

STUDY

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 19 · Mai 2019 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN SACHSEN

Thorsten Schulten, Malte Lübker, Reinhard Bispinck

ZUSAMMENFASSUNG

Sachsen bildet mit einer Tarifbindung von 39 Prozent der Beschäftigten und 15 Prozent der Betriebe von allen Bundesländern mit Abstand das Schlusslicht in Deutschland. Dies gilt, obwohl die sächsische Wirtschaftsstruktur mit seinen industriellen Kernen eine höhere Tarifbindung eher begünstigt. Die Ursache für die extrem niedrige Tarifbindung liegt vor allem im Verhalten von Politik und Wirtschaft, die lange Zeit dem Leitbild des Billiglohnlandes Sachsen gefolgt sind. Im Rahmen dieser Studie werden die Entwicklung der Tarifbindung im Freistaat und die Auswirkungen auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen analysiert. Außerdem werden Ansatzpunkte zur Restabilisierung des Tarifvertragssystems in Sachsen diskutiert.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1 Einleitung	7
2 Tarifbindung in Sachsen: Stand und Entwicklungstendenzen	9
2.1 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	9
2.2 Sachsen im innerdeutschen Vergleich	11
2.3 Strukturmerkmale der Tarifbindung	16
2.4 Tarifbindung und Betriebsrat	22
2.5 Tarifbindung im europäischen Vergleich	24
3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen	26
3.1 Baugewerbe und Baustoffindustrie	27
3.2 Chemische Industrie	30
3.3 Gesundheits- und Sozialwesen	33
3.4 Handel und Verkehr	35
3.5 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	38
3.6 Metall- und Elektroindustrie	40
3.7 Nahrungs- und Genussmittelindustrie	46
3.8 Öffentlicher Dienst	49
3.9 Textil- und Bekleidungsindustrie	51
3.10 Handwerk	53
4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Sachsen	55
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	56
4.2 Tarifbindung und Entgelte	60
4.3 Auswirkungen der Erosion der Tarifbindung für die sächsischen Beschäftigten	63

5	Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	65
5.1	Entwicklung starker Tarifverbände	65
5.2	Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen	70
5.3	Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und staatlicher Wirtschaftsförderung	72
5.4	Der Wert von Tarifverträgen und ihre Bedeutung für das Wirtschaftsmodell Sachsen	74
	Literatur	76

Das Wichtigste in Kürze

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

Tarifbindung insgesamt: Sachsen bildet aktuell (Stand: Mitte 2017) mit einer Tarifbindung von 39 Prozent der Beschäftigten mit Abstand das Schlusslicht in Deutschland. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern liegt die Tarifbindung im Durchschnitt bei 46 Prozent, in Westdeutschland bei 57 Prozent. Bei den Betrieben sind in Sachsen noch 15 Prozent an einen Tarifvertrag gebunden, gegenüber 20 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 29 Prozent in Westdeutschland.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt ist auch in Sachsen die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark zurückgegangen. Dabei fiel der Rückgang in der Tarifbindung im Freistaat besonders stark aus. Dies galt insbesondere für die zweite Hälfte der 1990er Jahre und in Teilen auch noch für die 2000er Jahre. In den 2010er Jahren ist die Tarifbindung auf niedrigem Niveau relativ konstant geblieben und erst am aktuellen Rand wieder deutlich zurückgegangen.

Branchen, Betriebsgröße, Region: Die Tarifbindung der Beschäftigten in Sachsen reicht von 4 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft und 8 Prozent bei Verkehr und Lagerei bis zu 96 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Je größer der Betrieb, desto höher im Schnitt die Tarifbindung. Regional variiert die Tarifbindung in Sachsen nur wenig mit leicht höheren Werten in der Region Leipzig (44 Prozent) gegenüber der Region Dresden (39 Prozent) und Chemnitz (38 Prozent).

Beschäftigte: Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei der Tarifbindung in Sachsen keine Unterschiede. Allerdings arbeiten Vollzeitbeschäftigte (40 Prozent) häufiger in tarifgebundenen Unternehmen als Teilzeitbeschäftigte (37 Prozent). Am geringsten fällt die Tarifbindung mit 22 Prozent bei den geringfügig Beschäftigten aus.

Europäischer Vergleich: Deutschland und auch Sachsen weisen im internationalen Vergleich keine besonders hohe Tarifbindung auf. Viele westeuropäische Länder haben eine Tarifbindung von 70 bis über 90 Prozent. Selbst im Nachbarland Tschechien liegt die Tarifbindung mit 46 Prozent mittlerweile deutlich oberhalb des sächsischen Niveaus.

Strukturanalyse: Aufgrund der im Vergleich zu anderen ostdeutschen Ländern günstigeren Wirtschaftsstruktur (insbes. die Branchenzusammensetzung) müsste Sachsen eigentlich eine höhere Tarifbindung aufweisen. Die Schlusslichtposition Sachsens lässt sich demnach nicht durch strukturelle Faktoren erklären, sondern hängt stark mit den besonderen politischen Rahmenbedingungen und dem Verhalten der Unternehmen zusammen.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Sachsen arbeiten allerdings nur 37 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebsrat, während dies in den übrigen ostdeutschen Bundesländern 41 Prozent und in Westdeutschland 44 Prozent sind. Berücksichtigt man nur Unternehmen mit mindestens 5 Beschäftigten in der Privatwirtschaft, so arbeiten in Sachsen lediglich 29 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen, die sowohl tarifgebunden sind als auch einen Betriebsrat haben.

Tariforientierung: 29 Prozent der Betriebe in Sachsen geben an, nicht tarifgebunden zu sein, sich aber an einem Tarifvertrag zu orientieren. Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Betriebe sind hingegen weder tarifgebunden noch orientieren sie sich an einem bestehenden Tarifvertrag. Doch auch bei einer Orientierung der Betriebe an einem Tarifvertrag fallen die Einkommen der Beschäftigten deutlich niedriger und die Arbeitszeiten länger aus als in Betrieben mit Tarifbindung.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist. Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt über 30 Prozent. Berücksichtigt man die Strukturunterschiede zwischen den Betrieben, bleibt immer noch ein Verdienstunterschied von fast 15 Prozent. Dieser Unterschied gilt fast in derselben Höhe, auch wenn sich der Betrieb unverbindlich an einem Tarifvertrag orientiert.

Sächsische Löhne im ostdeutschen Vergleich: Die Löhne in Sachsen liegen unbereinigt nicht signifikant unterhalb der Löhne in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Bereinigt um die Wirtschafts- und Betriebsgrößenstrukturen ergibt sich jedoch ein Rückstand der sächsischen Löhne von 5 Prozent. Die vergleichsweise günstige Wirtschaftsstruktur Sachsens schlägt sich nicht in entsprechend höheren Löhnen für die Beschäftigten nieder, was insgesamt vor allem an der schwachen Tarifbindung liegen dürfte.

Tarifbindung und Arbeitszeit: Beschäftigte ohne Tarifbindung arbeiten länger als Beschäftigte mit Tarifbindung. Berücksichtigt man die Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben so ergibt sich ein Unterschied von knapp einer halben Stunde pro Woche. In Betrieben mit Tariforientierung beträgt die wöchentliche Mehrarbeit 23 Minuten, in Betrieben ohne Tariforientierung dagegen 33 Minuten.

Stärkung des Tarifsystms: Die sächsische Politik ist lange dem Leitbild des Billiglohnlandes Sachsen gefolgt. Um dieses Bild zu verändern, ist eine Stärkung der Tarifbindung unabdingbar. Hierzu kann die Politik die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtern und verbindliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der Wirtschaftsförderung machen. Darüber hinaus müssen auch die Tarifverbände gestärkt werden. Während die Gewerkschaften wieder mehr Mitglieder gewinnen müssen, sollten die Arbeitgeberverbände vor allem die Legitimation von Tariffucht über die OT-Mitgliedschaften beenden.

1 Einleitung

„Wir können gar nicht so schlecht arbeiten, wie wir bezahlt werden.“ Mit diesem Spruch auf einem Plakat demonstrierten Beschäftigte von Teigwaren Riesa für die Durchsetzung eines Tarifvertrages. Er steht nach wie vor sinnbildlich für viele Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen. Zwar hat die bundesweite Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auch im Freistaat die schlimmsten Auswüchse des Niedriglohnsektors begrenzen können. In vielen Bereichen fehlt es jedoch immer noch an der wichtigsten Voraussetzung für gute Löhne und Arbeitsbedingungen: ein Tarifvertrag, der den Beschäftigten verbindliche Ansprüche und Rechte einräumt. Auch wenn sich die amtierende Staatsregierung langsam vom lange propagierten Leitbild des „Billiglohnlandes Sachsen“ verabschiedet und sich in ihrem Koalitionsvertrag explizit zur Stärkung der Tarifautonomie bekennt, so fehlt es jedoch nach wie vor an konsequenten und wirksamen Maßnahmen, um die Erhöhung der Tarifbindung zu unterstützen.

Tarifverträge gelten als Basisinstitution eines sozial regulierten Kapitalismus, der sich an den Normen einer sozialen Marktwirtschaft orientiert. 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 seit langem von einem „strukturellen Machtungleichgewicht“ auf dem Arbeitsmarkt. Gewerkschaften können mit dem Abschluss von Tarifverträgen dieses Ungleichgewicht zumindest teilweise ausgleichen. Im Ergebnis verdienen tarifgebundene Beschäftigte für die gleiche Arbeit durchschnittlich deutlich mehr als Beschäftigte in Unternehmen ohne Tarifvertrag und haben darüber hinaus deutlich bessere Arbeitsbedingungen.

Tarifverträge bieten aber auch für die Unternehmen zahlreiche 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 sukzessive sinkende Tarifbindung. Wurden in den 1990er Jahren noch vier von fünf Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt, so sind es heute gerademal noch etwas mehr als die Hälfte. In Ostdeutschland lag die Ta-

tarifbindung schon immer unterhalb der des Westens und erfasst heute nur noch weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Schließlich nimmt Sachsen mit einer Tarifbindung von unter 40 Prozent auch unter den ostdeutschen Bundesländern noch einmal eine Sonderstellung ein und bildet mit Abstand das Schlusslicht in Deutschland.

In der vorliegenden Studie werden Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Ost- und Westdeutschland untersucht und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Die empirische Grundlage bietet hierbei eine von den Autoren durchgeführte Auswertung des IAB-Betriebspanels, die durch Daten der Verdienststrukturanalyse des Statistischen Bundesamtes und anderer Quellen ergänzt wurde.

Darüber hinaus wurden zahlreiche Experteninterviews mit Repräsentanten verschiedener DGB-Gewerkschaften in Sachsen geführt, die dazu dienen, die Situation in einzelnen Branchen besser kennenzulernen und illustrative Unternehmensfallbeispiele zu identifizieren. Im Rahmen dieser Studie werden dabei sowohl Negativbeispiele dokumentiert, in denen Unternehmen aus der Tarifbindung aussteigen oder sich bereits seit Längerem weigern, überhaupt Tarifverhandlungen zu führen, als auch Positivbeispiele, in denen es den Gewerkschaften gelungen ist, Tariffucht zu verhindern oder Unternehmen in die Tarifbindung zurückzuführen.

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. Eine Überwindung des Images als „Billiglohnland“ wird in Sachsen nur dann gelingen, wenn die Tarifbindung wieder 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 Sachsen 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. Hinzu kommen verbindliche Tarif-treuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der regionalen Wirtschaftsförderung, sodass öffentliche Gelder nur noch an Unternehmen fließen, die tarifvertragliche Mindeststandards einhalten. Schließlich geht es auch darum, den Wert und die Bedeutung von Tarifverträgen wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken, so dass Tariffucht nicht länger als Kavaliersdelikt, sondern als ein Verstoß gegen die Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft angesehen wird.

2 Tarifbindung in Sachsen: 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. In Sachsen stellt das Tarifregister beim Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) zwar ein relativ breites Angebot mit Tarifinformationen aus etwa 80 regional gültigen Branchentarifverträgen zur Verfügung.¹ Offizielle Angaben zur Verbreitung von Tarifverträgen im Freistaat werden auf der Grundlage der administrativen Daten des Tarifregisters jedoch nicht veröffentlicht. Die in der öffentlichen Debatte verwendeten Daten zur Tarifbindung beruhen stattdessen ausschließlich 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 et al. 2014). Die Ergebnisse zur Tarifbindung in Deutschland werden einmal pro Jahr in den WSI-Mitteilungen veröffentlicht (zuletzt: Ellguth/Kohaut 2018). Für Sachsen wertet das Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in einem jährlichen Bericht für das SMWA regionale Daten des IAB-Betriebspanels aus, die auch einige wenige Basisinformationen zur Tarifbindung in Sachsen enthalten (zuletzt: SMWA 2018).

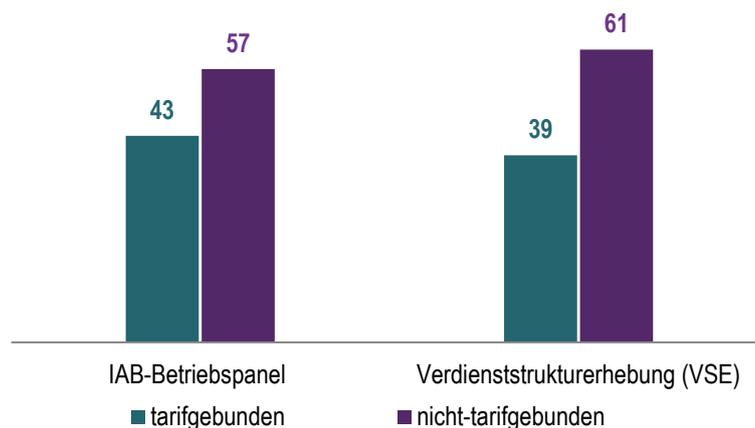
Bei der zweiten Datenquelle handelt es sich um die *Verdienststrukturerhebung* (VSE) des Statistischen Bundesamtes, die alle vier Jahre durchgeführt wird und bei der etwa 60.000 Betriebe befragt werden. Auf der Grundlage der VSE-Daten für das Jahr 2014 hat das Statistische Bundesamt eine umfassende Auswertung zur Tarifbindung in Deutschland vorgelegt (Statistisches Bundesamt 2016a). Auch für Sachsen liegt eine regionale Auswertung der VSE-Daten vor, die insbesondere die Entgeltabstände zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern im Detail dokumentiert (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017). Auf Anfrage hat das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen außerdem eine kleine, bislang unveröffentlichte Sonderauswertung der VSE 2014 zur Tarifbindung in Sachsen beim Statistischen Bundesamt in Auftrag gegeben

¹ Die Daten sind auf den Seiten des SMWA unter folgender Adresse abrufbar: <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

und den Autoren der vorliegenden Studie zur Verfügung gestellt (Statistisches Bundesamt 2019).²

Bei beiden Datenquellen handelt es sich um repräsentative Befragungen, die hinsichtlich der Branchen- und Größenstruktur der befragten Betriebe einen repräsentativen Querschnitt abbilden. Vor diesem Hintergrund konnte bislang nicht vollständig geklärt werden, warum beide Datensätze ein unterschiedliches Bild der Tarifbindung zeichnen. Während im Jahr 2014 nach dem IAB-Betriebspanel die Tarifbindung in Sachsen bei 43 Prozent lag, waren es nach der Verdienststrukturerhebung mit nur 39 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 Sachsen nach unterschiedlichen Datensätzen (2014), in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels; Statistisches Bundesamt (2019), Tarifbindung in Sachsen 2014, Sonderauswertung, Wiesbaden.

WSI

Im Rahmen der hier vorgelegten Studie muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Stichprobenumfang umso geringer ausfällt, je differenzierter die Tarifbindung für bestimmte Branchen und/oder Regionen bestimmt werden soll. Geringere Fallzahlen erhöhen jedoch automatisch die statistische Fehleranfälligkeit. Deshalb sollten die hier dargestellten Daten

² Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich für die umfangreiche Auskunft- und Kooperationsbereitschaft des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen bedanken.

weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen interpretiert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Daten für einzelne Branchen analysiert werden.

2.2 Sachsen im innerdeutschen Vergleich

Ein Vergleich der aktuellen Verbreitung von Tarifverträgen in den verschiedenen Bundesländern macht schon auf den ersten Blick die Sonderstellung Sachsens deutlich. In keinem anderen Bundesland ist die Tarifbindung der Beschäftigten mit nur 39 Prozent so niedrig wie in Sachsen (*Abbildung 2.2*).³ Auch innerhalb Ostdeutschlands, wo die Tarifbindung generell erheblich unterhalb des Niveaus der alten Bundesländer liegt (Ellguth/Kohaut 2018), nimmt Sachsen mit Abstand die Schlusslichtposition ein. Außerhalb von Sachsen variiert die Tarifbindung in Ostdeutschland zwischen 43 Prozent in Thüringen und 49 Prozent in Sachsen-Anhalt. In Westdeutschland liegt die Spannweite bei der Tarifbindung hingegen zwischen 50 Prozent in Baden-Württemberg und 62 Prozent in Nordrhein-Westfalen, wo die Verbreitung von Tarifverträgen insgesamt nach wie vor am höchsten ist.

Abb. 2.2 Tarifbindung nach Bundesländern (2017), in % aller Beschäftigten



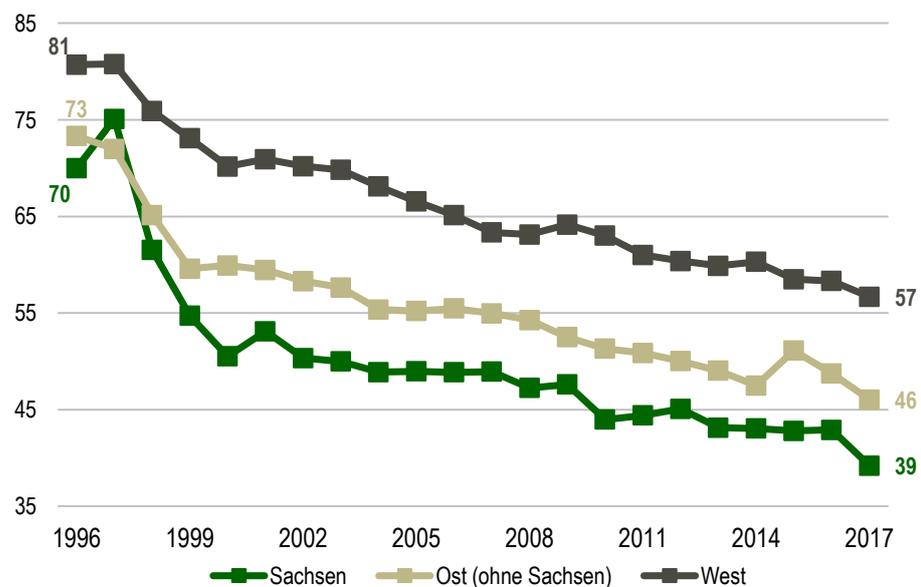
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

³ Im Folgenden wird, falls nicht anders ausgewiesen, auf Daten des IAB-Betriebspanels (Wellen 1993-2017) zurückgegriffen. 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.IABBP9317.de.en.v1). Zur Nutzung des IAB Betriebspanels s.a. Fischer et al. 2009.

Die Tarifbindung in Sachsen weist wie in Deutschland insgesamt seit Mitte der 1990er Jahre einen rückläufigen Trend auf (*Abbildung 2.3*). Besonders stark fiel der Rückgang in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre aus, wo die Tarifbindung innerhalb weniger Jahre von etwa 75 Prozent im Jahr 1997 auf knapp 50 Prozent im Jahr 2000 regelrecht abstürzte. Seitdem ist Sachsen innerhalb Deutschlands das tarifpolitische Sorgenkind. In den 2000er Jahren hat sich der Rückgang bei der Tarifbindung dann zwar deutlich verlangsamt. Die Tendenz blieb jedoch weiterhin rückläufig, so dass im Jahr 2010 nur noch 44 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst wurden. Erst in den 2010er Jahren hat sich die Tarifbindung dann über einen längeren Zeitraum auf niedrigem Niveau stabilisiert. Am aktuellen Rand ist sie jedoch wieder rückläufig und hat im Jahr 2017 mit nur noch 39 Prozent ihren historischen Tiefstand erreicht (s.a. SMWA 2018, S. 91).⁴

Abb. 2.3 Tarifbindung in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (1996–2017), in % aller Beschäftigten



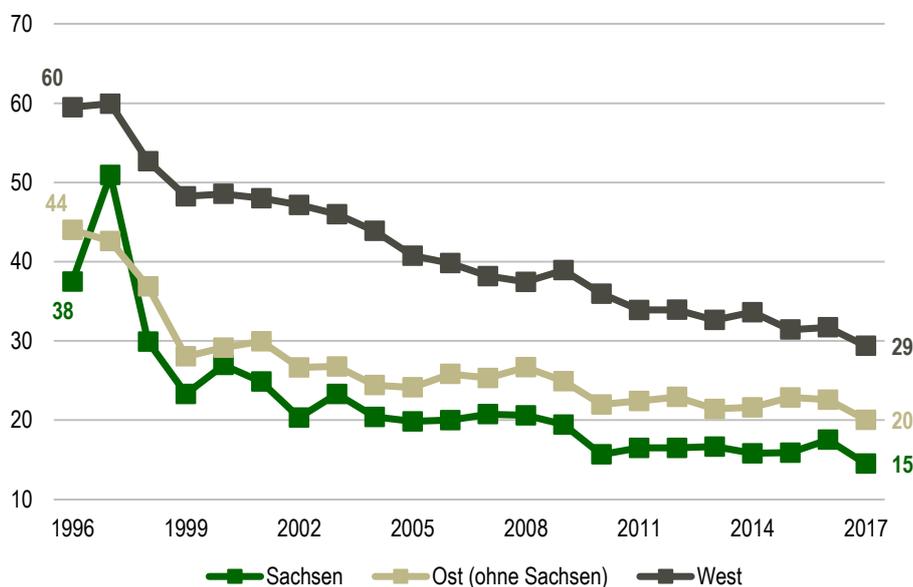
* ohne Sachsen, inklusive Berlin
 Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.



⁴ Der Rückgang am aktuellen Rand muss allerdings nicht unbedingt einen neuen Trend begründen, sondern kann auch in möglichen statistischen Schwankungen begründet sein.

Die geringe Verbreitung von Tarifverträgen in Sachsen wird noch deutlicher, wenn nicht die Tarifbindung der *Beschäftigten*, sondern die der *Betriebe* betrachtet wird (Abbildung 2.4): Waren Mitte der 1990er Jahre noch etwa die Hälfte aller sächsischen Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden, so hat sich deren Anteil bis zum Jahr 2000 auf 27 Prozent annähernd halbiert. In den 2000er Jahren setzte sich der rückläufige Trend in geringerem Tempo weiter fort, so dass im Jahr 2010 nur noch knapp 16 Prozent der Betriebe tarifgebunden waren. Seither schwanken die Werte zwischen 15 und 17 Prozent. Wie schon bei den Beschäftigten zeigt sich auch bei der Tarifbindung der Betriebe noch einmal deutlich die Schlusslichtposition Sachsens mit einem aktuellen Wert von knapp 15 Prozent, gegenüber 20 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 29 Prozent in Westdeutschland.

Abb. 2.4 Tarifbindung in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (1996–2017), in % aller Betriebe



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



Warum ist Sachsen bei der Tarifbindung das Schlusslicht aller Bundesländer? Ergebnisse einer multivariaten Analyse

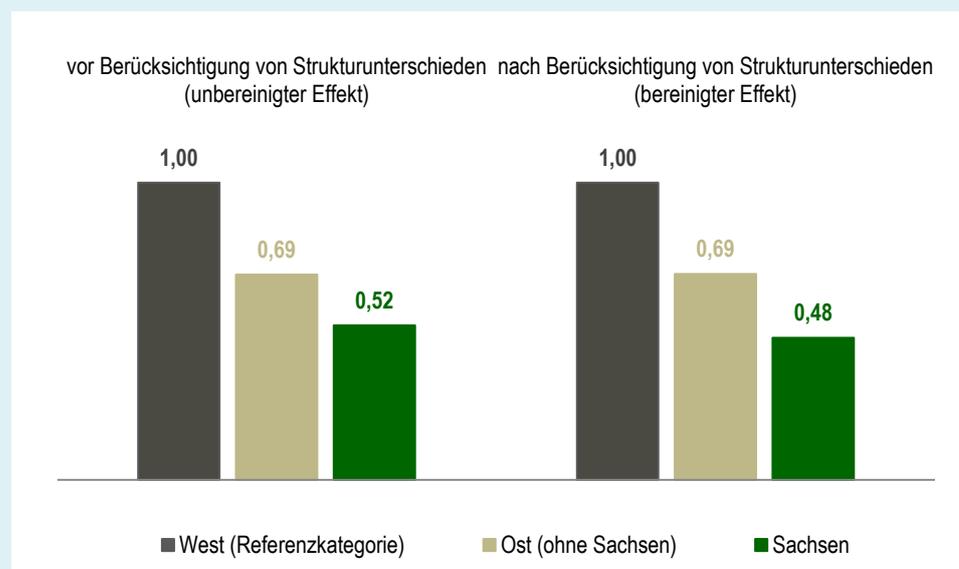
Wie die Daten des IAB-Betriebspanels eindrucksvoll belegen, ist Sachsen mit einigem Abstand zu den anderen Bundesländern Deutschlands Schlusslicht bei der Tarifbindung. Wie lässt sich dieser Befund erklären? Ein verbreitetes Deutungsmuster zur Beantwortung dieser Frage setzt bei der Wirtschaftsstruktur eines Landes an. 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 Ta-

rifvertrag gebunden als Großbetriebe (Ellguth/Kohaut 2018, S. 300f.). Ein möglicher Grund für die geringe sächsische Tarifbindung könnte deshalb in einer ungünstigen Wirtschaftsstruktur des Freistaates liegen.

Um den Einfluss dieser Strukturmerkmale zu kontrollieren, wird im Folgenden auf eine multivariate Analyse zurückgegriffen.

Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2015 bis 2017 verwendet, was zu einer höheren Fallzahl und somit zu aussagekräftigen Ergebnissen beiträgt. Im ersten Analyseschritt wird auf dieser Datenbasis das Chancenverhältnis (engl.: *odds ratio*) für eine Tarifbindung in Sachsen und den anderen ostdeutschen Bundesländern berechnet, wobei Westdeutschland als Referenzkategorie dient. Wie bereits aus den deskriptiven Statistiken ersichtlich, sind die Aussichten auf einen tarifgebunden Arbeitsplatz in Ostdeutschland (ohne Sachsen) deutlich geringer als in den alten Ländern (Chancenverhältnis: 0,69). Sachsen selbst fällt mit einem Chancenverhältnis von 0,52 noch einmal hinter das Niveau der anderen ostdeutschen Bundesländer zurück (Abbildung 2.5).

Abb. 2.5 Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland*, im Vergleich zu Westdeutschland (2015–2017)



* ohne Sachsen, inklusive Berlin

Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2015 bis 2017 (n = 46.168). 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 Sachsen und die anderen ostdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Westdeutschland ist. Signifikanzniveau: $p < 0,001$, 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). Wenn die geringe Tarifbindung Sachsens allein auf eine ungünstige Größen- und Branchenstruktur zurückzuführen wäre, müssten die Chancenverhältnisse jetzt den Wert eins annehmen.

Es tritt jedoch der gegenteilige Effekt ein: Die Chancenverhältnisse sinken in Sachsen nach der statistischen Bereinigung weiter (auf 0,48). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Tarifbindung in Sachsen trotz einer relativ günstigen Betriebs- und Wirtschaftsstruktur niedrig ist und die geringe Tarifbindung nicht mit strukturellen Nachteilen zu erklären ist.

Ein prägnantes Beispiel hierfür ist die Metall- und Elektroindustrie, die in den westdeutschen Bundesländern eine Tarifbindung von zwei Dritteln aufweist. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels beschäftigt diese Branche in Sachsen in etwa jeden 10. Arbeitnehmer, was dem Niveau Westdeutschlands entspricht. Damit hat Sachsen einen strukturellen Vorteil gegenüber den anderen ostdeutschen Bundesländern, wo nur jeder 20. Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie tätig ist. Trotz ihrer starken Präsenz trägt diese Schlüsselbranche nicht zur Stabilisierung der Tarifbindung bei, da nur ein Drittel der Beschäftigten in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie in tarifgebundenen Betrieben arbeitet (siehe auch Kap. 3.6). Wesentliche Ursachen für die geringe Tarifbindung liegen daher in der Tariffucht einzelner Unternehmen und der strategischen Entscheidung der sächsischen Metallarbeitgeber, einen Verband ohne Tarifbindung aufzubauen (siehe Kap. 3.6).

Bezüglich der Größenstruktur sind in den ostdeutschen Bundesländern kleinere Betriebe stärker vertreten als in Westdeutschland (SMWA 2018, S. 13). Dies trägt tendenziell zu der geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland bei. Zwischen Sachsen und den anderen ostdeutschen Ländern bestehen aber keine wesentlichen Unterschiede (ibid.). Vielmehr hinkt Sachsen quer durch alle Größenklassen bei der Tarifbindung hinter den anderen ostdeutschen Ländern her. Dies trifft gerade auch auf die größeren Betriebe zu, und damit auf ein Segment, das für Arbeitgeberverbände relativ einfach zu erschließen ist.⁵ Auch dies deutet darauf hin, dass die niedrige Tarifbindung in Sachsen nicht auf strukturelle Nachteile zurückgeht, sondern vor allem eine Konsequenz der Organisationspolitik der Arbeitgeber ist (siehe auch Behrens/Helfen 2016; Bosch 2017, S. 22).

⁵ Logistische Regression für die Jahre 2015 bis 2017 für Betriebe ab 100 Beschäftigte (n = 9121) mit der Referenzkategorie Ost ohne Sachsen, Chancenverhältnis: 0,58 (Signifikant auf dem 0,05-Niveau).

2.3 Strukturmerkmale der Tarifbindung

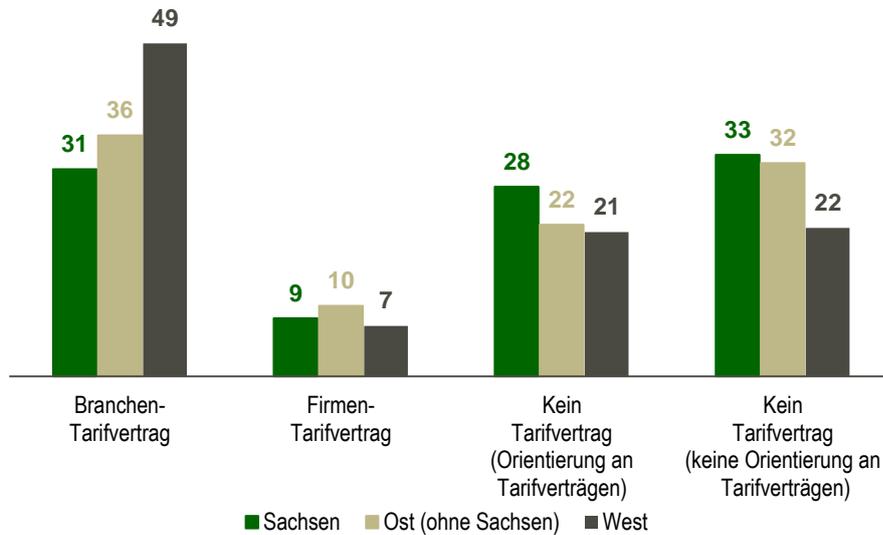
Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

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, sich aber an bestehenden Tarifverträgen 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 tarifvertragliche Regelungen. Empirisch ist dabei in verschiedenen Untersuchungen gezeigt worden, dass Unternehmen, die angeben sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren, nichtsdestotrotz im Durchschnitt deutlich schlechtere Konditionen anbieten, als im Tarifvertrag vereinbart wurden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Schulten et al. 2018; Bossler 2019).⁶ Die oft formulierte Behauptung, dass auch nicht-tarifgebundene Unternehmen, die sich lediglich an Tarifverträgen orientieren, „auf tariflicher Basis“ agieren würden (SMWA 2018, S. 93), 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.

Innerhalb Sachsens waren 2017 mit 31 Prozent nur noch weniger als ein Drittel aller Beschäftigten an einen Branchentarifvertrag gebunden, gegenüber 36 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 49 Prozent in Westdeutschland (*Abbildung 2.6*). Hinzu kommen weitere 9 Prozent der Beschäftigten mit einem Firmentarifvertrag, der in Sachsen wie auch in Ostdeutschland insgesamt eine etwas größere Bedeutung als im Westen hat. Von den 61 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ohne Tarifbindung arbeitet etwas weniger als die Hälfte in Unternehmen, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Ähnlich sieht es in den übrigen ostdeutschen Bundesländern sowie in Westdeutschland aus, sodass der Anteil von Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit Orientierung am Tarifvertrag in Sachsen keineswegs besonders hoch ist.

⁶ Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung am Tarifvertrag in Sachsen vgl. Kapitel 4.2.

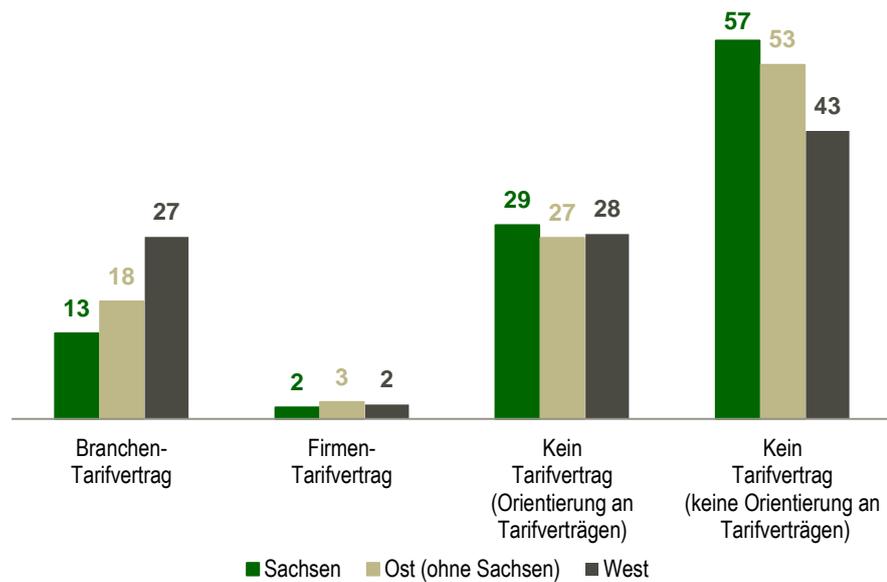
Abb. 2.6 Tarifbindung in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2017), in % aller Beschäftigten



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

Insgesamt waren 2017 lediglich 13 Prozent aller Betriebe in Sachsen an einen Branchentarifvertrag gebunden und damit noch einmal deutlich weniger als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern, wo durchschnittlich noch 18 Prozent der Betriebe einem Branchentarifvertrag unterlagen (*Abbildung 2.7*). In Westdeutschland war der Anteil der an einen Branchentarifvertrag gebundenen Betriebe mit 27 Prozent noch mehr als doppelt so hoch wie in Sachsen.

Abb. 2.7 Tarifbindung in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2017), in % aller Betriebe



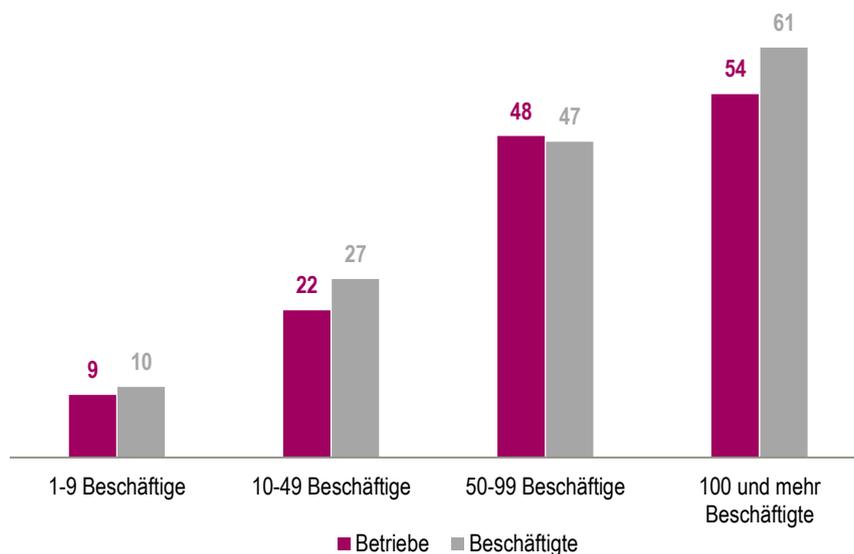
* ohne Sachsen, inklusive Berlin
 Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Gemessen an der Gesamtzahl der Betriebe ist die Verbreitung von Firmentarifverträgen nach wie vor sehr gering. Lediglich 2 Prozent aller Betriebe in Sachsen unterlagen 2017 einem Tarifvertrag auf Unternehmensebene. Der Anteil war damit genau so hoch wie in Westdeutschland (2 Prozent) und ein wenig geringer als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern (3 Prozent). Nicht tarifgebundene Betriebe, die vorgeben sich an Tarifverträgen zu orientieren, waren in Sachsen mit 29 Prozent fast genauso häufig vertreten wie in den übrigen ostdeutschen Bundesländern (27 Prozent) und in Westdeutschland (28 Prozent). Überdurchschnittlich hoch war hingegen in Sachsen mit 57 Prozent der Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe ohne Orientierung an einem Tarifvertrag. Außerhalb Sachsens lag deren Anteil in Ostdeutschland bei 53 Prozent und in Westdeutschland bei 43 Prozent. Die Sonderrolle Sachsens resultiert daher vor allem aus der sehr kleinen Anzahl an tarifgebundenen Unternehmen mit Flächentarifvertrag sowie an dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Orientierung an bestehenden Tarifverträgen.

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 Sachsen gleichermaßen wie für Deutschland insgesamt (Eilguth/Kohaut 2018). In Sachsen waren 2017 von den Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten lediglich 9 Prozent der Betriebe und 10 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten waren es hingegen mehr als die Hälfte der Betriebe (54 Prozent) und mehr als drei Fünftel der Beschäftigten (61 Prozent) (*Abbildung 2.8*).

Abb. 2.8 Tarifbindung in Sachsen nach Betriebsgrößen (2017), in % aller Betriebe und Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

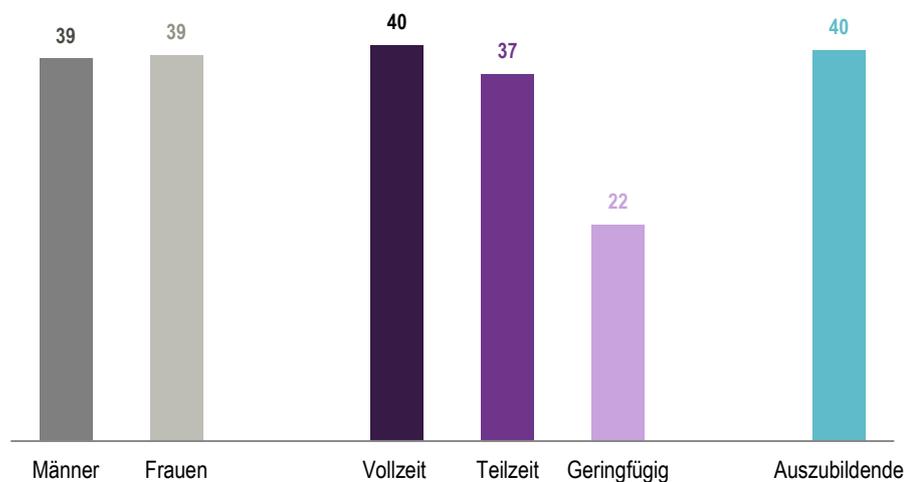
WSI

Im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich bei der Tarifbindung in Sachsen kaum Unterschiede (*Abbildung 2.9*). Männer und Frauen arbeiten gleichermaßen zu jeweils etwa 40 Prozent in tarifgebundenen Unternehmen. Das Gleiche gilt für Auszubildende, deren Tarifbindung etwa der aller Beschäftigten in Sachsen entspricht. Anders als in den westlichen Bundesländern, wie z. B. in Bayern (Schulten et al. 2018) sind damit Auszubildende keineswegs überdurchschnittlich häufig in tarifgebundenen Unternehmen tätig.

Deutliche Unterschiede bestehen lediglich bei Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten: Während 40 Prozent der Vollzeitbeschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, sind es bei Teilzeitbeschäftigten nur 37 Prozent und bei geringfügig Beschäftigten sogar nur 22

Prozent. Auch die Ergebnisse der VSE 2014 zeigen für die geringfügig entlohnten Beschäftigten eine äußerst geringe Tarifbindung von etwa 20 Prozent (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017, S. 102). Offensichtlich beschäftigen nicht-tarifgebundene Unternehmen in Sachsen deutlich häufiger Minijobber als Unternehmen mit Tarifbindung. Letzteres ist jedoch kein sächsisches Phänomen, sondern gilt für ganz Deutschland (Schneider/Vogel 2018).

Abb. 2.9 Tarifbindung in Sachsen nach Beschäftigtengruppen (2017), in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

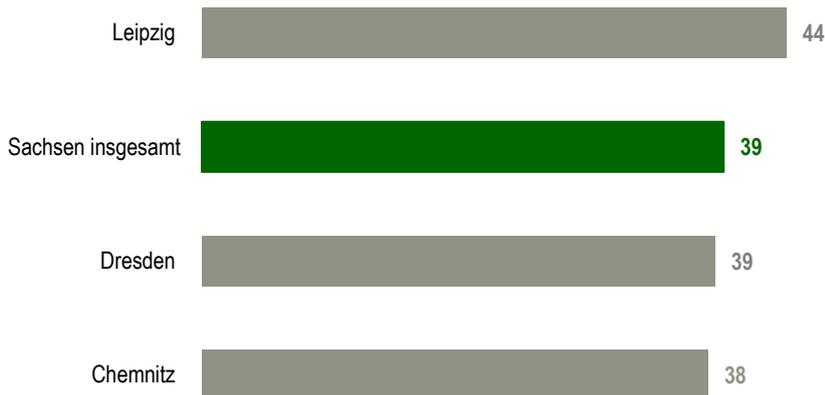
Regionale Differenzen

Die Tarifbindung wird stark durch die jeweilige Wirtschaftsstruktur beeinflusst und kann deshalb auch in regionaler Hinsicht erhebliche Unterschiede und Besonderheiten aufweisen. Im Folgenden werden hier auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels 2017 erstmals Daten zur Tarifbindung für die drei ehemaligen Direktionsbezirke Chemnitz, Dresden und Leipzig vorgelegt. Im Hinblick auf den Anteil der in tarifgebundenen Unternehmen arbeitenden Beschäftigten liegt der Bezirk Leipzig mit 44 Prozent etwas über dem sächsischen Durchschnitt von 39 Prozent, während sich Chemnitz und Dresden mit 38 bzw. 39 Prozent im Durchschnitt oder leicht darunter bewegen (*Abbildung 2.10*).

Bei der Tarifbindung der Betriebe verhält es sich hingegen umgekehrt. Während sie in Chemnitz und Dresden mit 15 Prozent wiederum auf sächsischem Durchschnittsniveau liegt, ist sie in Leipzig mit nur 13 Prozent leicht unterdurchschnittlich (*Abbildungen 2.11*). Dies könnte daran liegen, dass in Leipzig etwas mehr größere Unternehmen mit Tarifbindung zu fin-

den sind. Allerdings dürfen diese Daten nicht überinterpretiert werden, da für eine regionale Auswertung des IAB Betriebspanels nur vergleichsweise geringe Fallzahlen zur Verfügung stehen, so dass ein erhebliches statistisches Fehler- und Schwankungspotential besteht.

Abb. 2.10 Tarifbindung in Sachsen nach Bezirken (2017), in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Abb. 2.11 Tarifbindung in Sachsen nach Bezirken (2017), in % aller Betriebe



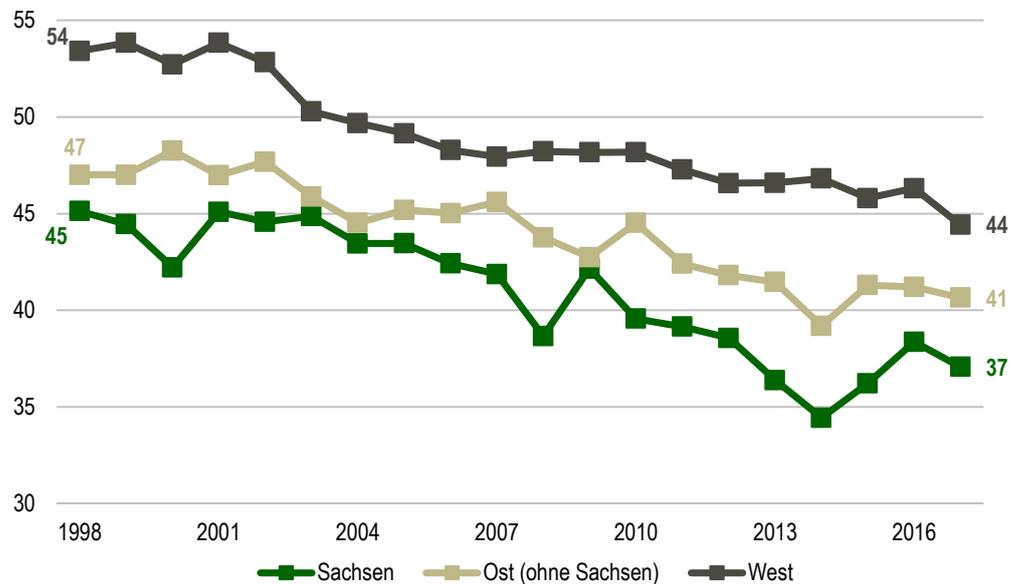
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.4 Tarifbindung und Betriebsrat

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

Abb. 2.12 Verbreitung von Betriebsräten in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (1998–2017), in % aller Beschäftigten



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

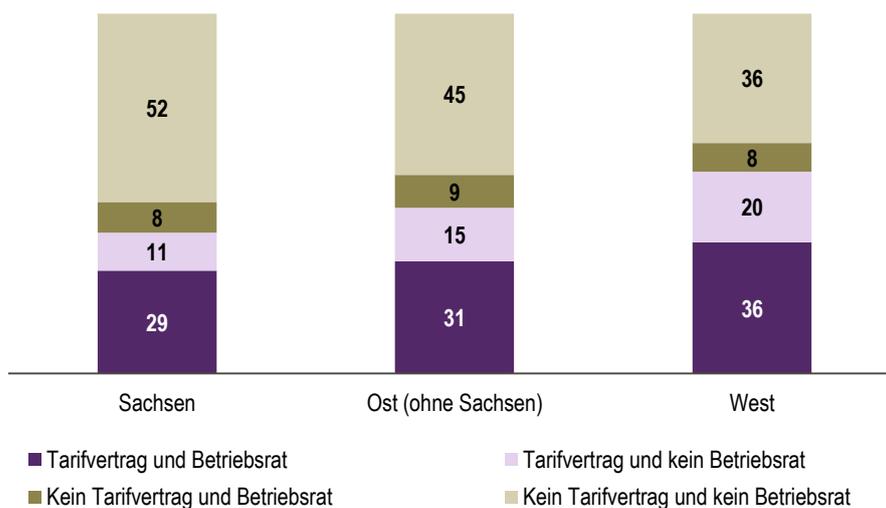
WSI

Da Betriebe mit Betriebsräten insgesamt deutlich häufiger einem Tarifvertrag unterliegen (Ellguth/Kohaut 2018), wird die Entwicklung der Tarifbindung nicht unwesentlich auch von der Entwicklung der Betriebsräte beeinflusst. Letztere ist überall in Deutschland seit den 1990er Jahren stark rückläufig. In Sachsen ist dieser Trend besonders ausgeprägt, so dass der Freistaat wie schon bei der Tarifbindung auch bei der Verbreitung von Betriebs- und Personalräten innerhalb Deutschlands eine Schlusslichtposition

einnimmt (*Abbildung 2.12*).⁷ Arbeiteten 1998 noch 45 Prozent aller Beschäftigten in Sachsen in einem Unternehmen mit Betriebsrat, so waren es im Jahr 2017 nur noch 37 Prozent. Im selben Zeitraum sank die Verbreitung in den übrigen ostdeutschen Bundesländern von 47 auf 41 Prozent und in Westdeutschland von 54 auf 44 Prozent. Der Rückgang der Tarifbindung hat demnach auch etwas mit fehlenden Betriebsratsstrukturen und unzureichender gewerkschaftlicher Organisationsmacht im Betrieb zu tun.

Im Jahr 2017 war mit nur 29 Prozent noch nicht einmal ein Drittel der sächsischen Beschäftigten in Betrieben tätig, die sowohl tarifgebunden waren als auch über einen Betriebsrat verfügten (*Abbildung 2.13*). Ähnlich sah es in den anderen ostdeutschen Bundesländern aus, wo der entsprechende Anteil mit 31 Prozent nur unwesentlich höher als in Sachsen war. Und selbst in Westdeutschland lag der entsprechende Anteil nur noch bei 36 Prozent. Damit wird insgesamt nur noch eine Minderheit von etwa einem Drittel aller Beschäftigten in Deutschland durch beide Kerninstitutionen des traditionellen Arbeitsbeziehungsmodells erfasst.

Abb. 2.13 Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebsräten in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2017), in % der Beschäftigten



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

⁷ Die Daten beziehen Personalräte mit ein, die für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine ähnliche Rolle einnehmen wie Betriebsräte in der Privatwirtschaft.

Umgekehrt gilt, dass im Jahr 2017 in Sachsen eine Mehrheit der Beschäftigte von 52 Prozent weder durch einen Betriebsrat noch durch einen Tarifvertrag geschützt wurde. In den übrigen ostdeutschen Bundesländern waren es 45 Prozent, in Westdeutschland hingegen 36 Prozent.⁸ Die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und der Verlust kollektiver Regelungen und Institutionen sind damit in Sachsen von allen Bundesländern am weitesten fortgeschritten.

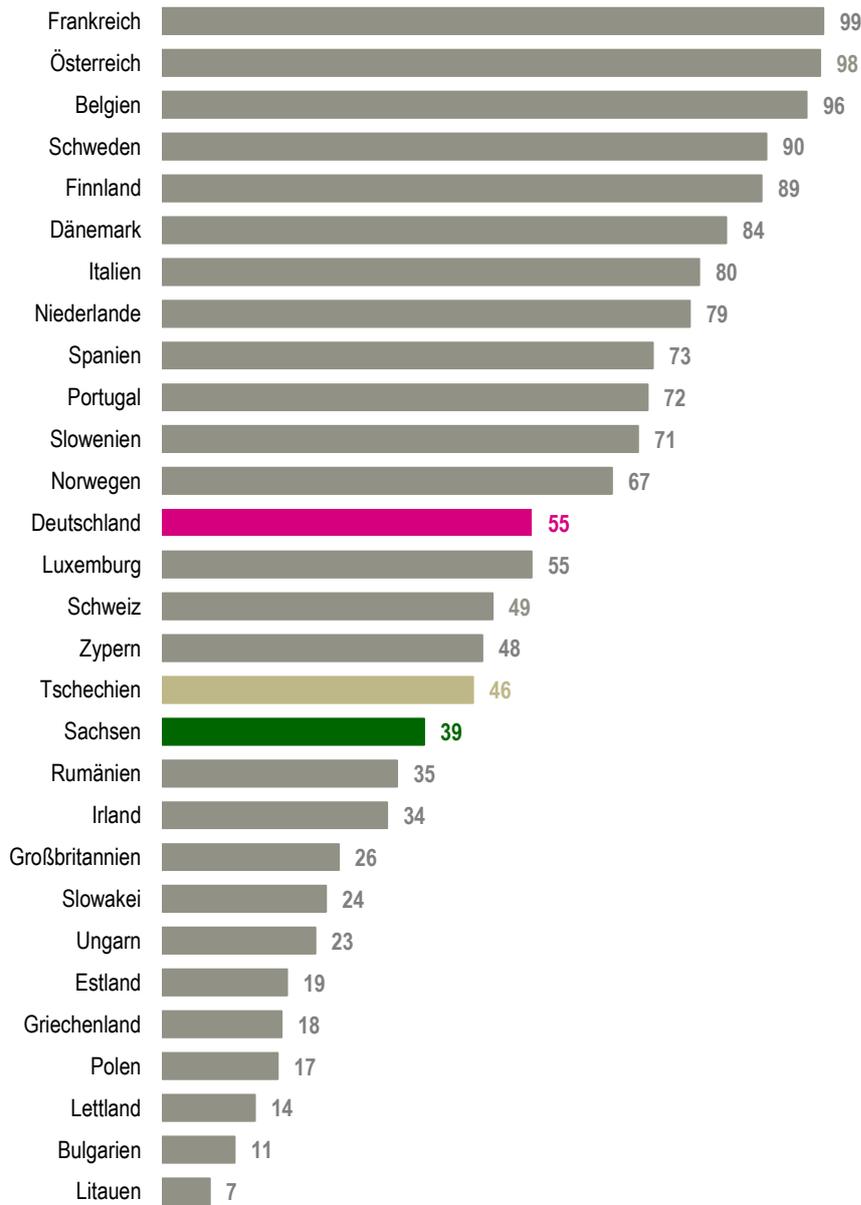
2.5 Tarifbindung im europäischen Vergleich

Dass die Erosion der Tarifbindung, die in Deutschland insgesamt und in Sachsen 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 fast 100 Prozent in Ländern wie Frankreich oder Österreich bis hin zu weniger als 20 Prozent in einigen osteuropäischen Ländern (*Abbildung 2.14*). Deutschland liegt mit einer Tarifbindung von 55 Prozent lediglich im europäischen Mittelfeld, während Sachsen sich mit 39 Prozent eher dem Niveau vieler osteuropäischer Länder annähert. Im Nachbarland Tschechien liegt die Tarifbindung mit 46 Prozent sogar deutlich oberhalb des sächsischen Niveaus (Pichrt/Štefko 2018).

Die Tarifbindung 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 (Schulzen et al. 2016; Fornasier 2017). Hierzu gehören zum einen Institutionen, die die Organisationsstärke der Tarifvertragsparteien stützen, wie z. B. das Kammersystem in Österreich oder das sogenannte Gent-System in Skandinavien (in dem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten; Bandau 2018). Zum anderen wird in vielen Ländern das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen deutlich häufiger als in Deutschland genutzt. So werden z. B. in Ländern wie Belgien, Frankreich, den Niederlanden oder Spanien fast alle wichtigen Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt und damit eine hohe Tarifbindung abgesichert (Schulzen et al. 2016).

⁸ Gemessen am Anteil der Betriebe hatten im Jahr 2017 in Sachsen 88 Prozent weder einen Betriebsrat, noch waren sie an einen Tarifvertrag gebunden. In Ostdeutschland waren es 80 Prozent und in Westdeutschland 69 Prozent (SMWA 2018, S. 95).

Abb. 2.14 Tarifbindung im europäischen Vergleich (2014–2017*), in % der Beschäftigten



* jeweils der aktuellste verfügbare Wert
 Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Industrial Relations Data (IRData), für Deutschland und Sachsen: IAB-Betriebspanel

3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen

Je nach Branche wies die Tarifbindung immer schon sehr große Unterschiede auf. Dies liegt zum einen an der unterschiedlichen Betriebsstruktur der Branchen. Gibt es in der Branche viele kleine Unternehmen, so ist die Tarifbindung in der Regel geringer, als wenn die Branche von Großunternehmen dominiert wird. Darüber hinaus spielen auch die branchenspezifischen Traditionen und Kooperationsformen der Arbeitsbeziehungen sowie insbesondere die Stärke der Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad führt oft auch zu einer höheren Tarifbindung. Allerdings können auch eher schwach organisierte Branchen eine hohe Tarifbindung aufweisen, wenn sich die Tarifvertragsparteien z. B. auf eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Branchentarifverträge verständigen. Die *Abbildung 3.1* zeigt die große Bandbreite der Tarifbindung. Die Daten beziehen sich auf die Jahre 2015/16, weil für diesen Zeitraum ein besonders differenziertes Branchenbild darstellbar ist.

Abb. 3.1 Tarifbindung in Sachsen nach Wirtschaftsbereichen und Branchen (2015/16), in % aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

In Sachsen reicht die Spannbreite von Branchen mit nahezu hundertprozentiger Tarifbindung bis hin zu Branchen, in denen nicht einmal jeder zehnte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt wird. Die höchste Tarifbindung existiert nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, die allerdings auch tariffreie Bereiche aufweist. Hoch ist die Tarifbindung mit 76 Prozent im Bereich Bergbau/Energiewirtschaft sowie mit 74 Prozent bei den Finanzdienstleistungen und Versicherungen. Das Baugewerbe liegt immerhin noch deutlich über 50 Prozent. Aber in den klassischen Industriebranchen der Produktions-, Investitions- und Gebrauchsgüter, 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 bewegt sich hier zwischen 43 und 29 Prozent. Im Großhandel erreicht sie ein gutes Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten, im Einzelhandel sind es nur 13 Prozent. Ganz am Ende folgen das Gastgewerbe mit 10 Prozent, der Bereich Verkehr und Lagerei mit 8 Prozent und die Land- und Forstwirtschaft mit gerade noch messbaren 4 Prozent.

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

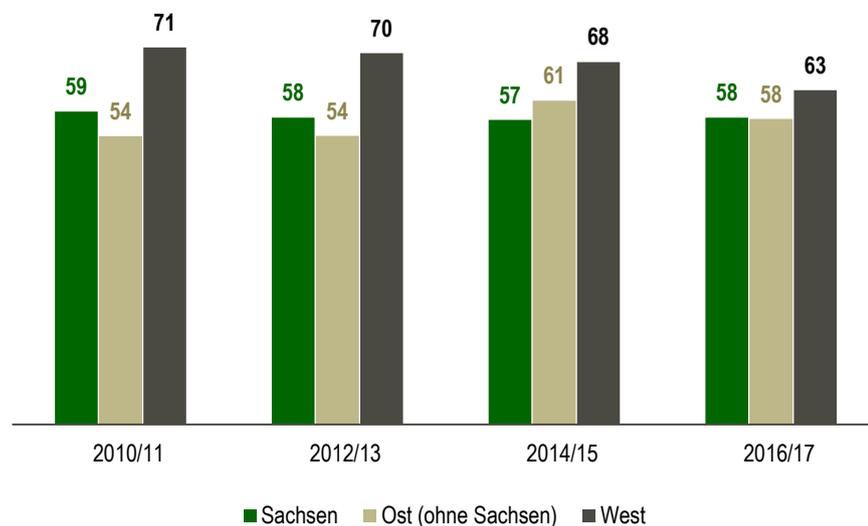
3.1 Baugewerbe und Baustoffindustrie

In Sachsen sind im Bauhauptgewerbe rund 6.850 Betriebe (darunter 620 mit mehr als 20 Beschäftigten) tätig. Im Bauausbaugewerbe sind es rund 1.460 Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. Das Baugewerbe insgesamt erwirtschaftete 2017 einen Umsatz von rund 11 Mrd. Euro (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2018a, Bundesagentur für Arbeit 2019). Insgesamt arbeiten im sächsischen Baugewerbe knapp 120.000 Beschäftigte.

Die Tarifparteien auf Arbeitgeberseite sind zum einen der Bauindustrieverband Ost e.V., der in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Sachsen nach eigenen Angaben die Interessen von 260 Unternehmen mit ca. 20.000 Beschäftigten vertritt, zum anderen der Sächsische Baugewerbeverband als Zusammenschluss der sächsischen Bauinnungen mit derzeit ca. 800 Bauunternehmen. Auf Gewerkschaftsseite ist die Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) zuständig. Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe beziehen sich in der Regel auf ganz Ostdeutschland und werden in den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgehandelt. Das ostdeutsche Tarifniveau liegt bei etwa 93 Prozent des Westens. Es gibt einen Branchenmindestlohn, der für ungelernte Bauwerker in Ost und West einheitlich bei 11,75 Euro liegt. Der Mindestlohn für Facharbeiter in Höhe von 14,95 Euro gilt nur für Westdeutschland.

Die Daten des IAB zur Tarifbindung weisen eine vergleichsweise hohe und stabile Tarifbindung im sächsischen Baugewerbe aus (Abbildung 3.2). Sie beträgt etwa 58 Prozent der Beschäftigten und weicht zumeist nur wenig von der Tarifbindung in den anderen ostdeutschen Bundesländern ab. Die sächsischen Werte lagen Anfang des Jahrzehnts deutlich unter der westdeutschen Tarifbindung. Der Abstand ist deutlich kleiner geworden, weil die Tarifbindung in den alten Bundesländern abgenommen hat. Hilfreich ist im Baugewerbe ohne Zweifel der Tatbestand, dass zahlreiche Tarifverträge allgemeinverbindlich sind. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen in Tarifverträgen sicherstellen. Dazu zählen die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, die Förderung ganzjähriger Beschäftigung, die Altersversorgung u.a.m.

Abb. 3.2 Tarifbindung im Baugewerbe in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2016/17), in % aller Beschäftigten



* ohne Sachsen, inklusive Berlin

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (Abschnitt F). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie

Die Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie ist ein Wirtschaftsbereich mit bundesweit rund 4.000 Unternehmen und rund 122.000 Beschäftigten. Sie erwirtschaftet einen Umsatz von rund 33 Mrd. Euro und umfasst die Gewinnung von Rohstoffen wie Kies, Sand, Naturstein, die Herstellung von Zement, Kalk, Gips, Ziegel und die Weiterverarbeitung zu Beton, Mörtel, Kalksandstein und Dämmstoffen (BBS 2018). Auf Sachsen entfallen rund 8.000 Beschäftigte. Der Lohnkostenanteil in der Branche beläuft sich auf 22 Prozent. Die relativ nah gelegenen Betriebe in Polen und Tschechien stellen eine spürbare Konkurrenz dar.

Tarifpolitisch bietet dieser Wirtschaftsbereich eine differenzierte Landschaft. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) schließt Tarifverträge mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden für folgende Branchen ab:

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

In den Branchen gelten die bestehenden Tarifverträge überwiegend für ganz Ostdeutschland. Zum Teil bestehen noch deutliche Abstände zu den Tarifniveaus im Westen. In der Betonsteinindustrie in Sachsen reicht die Lohntabelle von 11,01 bis 15,62 Euro, in Niedersachsen dagegen von 16,69 bis 18,76 Euro. Für die Branche gibt die IG BAU an, dass das Jahreseinkommen etwa 23 Prozent unter Westniveau liegt.

Präzise Daten zur Tarifbindung in der Baustoffindustrie liegen nicht vor. Auf Basis der gewerkschaftlichen Erfahrungen in diesem Wirtschaftsbereich ergibt sich ein gemischtes Bild. Die IG BAU geht davon aus, dass in den 31 von ihr betreuten Betrieben der Baustoffindustrie 12 Betriebe einem Flächentarifvertrag unterliegen, für vier Betriebe gelten Haustarifverträge, sieben Betriebe orientieren sich an den Branchentarifen und weitere acht Betriebe sind ohne jegliche Tarifbindung und zahlen zum Teil unter Tarif. Insgesamt ist ein Trend zu Haustarifverträgen zu beobachten. Die Auseinandersetzungen um die Aufrechterhaltung bzw. Gewinnung von Tarifbindung ist mühsam.

Eurovia Gestein

Das Unternehmen gehört zur Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrie und ist Teil des Unternehmensverbandes Mineralische Baustoffe (UVMB). Es umfasst die Betriebe Elbekies Mühlberg, Lausitzer Grauwacke sowie Sand + Kies Union Berlin-Brandenburg (SKBB).

Das tarifgebundene Unternehmen, das in der letzten Tarifrunde bestreikt werden sollte, wechselte nach der bereits durchgeführten Urabstimmung mit zwei Betrieben urplötzlich in die OT-Mitgliedschaft und forderte die IG BAU zu Haustarifverhandlungen auf, um dem Arbeitskampf zu entgehen. Ebenso überraschend trat es nach dem Tarifabschluss wieder in den Verband ein.

Sächsische Sandsteinwerke GmbH

Die Sächsischen Sandsteinwerke in Pirna mit rund 70 Beschäftigten sind ein klassisches mittelständisches Familienunternehmen, das seinen Schwerpunkt in der Herstellung von massiven Steinmetzwerkstücken und Bildhauerelementen aus Elbsandstein hat. Bis 2017 war das Unternehmen auch tarifgebunden, trat aber wegen der damals vereinbarten Tarifierhöhungen aus dem Unternehmerverband Mineralische Baustoffe (UVMB) aus. Der IG BAU gelang es, durch aktive Mitgliederwerbung den Organisationsgrad auf über 50 Prozent zu erhöhen. Dies ermöglichte erneute Tarifverhandlungen, die mit Tarifierhöhungen in zwei Stufen von jeweils 3,25 Prozent wieder auf das Niveau des Flächentarifvertrages für die Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrie führten.

Emil-Leonhard KG

Bei der Emil-Leonhard KG in Chemnitz handelt es sich um ein kleines Unternehmen der Betonsteinindustrie mit 26 Beschäftigten. Es lag mit seinem Lohnniveau zunächst 18 Prozent unter dem ostdeutschen Tarifniveau. Hier ist die IG BAU mit einem Organisationsgrad von 95 Prozent bei den gewerblichen Beschäftigten stark vertreten. Deshalb gelang es vor zwei Jahren einen Haustarifvertrag zur Heranführung abzuschließen, der in einem ersten Schritt eine Tarifierhöhung um 1 Euro/Stunde vorsah. Ende 2019 sind weitere Tarifverhandlungen geplant, in denen die IG BAU den Anschluss an das Flächentarifniveau erreichen will.

3.2 Chemische Industrie

Die chemische Industrie stellt ein breites Produktspektrum her, das vor allem chemische Grundstoffe und Pharmazeutika umfasst. Hinzu kommen Wasch- und Körperpflegemittel, Lacke und Farben, Chemiefasern u. a. In Ostdeutschland stellt die Branche einen bedeutenden Industriezweig dar und erzielte 2017 einen Umsatz von knapp 25 Mrd. Euro mit rund 57.000 Beschäftigten. In Sachsen belief sich der Umsatz auf rund 2,7 Mrd. Euro und die Beschäftigtenzahl auf gut 11.000 ArbeitnehmerInnen (VCI 2018).

Die Tarifpolitik in der chemischen Industrie wird einerseits stark von den zentralen Akteuren auf der Bundesebene bestimmt. So werden etwa der Manteltarifvertrag und der Bundesentgelttarifvertrag vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) ausgehandelt. An den ein- bis zweijährigen Entgelt-runden und anderen spezifischen Themen sind die Landesbezirke bzw. Regionalverbände als Verhandlungsparteien selbst aktiv beteiligt.

Die Tarifverträge für die chemische Industrie in Ostdeutschland werden mit dem Arbeitgeberverband Nordostchemie (AGV) abgeschlossen. Daneben besteht der Allgemeine Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. (AAGV), der nach eigenen Angaben die Interessen seiner Mitglieder vertritt, „ohne

eine automatische Tarifbindung zu vermitteln“. Gemeinsam firmieren sie unter Nordostchemie und vertreten mehr als 300 Mitgliedsunternehmen mit rund 58.000 Beschäftigten. Für Sachsen weist der Verband auf seiner Website 31 Mitgliedsunternehmen aus, wobei die Tarifbindung hier offen bleibt (Nordostchemie 2019). Aus Sicht der IG BCE ist die mangelnde Trennung beider Verbände im Auftreten unzureichend, weil auf diese Weise keinerlei Anreiz zur Aufnahme einer Tarifbindung gesetzt wird.

IAB-Daten zur Tarifbindung in der chemischen Industrie liegen wegen der zu geringen Datenbasis nicht vor. Die von der IG BCE selbst erfassten Daten ergeben für den aktuellen Stand folgendes positives Bild: Generell weist die Branche eine hohe Tarifbindung auf. Im Westen sind 73 Prozent der erfassten knapp 2.000 Betriebe tarifgebunden. Bezogen auf die Beschäftigten sind es sogar 90 Prozent. In Ostdeutschland inkl. Berlin fallen die Werte mit 64 Prozent für die Betriebe und 84 Prozent für die Beschäftigten ebenfalls sehr hoch aus. Stellvertretend für Sachsen stehen Angaben für die Bezirke Dresden-Chemnitz und Leipzig zur Verfügung, die mit 57 bzw. 76 Prozent etwas niedriger als im Durchschnitt des ostdeutschen Tarifgebiets ausfallen.

Tab. 3.1 Tarifbindung in der chemischen Industrie (2018/19)

Tarifgebiet West				
	Anzahl Betriebe	Tarifbindung Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte
Gesamt	1.972		616.461	
davon tarifgebunden	1.447	73%	557.203	90%
Tarifgebiet Ost und Berlin				
Gesamt	355		65.051	
davon tarifgebunden	226	64%	54.809	84%
Tarifgebiet Sachsen (Bezirke Dresden-Chemnitz und Leipzig)				
Gesamt	88		14.250	
davon tarifgebunden	50	57%	10.824	76%

Quelle: IG BCE.

WSI

Zu den weiteren Branchen im Organisationsbereich der IG BCE zählen die Papierverarbeitung und die Kunststoff verarbeitende Industrie. In der Papierverarbeitung ist die Tarifbindung nach Auffassung der Gewerkschaft stabil und positiv, im Kunststoffbereich nicht zufriedenstellend. Dort gibt es zahlreiche kleine Betriebe, oft inhabergeführt oder von ausländischen Investoren gelenkt, in denen keine Tarifbindung besteht.

Arbeitgeberstest24 – Informationen über Tarifbindung

Ein strategisches Ziel der Gewerkschaft ist es, die „weißen Flecken“ auf der Landkarte, wo es keine betriebliche Interessenvertretung und keine Tarifbindung gibt, zu verringern. Die IG BCE Nordost bietet ihren Mitgliedern und den Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich eine Informationsplattform www.arbeitgeberstest24.de an, die darüber informiert, welche der 719 Unternehmen in den von der IG BCE betreuten Branchen im Landesbezirk Nordost Tarifentgelte zahlen und über einen Betriebsrat verfügen.

Dental-Kosmetik Dresden – Harter Konflikt um die Wiederherstellung der Tarifbindung

Die Dental-Kosmetik GmbH & Co. KG aus Dresden ist ein Unternehmen mit langer Tradition, gegründet 1907 als Laboratorium Leo zur Herstellung der später weltberühmten Zahnpasta Chlorodont. Zu DDR-Zeiten ging die Firma im Volkseigenen Betrieb Elbe-Chemie auf. Nach der Wende wurde der Betrieb privatisiert und gehört seitdem zur Argenta-Unternehmensgruppe. Dental-Kosmetik produziert mit rund 120 Beschäftigten täglich 300.000 Tuben Zahncreme und 30.000 Flaschen Mundwasser.

Im Jahr 2000 verließ das Unternehmen die Tarifbindung. Die IG BCE unternimmt seit einigen Jahren Anstrengungen, dies wieder zu ändern. Seit über zehn Jahren gebe es keine angemessene Lohnerhöhung, ungleiche Löhne bei gleicher Beschäftigung, Wegfall von sozialen Leistungen und immer wieder anwaltliche Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat – so lautet die Kritik des IG BCE Bezirk Dresden-Chemnitz. Im Frühjahr vergangenen Jahres forderte die Gewerkschaft das Unternehmen zu Tarifverhandlungen auf. Dieses schaltete eine Anwaltskanzlei ein, die laut IG BCE nach der „V-Methode“ (Verzögern, Verkomplizieren, Verhindern) vorging. Das Ziel: eine Tarifbindung nach Möglichkeit zu verhindern. Doch die IG BCE ist in dem Unternehmen gut aufgestellt, der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei rund 60 Prozent. Um den Forderungen Nachdruck zu verleihen traten die Beschäftigten am 28.03.2019 in einen ganztägigen Warnstreik (Dresdener Neueste Nachrichten vom 28.03.2019).

Siemens Insulation Center Zwönitz

Der Standort im Erzgebirge, der Zellulose-Formteile für den Transformatorenbau herstellt, ist nicht tarifgebunden. Durch Verhandlungen wurde der Arbeitgeber vor zwei Jahren dazu gebracht, zumindest die Lohnsteigerungen der jeweiligen Tarifabschlüsse der Papierindustrie Ost anzuwenden. Nach dem Willen der mehrheitlich gewerkschaftlich organisierten Belegschaft soll eine reguläre Tarifbindung erreicht werden. Die Geschäftsführung hat sich den Gesprächen lange Zeit verweigert und auf Zeit gespielt.

Eine Protestaktion im März 2019 zeigte Wirkung. Ein erstes Gesprächsangebot liegt nun auf dem Tisch. Ob weitere Aktionen oder Warnstreiks nötig sind, hängt nach Auffassung der Gewerkschaft allein vom Arbeitgeber ab. Mit 80 Prozent Organisationsgrad sei die Belegschaft jedenfalls kampfbereit.

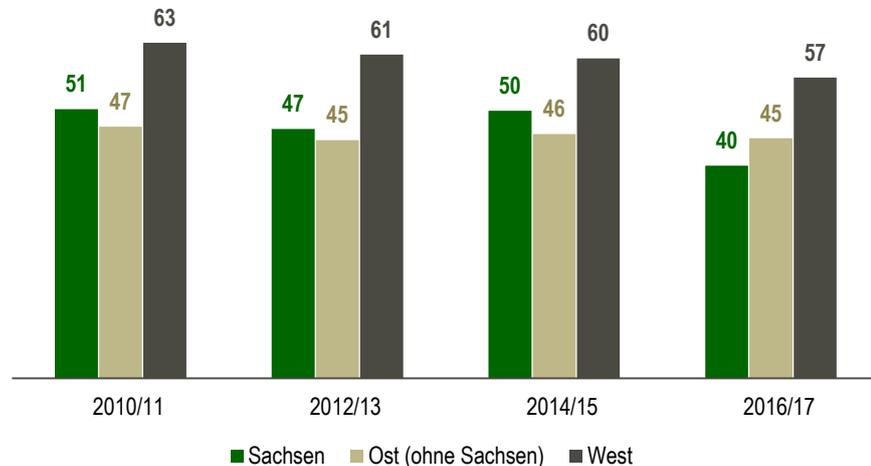
GLOBALFOUNDRIES – ein Unternehmen der Halbleiterbranche als Kandidat für Tarifbindung

Zu den Bereichen, in denen die Tarifbindung aus Sicht der IG BCE ebenfalls zu verbessern ist, gehört die Halbleiterindustrie. Insgesamt sind allein in Sachsen rund 26.000 Beschäftigte in dieser Branche tätig. Davon arbeiten rund 3.000 im Dresdner Microchip-Werk von Globalfoundries, eines US-amerikanischen Halbleiterproduzenten im Eigentum einer Investmentgesellschaft aus den Vereinigten Arabischen Emiraten. Die IG BCE ist dort in Gesprächen über die Herstellung einer Tarifbindung in Form eines Haustarifvertrages bzw. perspektivisch im Rahmen eines Flächentarifvertrages. Das könnte eine positive Ausstrahlung auf die Branche insgesamt haben.

3.3 Gesundheits- und Sozialwesen

In Sachsen arbeiten etwa 247.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal knapp 22.000 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2019). 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 oder mitunter auch gar keiner Tarifbindung unterliegen (Schulzen/Seikel 2018). Während die öffentlichen Anbieter in der Regel nach wie vor die Branchentarifverträge des öffentlichen Dienstes anwenden, gibt es bei den nicht-profitorientierten freigemeinnützigen Trägern – wenn überhaupt – nur Firmentarifverträge. Hinzu kommen die kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die auch in Sachsen nach wie vor auf ihrem kirchlichen Sonderrecht beharren und sich weigern, Tarifverträge abzuschließen. Stattdessen werden eigene hausinterne Arbeitsrichtlinien angewendet, in denen die Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Schließlich gibt es auch private, profitorientierte Anbieter, die entweder über Firmentarifverträge verfügen (z. B. in den privaten Krankenhäusern) oder überhaupt nicht tarifgebunden sind (z. B. in der Altenpflege).

Abb. 3.3 Tarifbindung im Gesundheits- und Sozialwesen in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2016/17), in % aller Beschäftigten



* ohne Sachsen, inklusive Berlin

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB. Gewichtet mit dem Beschäftigungsgewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Insgesamt fallen in Sachsen nur noch 40 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag. Dies ist ein Rückgang um 10 Prozentpunkte seit 2010/11, womit sich die Tarifbindung in Sachsen aktuell unter dem Niveau der anderen ostdeutschen Bundesländer mit 45 Prozent bewegt (*Abbildung 3.3*).

Was die Krankenhäuser betrifft, gilt der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD-K) nach Angaben von ver.di nur noch am Städtischen Klinikum in Dresden und in den Krankenhäusern in Grimma und Wurzen.

Klinikum St. Georg in Leipzig – Teilausstieg aus dem TVöD und schrittweise Wiederannäherung

Das Klinikum St. Georg ist das älteste und nach der Universitätsklinik größte Krankenhaus in Leipzig mit 1.200 Betten und rund 2.500 Beschäftigten, davon 500 ÄrztInnen. Es wurde 2006 in eine gGmbH umgewandelt. Daneben besteht der Städtische Eigenbetrieb Klinikum „St. Georg“, der überwiegend Aufgaben für die Stadt übernimmt. Das Klinikum hat fünf Tochtergesellschaften mit den Bereichen Facility Management, Wirtschaft und Logistik, IT-Services, Pflege und Nachsorge, Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) sowie das gesonderte Fachkrankenhaus Hubertusburg. Durch einen Personalüberleitungstarifvertrag wurde die Anwendung des TVöD-K geregelt.

Im Jahr 2010 wurde per Gesellschafterbeschluss gegen die Auffassung des Aufsichtsrates der Austritt aus der Flächentarifbindung durchgesetzt – ein nach Angaben von ver.di bundesweit einmaliger Vorgang. Es gab eine breite Protestwelle mit einer großen Demonstration. Ver.di warf dem Klinikum vor, „dass Ausgliederung und das damit verbundene Lohndumping“ beträchtlich zu dem positiven Konzernergebnis beigetragen habe. In den Bereichen Facility Management sowie Wirtschaft und Logistik werde weit unter Tarif gezahlt (ver.di Presseinformation vom 16.8.2010). Der TVöD wurde für die gGmbH zunächst zwei Jahre lang auf Basis einer Betriebsvereinbarung angewandt, anschließend dann nur noch statisch. Es gab drei Beschäftigtengruppen: eine mit Ansprüchen an den (dynamischen) TVöD, eine zweite mit statischem TVöD-Bezug und eine dritte ohne diese tarifliche Bezugnahme. Nach Gewerkschaftsangaben ergab sich für manche Beschäftigte rasch eine Tariflücke von bis zu 15–17 Prozent.

Von 2012 bis 2014 wurden Sondierungsgespräche über eine mögliche Rückkehr in den Flächentarifvertrag geführt, die aber kein Ergebnis brachten. Der Aufsichtsrat empfahl 2014 nochmals eine Rückkehr in den kommunalen Arbeitgeberverband. Die weiteren Verhandlungen führten 2016 schließlich zu einem neuen Haustarifvertrag (ver.di Sachsen 2016). Die Regelung der manteltariflichen Frage ging relativ zügig, die Entgeltverhandlungen verliefen sehr zäh. Bei den Tochterunternehmen ist die Tarifsituation uneinheitlich: zwei verfügen über einen Haustarifvertrag, drei sind ohne Tarifbindung.

Nach wie vor ist der Abstand zum TVöD mit 13–14 Prozent relativ groß. Die aktuell laufende Entgelttrunde hat das Ziel einer Angleichung an den TVöD bis 2020, mindestens aber eine Entgeltsteigerung um 10 Prozent. Die gewerkschaftliche Verankerung im Klinikum hat sich verbessert. Die Zahl der Mitglieder hat sich seit 2006 verdreifacht.

3.4 Handel und Verkehr

Im sächsischen Handel sind knapp 230.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Im Groß- und Außenhandel arbeiten rund 52.000 Beschäftigte, im Kfz-Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur) knapp 40.000. Die größte Handelsbranche ist der Einzelhandel mit rund 136.000 Beschäftigten, davon 63.000 als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und nahezu 24.000 als geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2019).

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

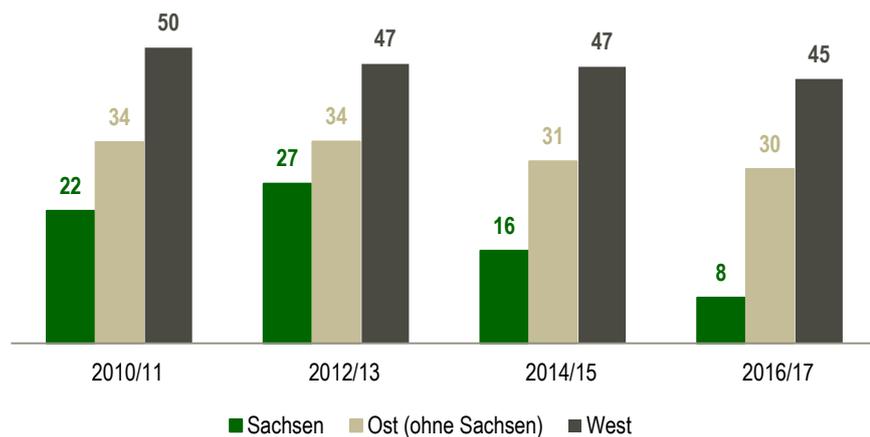
Mehrheit der Einzelhandelsunternehmen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fiel.

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

Die IAB-Daten zur Tarifbindung in Sachsen stehen für den Handel nicht gesondert zur Verfügung. Die für die Bereiche Handel, Verkehr und Lagererei, Gastgewerbe zusammengefassten Angaben weisen für 2016/17 eine Tarifbindung von nur noch 8 Prozent aus. Anfang des Jahrzehnts waren es immerhin noch 22 Prozent. Dies liegt ganz erheblich unter den Werten für das übrige Ostdeutschland, wo sich die Tarifbindung am aktuellen Rand auf knapp 30 Prozent beläuft. In Westdeutschland sind es knapp 45 Prozent (siehe *Abbildung 3.4*).

Die Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 für Sachsen erlauben einen Blick speziell auf den Handel. Danach arbeiteten 2014 noch 17 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung.

Abb. 3.4 Tarifbindung in Handel, Verkehr/Lagererei und Gastgewerbe in Sachsen, Ost*- und Westdeutschland (2010/11–2016/17), in % aller Beschäftigten



* ohne Sachsen, inklusive Berlin

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (Abschnitt G-I). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

OBI – Mühsamer Kampf um Tarifbindung

Die Auseinandersetzung um die Erhöhung der Tarifbindung im Einzelhandel zieht sich im Einzelfall über Jahre hin. Ver.di bemüht sich im Rahmen der Tarifrunden im Einzelhandel intensiv um die Einbeziehung tarifloser Unternehmen. So auch bei der Baumarktkette OBI. Ver.di kritisiert, die Baumarktkette zahle vielen Beschäftigten seit über 20 Jahren zu wenig. „Pro Beschäftigten und Monat nimmt die OBI Geschäftsführung den Beschäftigten 290 Euro und bereichert sich damit unrechtmäßig“, so ver.di in der Tarifrunde 2017 für den Einzelhandel in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Ver.di Handel SAT 2017). Daher beteiligten sich Beschäftigte von OBI an verschiedenen Standorten in Sachsen mehrfach an Streikmaßnahmen. Dies blieb nicht ohne Erfolg: zum 1. Januar 2017 und 2018 wurden die Löhne jeweils um 50 € erhöht. Doch, so ver.di-Verhandlungsführer Jörg Lauenroth-Mago, „für eine Vollzeitkraft fehlen jeden Monat noch gute 200 Euro, die Beschäftigten sind nicht bereit, das widerstandslos hinzunehmen.“ In vielen OBI-Märkten trugen daher Beschäftigte jeweils freitags und samstags T-Shirts mit der Forderung nach „100 % Tarif“. Ein durchgreifender Erfolg blieb bisher aus. Aber OBI sah sich zu Zugeständnissen veranlasst. In Verhandlungen mit dem Betriebsrat wurde festgelegt, dass bis Ende 2019 alle Beschäftigten mindestens 96 Prozent des Tarifniveaus erhalten sollen.

In dem Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei sind in Sachsen rund 98.000 Beschäftigte tätig, davon gut 8 Prozent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Bundesagentur für Arbeit 2019). Zu dem Wirtschaftsbereich gehören im Wesentlichen Personenbeförderung, Güterbeförderung, Schifffahrt, Luftfahrt sowie Post-, Kurier- und Expressdienste und die Lagerei.

Insbesondere im Personenverkehr konkurrieren unterschiedliche Anbieter miteinander. Die Deutsche Bahn AG dominiert zwar den Fernverkehr auf der Schiene, im Regionalverkehr gibt es neben der DB Regio (und ihren Tochtergesellschaften) auch andere Bahnunternehmen. Darüber hinaus bieten neben den Bahnbusunternehmen auch private Busunternehmen Linienverkehr an.

Zu den relevanten Tarifvertragswerken in dem Wirtschaftsbereich zählen für Sachsen zunächst die bundesweit gültigen Tarifverträge für die Deutsche Bahn AG und die Deutsche Post AG. Hinzu kommen der Tarifvertrag für den öffentlichen Nahverkehr (TV-N Sachsen) sowie die Tarifverträge für das private Verkehrsgewerbe (Speditionen und Güterverkehr, Logistik) mit dem Landesverband des Sächsischen Verkehrsgewerbes e.V. und für das Omnibusgewerbe mit Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. (AVN)

Die Tarifbindung für den Wirtschaftsbereich (inkl. Handel) fällt in Sachsen mit 8 Prozent der Beschäftigten sehr niedrig aus und liegt erheblich unter den übrigen ostdeutschen Bundesländern, wo die Tarifbindung noch bei rund 30 Prozent liegt. Noch in den Vorjahren lagen die Werte für Sachsen

deutlich höher, wenngleich ebenfalls unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) für Sachsen zeigen für 2014 eine Tarifbindung allein für den Bereich Verkehr und Lagerei von immerhin noch 29 Prozent.

3.5 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

Die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Sachsen zählt rund 330 Unternehmen mit rund 22.000 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von ca. 3,7 Mrd. Euro (VHKS 2019). Die Produktpalette reicht von der Möbelherstellung über den Ladenbau, den Spielzeug- und Musikinstrumentenbau, die Schreib- und Zeichengeräteherstellung bis hin zur Produktion verschiedenster Kunststoffartikel. Ein Großteil der Betriebe ist kleinbetrieblich und handwerklich strukturiert. Industrielle Fertigung ist eher die Ausnahme.

Die Tarifvertragsparteien sind der Verband der Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Sachsen e.V. (VHKS) und die IG Metall. Der VHKS bietet den Firmen formal drei Mitgliedsarten an: Vollmitgliedschaft mit und ohne Tarifbindung sowie eine Fördermitgliedschaft. Es besteht ein komplettes Tarifvertragswerk mit Manteltarifvertrag, Entgelt- und Entgeltrahmenabkommen, Regelungen zum 13. Monatseinkommen, vermögenswirksamer Leistung, Entgeltumwandlung und Altersvorsorge u. a., das auch regelmäßig verhandelt wird.

Dennoch ist die Tarifsituation in der Branche problematisch, denn der Flächentarifvertrag für die Holzverarbeitende Industrie gilt lediglich für wenige Unternehmen. Eine Firma darunter ist ein Traditionsunternehmen mit Spezialisierung auf Schlafzimmermöbel mit etwa 190 Beschäftigten. Ein weiteres Unternehmen mit Tarifbindung fällt unter den Tarifvertrag für die Schreibgeräteindustrie und fertigt Schreibprodukte für den europäischen Markt in Bautzen.

Auch wenn die unmittelbare Tarifbindung sehr begrenzt ist, so kommt dem Tarifvertrag aus Sicht der IG Metall ordnungspolitisch eine große Bedeutung zu. Er dient als Orientierungsgröße für die nicht tarifgebundenen Betriebe und hat insofern eine wichtige Ankerfunktion. Neben dem Flächentarifvertrag bestehen auch einige Haustarifverträge.

MAJA Möbel – auf dem Weg zur Tarifbindung

Die Fa. MAJA Möbel in Wittichenau wurde zu Beginn der 1990er Jahre gegründet und ist Spezialist in der Fertigung von Leichtbaumöbeln. Zu den Produktschwerpunkten gehören Kommoden, Schubladenelemente und Regale. Das Unternehmen ist mit einer hochentwickelten automatisierten Produktion technisch sehr gut aufgestellt. Als langjähriger Zulieferer von IKEA ist MAJA Möbel mit rund 880 Beschäftigten, darunter 150 Leiharbeiter, ein wichtiger Arbeitgeber in der strukturschwachen Region. Das Unternehmen wurde 2012 von der Vivonio Furniture Group (München) übernommen, die mehrheitlich von Investmentfonds gehalten wird.

Problematisch sind aus Sicht der IG Metall vor allem die Arbeits- und Einkommensbedingungen. Das „desaströse Geschäftsmodell“ sieht nach Angaben des zuständigen IG Metall-Sekretärs Bodo Grzonka so aus, dass ein Großteil der Belegschaft knapp über dem Mindestlohn bezahlt wird. Sie erhalten im Vergleich zur untersten Tarifgruppe des Flächentarifvertrags aufs Jahr gerechnet 8.200 Euro weniger.

Dieses Modell will die IG Metall erklärtermaßen „kaputtmachen“. 2017 versuchte die Belegschaft, unterstützt von der IG Metall, einen Betriebsrat zu wählen. Dies stieß auf massive Behinderungen durch den Arbeitgeber. Die Rechtmäßigkeit des Wahlvorstandes wurde bestritten. Die IG Metall erhielt Hausverbot, man versuchte, die engagierten Beschäftigten einzuschüchtern. Die Beschäftigten setzten sich durch und der Betriebsrat wurde gewählt, 10 von 13 Mitgliedern standen auf der IG Metall-Liste. Für sein erfolgreiches Engagement wurde er im darauffolgenden Jahr mit dem Sächsischen Mitbestimmungspreis des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ausgezeichnet (IG Metall 2018). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Unternehmen ist hoch.

Als eine zentrale Aufgabe formulierte der Betriebsrat die Herstellung der Tarifbindung. Die Firma ist zwar Mitglied im Arbeitgeberverband, aber nicht tarifgebunden. Die Einführung der Tarifverträge für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie ist das Ziel. Im November 2018 konstituierte sich die IG Metall-Tarifkommission, in diesem Jahr fanden bereits zwei Verhandlungsrunden statt. Es wurde „ein zügiges Vorgehen“ vereinbart, alle relevanten tariflichen Fragen sollen behandelt werden. Mitte April beteiligten sich 400 Beschäftigte an einem dreistündigen Warnstreik.

3.6 Metall- und Elektroindustrie

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) ist die industrielle Kernbranche in Deutschland und auch in Sachsen von großer Bedeutung. Sie ist mit einem bundesweiten Jahresumsatz von mehr als einer Billion Euro der wichtigste Wirtschaftszweig. Die Branche umfasst knapp 24.000 Unternehmen mit nahezu 3,9 Millionen Beschäftigten (Gesamtmetall 2018; S. 2). In Sachsen sind es rund 1.700 Unternehmen mit 181.000 Beschäftigten und einem Umsatz von rund 45,6 Mrd. Euro. Die Exportquote liegt bei rund 43 Prozent.

Die größten Teilsektoren der Metallindustrie sind der Maschinenbau, die Automobilindustrie, die Metallwarenindustrie sowie die Elektro- und Elektronikindustrie. Die Tarifpolitik in dieser Branche ist oftmals taktgebend für eine ganze Tarifrunde und viele Abschlüsse beeinflussen direkt und indirekt auch die Tarifpolitik in anderen Branchen.

Die beiden tarifpolitischen Hauptakteure in der Metallindustrie sind die IG Metall und Gesamtmetall als Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie. Diese regionalen Verbände sind die Verhandlungspartner der regionalen Gliederungen der IG Metall, wenn es um Verhandlungen über branchenweite Tarifverträge geht. In Sachsen bestehen auf der Arbeitgeberseite zwei Verbände: zum einen der Verband der Sächsischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VSME), der auch als Tarifpartei fungiert, zum anderen der Allgemeine Arbeitgeberverband Sachsen e.V. (AGS) ohne Tarifbindung. Gemeinsam vertreten sie unter dem Dach von SACHSENMETALL die Interessen der Branche.

Die Daten zeigen, dass die Tarifbindung nach Verbandsangaben seit Beginn der 2000er Jahre deutlich zurückgegangen ist (Abbildung 3.2): Waren im Jahr 2000 noch 153 Firmen mit 34.500 Beschäftigten Mitglied im VSME, sank die Zahl innerhalb weniger Jahre auf 60 Firmen mit rund 18.000 Beschäftigten und ist auf diesem Niveau seit rund 10 Jahren stabil. Die Zahl der erfassten Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren allerdings auf gut 23.000 gestiegen. Der OT-Verband AGS zählt nach eigenen Angaben 240 Mitglieder.

Tab. 3.2 Verbandsmitgliedschaft in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (2000–2017)

Jahr	Insgesamt		davon: VSME (tarifgebunden)		Anteil VSME-Mitglieder in %	
	Betriebe*	Beschäftigte	Firmen	Beschäftigte	Betriebe*	Beschäftigte
2000	1.267	116.407	153	34.500	12,1	29,6
2001	1.319	122.753	135	32.700	10,2	26,6
2002	1.384	125.211	110	30.758	7,9	24,6
2003	1.368	125.259	88	25.775	6,4	20,6
2004	1.440	128.495	80	18.131	5,6	14,1
2005	1.455	131.969	77	18.026	5,3	13,7
2006	1.447	135.134	65	17.924	4,5	13,3
2007	1.473	143.583	59	18.462	4,0	12,9
2008	1.521	151.722	60	18.892	3,9	12,5
2009	1.590	147.348	62	18.142	3,9	12,3
2010	1.610	150.395	62	18.198	3,9	12,1
2011	1.648	161.566	62	17.719	3,8	11,0
2012	1.670	167.107	61	18.167	3,7	10,9
2013	1.685	170.179	63	18.985	3,7	11,2
2014	1.702	174.740	58	22.652	3,4	13,0
2015	1.688	178.495	60	23.046	3,6	12,9
2016	1.711	181.140	59	22.723	3,4	12,5
2017	1.728	184.181	59	23.324	3,4	12,7

* mit 20 und mehr Beschäftigten

Quelle: Gesamtmetall, Zahlenhefte - Stand: jeweils Jahresende.



Diese Zahlen müssen ergänzt werden: Nicht erfasst sind die Beschäftigten in den sächsischen Standorten der Volkswagen AG. Volkswagen war 2004 nach Streitigkeiten um die Tarifpolitik aus dem VSME ausgetreten und hatte sich dem brandenburgischen Verband der Metallindustrie (VME) angeschlossen (Handelsblatt vom 27.06.2004). Hinzu kommen die Beschäftigten weiterer Betriebe, die ebenfalls in anderen regionalen Verbänden organisiert sind, und die durch Haustarifverträge erfassten Beschäftigten. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass auch OT-Mitglieder durch Haustarifverträge tarifgebunden sein können. Zusammen genommen ergibt sich für 2017 das in Tabelle 3.3 dargestellte Bild.

Tab. 3.3 Tarifbindung in der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (2017)

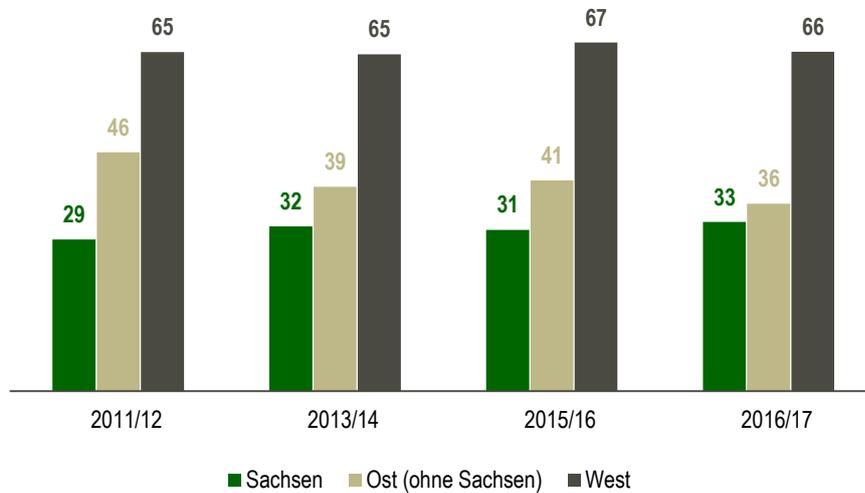
Beschäftigte nach Bereichen	Beschäftigte	Tarifbindung in % der Beschäftigten
Beschäftigte M+E insgesamt	184.181	
davon tarifgebunden		
VSME	23.324	12,7
VW Sachsen u. weitere Betriebe	11.322	6,1
Haustarifverträge	24.219	13,1
Gesamt	58.865	32,0

Quelle: Gesamtmetall, IG Metall.

WSI

Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels liegen folgende Daten zur Tarifbindung der Metall- und Elektroindustrie vor (Abbildung 3.5). In Sachsen ist die Tarifbindung leicht angestiegen von 29 Prozent in den Jahren 2010/11 auf knapp 33 Prozent im Zeitraum 2016/17. Damit liegt sie allerdings deutlich unter der Tarifbindung in den übrigen neuen Bundesländern, die nach einem kräftigen Rückgang am aktuellen Rand bei gut 36 Prozent liegt. In Westdeutschland liegt sie fast doppelt so hoch und beläuft sich seit Jahren stabil auf rund 66 Prozent.

Abb. 3.5 Tarifbindung der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland (2010/11–2016/17), in % aller Beschäftigten



* ohne Sachsen, inklusive Berlin

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (Unterabschnitte CH-CL). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014 lassen sich für die Metall- und Elektroindustrie auch Aussagen über die Tarifbindung einiger Teilbranchen machen (Statistisches Bundesamt 2016b). Da für Sachsen keine gesonderten Daten verfügbar sind, wird hier auf die Daten für Ostdeutschland zurückgegriffen (*Tabelle 3.4*). Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie existieren demnach im Hinblick auf die Verbreitung von Tarifverträgen große Unterschiede: Eine relativ hohe Tarifbindung der Beschäftigten besteht mit 61 Prozent in der Automobilindustrie und 64 Prozent im sonstigen Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge u. a.). Demgegenüber liegt die Tarifbindung bei elektrischen Ausrüstungen lediglich bei (statistisch nicht belastbaren) 29 %. Für die übrigen Teilbranchen liegen keine Angaben vor, ein Branchendurchschnitt lässt sich daher nicht angeben.

Eine Auswertung der VSE speziell für Sachsen ergibt lediglich Werte für die Automobilindustrie von (statistisch nicht sicheren) 75 Prozent und den sonstigen Fahrzeugbau von 70 Prozent.

Tab. 3.4 Tarifbindung in Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland (2014), in % der Beschäftigten und Betriebe

Branche	Beschäftigte	Betriebe
Computer, elektronische und optische Erzeugnisse	/	/
Maschinenbau	/	/
Elektrische Ausrüstungen	-29	-8
Automobilindustrie	61	16
Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Bahn, Luftfahrt)	64	6

Anmerkung:

/ = keine Angabe, da Zahlenwerte nicht sicher genug
 () = Aussagewerte eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

WSI

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016).

Die Tarifpolitik der IG Metall in Sachsen war nach der Wende stark von der Auseinandersetzung um Haus- und Anerkennungstarifverträge geprägt. Heranführungstarifverträge an den jeweils bestehenden Flächentarifvertrag waren oftmals das Ergebnis. Und das nicht ohne Erfolg. Im Zeitraum von 2016 bis 2018 konnten 41 Betriebe mit rund 7.000 Beschäftigten neu in die Tarifbindung gebracht werden. Die folgenden betrieblichen Beispiele illustrieren das Tarifgeschehen.

KWD Kupplungswerk Dresden GmbH

KWD ist ein Traditionsunternehmen des sächsischen Maschinenbaus, das als Spezialunternehmen zur Herstellung von Kupplungen eine herausragende Stellung einnimmt. Geschäftsführender Gesellschafter und Sprecher der Geschäftsführung ist Dr. Jörg Brückner. Er ist zugleich Präsident von SACHSENMETALL und der Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V. (VSW).

„Das Umfeld des Unternehmens ist einem ständigen Wandel unterzogen, dessen Herausforderungen sich die engagierten Mitarbeiter täglich stellen.“ So kann man es auf der Website von SACHSENMETALL lesen. Man sollte annehmen, dass in einem Unternehmen mit diesen Anforderungen an die Beschäftigten und einem führenden Repräsentanten der Wirtschaft an der Spitze tariflich geregelte Arbeits- und Einkommensbedingungen Standard sind. Tatsächlich ist das Unternehmen lediglich Mitglied im OT-Verband AGS. Der letzte Haustarifvertrag mit der IG Metall stammt aus dem Jahr 2005. Die Lohn tafel des Unternehmens (gültig für 05/2015 - 04/16) reicht

von 1.841 € bis zu 2.954 € und die Gehaltstafel von 1.555 € bis zu 4.984 €. Im Tarifvertrag für die sächsische Metall- und Elektroindustrie für 2015 reichen die Entgelte von 2.208 € bis zu 5.127 €. Das bedeutet ein Unterschied im Vergütungsniveau am unteren Ende von 367 € pro Monat bei den Löhnen und am oberen Ende von 143 € bei den Gehältern. Hinzu kommt, dass die Wochenarbeitszeit bei KWD mit 40 Stunden zwei Stunden über der tariflichen Arbeitszeit von 38 Stunden liegt.

CARS – eine Daimler-Tochter (noch) ohne Tarifbindung

Die Firma CARS Technik & Logistik GmbH ist ein Unternehmen der Daimler AG mit Sitz in Wiedemar bei Leipzig. Es bietet Dienstleistungen im Flotten- und Gebrauchtfahrzeugmanagement an. Zu den Kunden gehören verschiedene Unternehmen des Daimler-Konzerns sowie Autovermietungen. Das Unternehmen hat rund 220 Beschäftigte. Eine Tarifbindung besteht nicht. Seit zwei Jahren gibt es Gespräche mit der Geschäftsleitung über ein „langfristiges Gesamtpaket aus Entgelt, Sonderzahlungen und Arbeitszeit“, das sich an den Tarifverträgen des Kfz-Handwerks Sachsen orientiert. Die Firma fahre zweistellige Renditen für Daimler ein, eine Angleichung der Arbeits- und Einkommensbedingungen sei daher überfällig, argumentierte die IG Metall.

Da die Gespräche zu keinen befriedigenden Ergebnissen führten, rief die IG Metall am 22. Oktober 2018 zu einem ersten Warnstreik auf. Weitere Verhandlungen am 20. November wurden ergebnislos unterbrochen. Es zeichneten sich Kompromisse beim Entgelt ab, wie die Lücke von neun Prozent zum Kfz-Handwerkstarifvertrag geschlossen werden kann. Aber bei der Arbeitszeit, die bei CARS 40 Stunden und im Kfz-Handwerk bei 37 Stunden liegt, gab es keine Annäherung. Am 22. November traten erneut 100 Beschäftigte in einen vierstündigen Warnstreik.

Die Verhandlungen traten weiterhin auf der Stelle. Ende Januar 2019 machten sich daher 150 Beschäftigte mit dem Bus auf nach Stuttgart zur Daimler-Zentrale, um dort für ihre Forderungen zu demonstrieren. Sie erhielten Unterstützung von den dortigen KollegInnen, dem Betriebsrat und der baden-württembergischen IG Metall. „Wenn Daimler mit dem Spruch - Das beste oder nichts - wirbt, dann muss das auch für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten – auch bei der Tochter im Osten“, forderte Ralf Kutzner, geschäftsführendes Mitglied des IG Metall-Vorstands. Mittlerweile hat die IG Metall ein Eckpunktepapier mit CARS unterzeichnet, in dem neben den Entgeltkomponenten (Grundvergütung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Leistung, Zuschläge) auch eine Arbeitszeitverkürzung auf die 39 Stunden vereinbart ist. Die Eckpunkte werden Gegenstand eines Haustarifvertrags.

Starkstrom-Gerätebau GmbH (SGB) – Tarifflicht rückgängig gemacht

Die Sächsisch-Bayerische Starkstrom-Gerätebau GmbH (SGB) mit Sitz in Neumark gehört zu der in Regensburg ansässigen SGB-SMIT-Gruppe, einem führenden mittelständischen Hersteller von Leistungstransformatoren. Im Jahr 2017 wurde das Unternehmen an den Finanzinvestor One Equity Partners (OEP) verkauft. Nach dem Tarifabschluss vom Frühjahr 2018 in der Metall- und Elektroindustrie machte das Unternehmen von der Möglichkeit des „Blitzaustritts“ aus dem Arbeitgeberverband Gebrauch und kündigte damit die Tarifbindung auf.

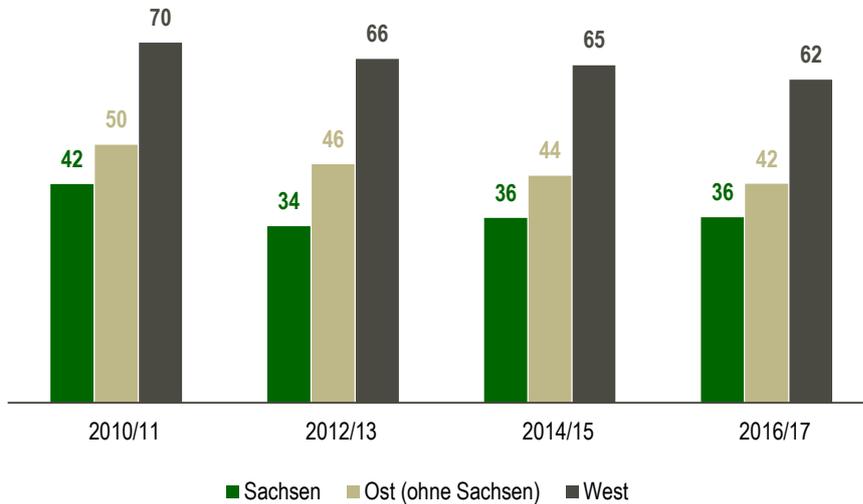
Dies führte zu einer regelrechten Eintrittswelle bei der IG Metall und zur Bildung einer betrieblichen Tarifkommission, um die Tarifbindung wieder herzustellen. Die Beschäftigten wollten vor allem verhindern, mittel- und langfristig von der Tarifentwicklung abgehängt zu werden. In mehreren Verhandlungen konnte keine Einigung erzielt werden. Zunächst fanden am Standort Neumark zwei mehrstündige Warnstreiks statt. Nach der fünften ergebnislosen Runde traten auch die Beschäftigten in Regensburg in zwei Schichten in den Warnstreik. Nach weiteren Verhandlungen konnte schließlich ein Haustarifvertrag vereinbart werden. Für das sächsische Werk sieht er deutlich mehr Geld und eine weitgehende Übernahme der tariflichen Regelungen vor. Auch für das Werk in Regensburg konnten die wesentlichen manteltariflichen Regelungen und die Entgeltbestandteile des Branchenabschlusses von 2018 übernommen werden. Eine Rückkehr in den Arbeitgeberverband lehnte das Unternehmen zunächst weiter ab.

3.7 Nahrungs- und Genussmittelindustrie

In der sächsischen Nahrungs- und Genussmittelindustrie arbeiten rund 37.000 Beschäftigte, davon rund 11 Prozent in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Die Branche teilt sich in viele Unterbranchen auf. Dementsprechend differenziert stellt sich auch die Tariflandschaft in der Branche dar. Aus Sicht der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist die Lage schwierig: Zwar bestehen noch einige Flächentarifverträge (Brauwirtschaft, Brotindustrie, Süßwarenindustrie), aber es sind längst nicht mehr alle Betriebe erfasst. Im Bäcker- und Fleischerhandwerk sowie in der Mineralbrunnenindustrie gibt es keine Branchentarifverträge mehr. In der Ernährungswirtschaft besteht der Flächentarifvertrag aus einer Zusammenfassung verschiedener Haustarifverträge. Oftmals müssen tarifpolitisch Häuserkämpfe geführt werden. Neu hinzugekommen ist in den vergangenen Jahren der Bereich Tiefkühlbackwaren, der tariflich nicht vom Flächentarif erfasst ist und im Lohnniveau deutlich unter der Brotindustrie liegt. Insgesamt ist im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe die Tarifbindung deutlich gesunken (Abbildung 3.6). Im Durchschnitt fallen in Sachsen nach den neuesten Zahlen (2016/17) etwa 36 Prozent aller Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages und damit erheblich weniger als in den übrigen ostdeutschen

Bundesländern, wo durchschnittlich immer noch rund 42 Prozent der Beschäftigten dieses Bereichs tarifgebunden sind.

Abb. 3.6 Tarifbindung in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland (2010/11–2016/17), in % aller Beschäftigten



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

WSI

Teigwaren Riesa – der lange Weg zur Tarifbindung

Das sächsische Unternehmen blickt auf eine über 100-jährige Firmengeschichte zurück. 1914 wurde es von der Großeinkaufs-Gesellschaft Deutscher Consumvereine m.b.H. Hamburg als Konsum-Teig-warenfabrik Riesa in Gröba (heute ein Stadtteil von Riesa) gegründet. Bereits 1950 war die Teigwarenfabrik Riesa der größte der drei Teigwarenhersteller in Sachsen. Nach der Wende wurde der Betrieb stillgelegt und seit 1993 von der familiengeführten baden-württembergischen Alb-Gold Teigwaren GmbH als Tochterunternehmen weitergeführt. Von anfangs rund 10 Beschäftigten expandierte der Betrieb zum Marktführer in den neuen Bundesländern. Heute zählt das Unternehmen rund 140 Stammbeschäftigte und etwa 30 Leiharbeitskräfte.

Viele Versuche seitens der Gewerkschaft NGG, mit der Firma tarifpolitisch ins Geschäft zu kommen, scheiterten. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad war gering und das Mutterunternehmen, das auch an seinem Stammsitz in Trochtelfingen nicht tarifgebunden ist, war nicht interessiert. Die Dinge änderten sich erst, als es im Sommer 2018 gelang, in dem Unternehmen einen Betriebsrat zu gründen. In der Folge stieg die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in drei Monaten auf rund 100. Die Erwartungshaltung der Beschäftigten war klar: Angesichts der niedrigen Bezahlung – rund zwei Drittel der Beschäftigten verdienten nach Angaben der NGG knapp

über Mindestlohngrenze – sollten unverzüglich Tarifverhandlungen aufgenommen werden. Die erste Aufforderung am 27.09.2018 lehnte das Unternehmen zunächst strikt ab. „Wir reden mit dem Betriebsrat, aber nicht mit Dritten“, hieß es (NGG Ost 2018). Auch eine erneute Aufforderung am 01.11.2018 blieb ohne Ergebnis. Daraufhin traten die Beschäftigten zweimal, am 22.11. und 04.12. in einen zwei- bzw. vierstündigen Warnstreik.

Nach weiteren Verhandlungen und erneuten Streikdrohungen sagte die Unternehmensleitung kurz vor Weihnachten 2018 die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu. Am 16.01.2019 fand der 1. Verhandlungstermin statt. Das Ergebnis war eine erste 7-prozentige Lohnerhöhung unter der Bedingung, dass weiterverhandelt und der verhandelte (Vor)Tarifvertrag unterschrieben werde. Im Gegenzug sagten Tarifkommission und NGG eine Friedenspflicht bis zum 31.03. zu. Als sich das Unternehmen von dieser Vereinbarung überraschend wieder distanzierte, traten die Beschäftigten dreimal in einen jeweils 24-stündigen Warnstreik. Mitte Februar unterzeichnete das Unternehmen endlich die inzwischen bereits umgesetzte Lohnerhöhung und die Verpflichtung von Tarifverhandlungen bis Ende März. Dabei soll es um die Angleichung der gesamten Einkommensbedingungen wie Eingruppierung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld gehen. Mitte April gelang eine Einigung auf die Übernahme des Manteltarifvertrages der sächsischen Ernährungsindustrie.

Wurzener Dauerbackwaren – vom Flächentarif zum Haustarif und zurück?

Die Wurzener Dauerbackwaren GmbH mit Sitz in Wurzen (Landkreis Leipzig) gehört mit ihren rund 250 Beschäftigten seit 2008 zum Unternehmensverbund Griesson-de Beukelaer. Die Gruppe erzielt einen jährlichen Umsatz von rund 500 Mio. Euro und verfügt über insgesamt vier deutsche Standorte, darunter auch ein Werk in Kahla (Thüringen). Der sächsische Produktionsstandort fungiert als Dienstleister für die Herstellung von Schokoriegeln, Gebäck, Erfrischungsstäbchen und Schokoplätzchen.

Bis 1995 war das Unternehmen an den Flächentarifvertrag der ostdeutschen Süßwarenindustrie gebunden. Es war auch in den 17-tägigen Streik involviert, der 1995 um die Anpassung der Tarife an das Westniveau geführt wurde und mit einem Stufenplan zur Anpassung bis Ende 1998 abgeschlossen wurde (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1995). Als Reaktion auf diesen Arbeitskampf trat die Firma aus dem Arbeitgeberverband aus und schloss sich dem Ernährungsgewerbe an. Dies hatte einen erheblichen Einkommensabstand zum alten Tarifniveau zur Folge. Im Jahr 2002 erreichten die Löhne und Gehälter bei den Wurzener Dauerbackwaren beispielsweise nur 84 Prozent der ostdeutschen Süßwarenindustrie.

2004 begannen daher Verhandlungen um einen Haustarifvertrag mit der langfristigen Zielsetzung, wieder das Tarifniveau der Branche zu erreichen. Dabei spielte auch eine Rolle, dass in Kahla nach wie vor der Süßwarentarif gezahlt wurde. 2016 konnte für die Auszubildenden in Wurzen die Ver-

gütung auf 100 Prozent angehoben werden. Die Anpassung des Entgelts erfolgte in kleinen Schritten, aktuell erreicht das Niveau knapp 90 Prozent. Immerhin besteht eine Protokollerklärung, die den Willen der Tarifparteien zur Rückkehr in die Süßwarenindustrie dokumentiert.

3.8 Öffentlicher Dienst

Im Bereich des öffentlichen Dienstes besteht traditionell eine sehr hohe Tarifbindung. Die öffentlichen Arbeitgeber bei Bund, Ländern und Gemeinden fühlen sich in der Regel verpflichtet, durch die Vereinbarung von Tarifverträgen angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Beschäftigten sicherzustellen. Dies gilt auch für Sachsen. Die aktuell vorliegenden Zahlen des IAB weisen eine Tarifbindung von 96 Prozent, gemessen am Anteil der Beschäftigten, aus.

Die Tarifpolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes in Sachsen vollzieht sich für die Landesbeschäftigten über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der auch der Freistaat Sachsen angehört. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), abgeschlossen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Gewerkschaft der Polizei und der dbb tarifunion, ist das zentrale tarifliche Regelwerk. Tarifvertragspartei der Gewerkschaften für die Kommunen einschließlich der kommunalen Krankenhäuser, der Ver- und Entsorgungsbetriebe, des Nahverkehrs sowie der Sparkassen ist der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen (KAV Sachsen), der nach eigenen Angaben landesbezirkliche Tarifverträge für rund 425 kommunale Arbeitgeber mit ca. 88.000 Beschäftigten abschließt. Der KAV ist Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland.

Tatsächlich bestehen im Bereich der Kommunen erkennbare Lücken in der Tarifbindung. Nach Angaben von ver.di sind 15 – 20 Prozent der Städte und Gemeinden ohne Tarifbindung. Es handelt sich vor allem um sehr kleine Gemeinden mit 120 bis 200 Beschäftigten. Erleichtert wird eine Tarifflucht in diesem Bereich, weil bei einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht die Verpflichtung greift, die tarifvertraglichen Vorschriften in Anwendung zu bringen, wie dies u. a. in der Kommunalverfassung des Landes Sachsen-Anhalt geregelt ist. Die Ursache dafür liegt nicht zuletzt in der schwierigen Haushaltssituation der Kommunen Ende der 1990er/Anfang der 2000er Jahre.

Kreisstadt Schwarzenberg – Vom Austritt aus dem Arbeitgeberverband zum Abschluss eines Haustarifvertrages

Die Große Kreisstadt Schwarzenberg liegt im Erzgebirge und hat 17.000 Einwohner. Sie war traditionell ein Schwerpunkt der Metallverarbeitung. Heute bietet die Stadt rund 2.000 Industriearbeitsplätze. Von Bedeutung ist auch der Tourismus, Schwarzenberg bezeichnet sich als „Perle des Erzgebirges“.

Zum Beginn des Jahres 2005 beschloss der Stadtrat, aus dem kommunalen Arbeitgeberverband auszutreten. Damit erfolgte kein Umstieg mehr auf den seinerzeit neu abgeschlossenen TVöD, die Kommune war zuvor an den BAT gebunden. Drei Jahre später lagen die Entgelte der Kommunalbeschäftigten nach Angaben von ver.di bei etwa 92,5 Prozent des alten BAT Ost. Faktisch bestanden drei verschiedene Tarifniveaus nebeneinander, die Unterschiede zwischen 15 und 25 Prozent aufweisen: Es gab das alte BAT-Niveau, den TVöD, der aufgrund von Kreisgebietsänderungen Geltung erlangte, sowie das Vergütungsniveau neu eingestellter Beschäftigter mit freien Verträgen ohne Tarifbezug. Hinzu kam noch eine Differenzierung zwischen Beschäftigten in der Verwaltung und im Erziehungsdienst.

2008 wurden Tarifverhandlungen aufgenommen, die 2010 zum Abschluss eines Haustarifvertrages (Mantel- und Vergütungstarifvertrag) für die rund 140 Beschäftigten führten. Durch Stufenanhebungen konnte die Lücke im Laufe der Jahre verringert werden. Im Juni 2018 erreichte das Tarifniveau des Haustarifvertrages 96 Prozent der TVöD-Tabelle. Zielsetzung ist eine Anpassung auf 100 Prozent bis zum Jahr 2020.

Kindertagesstätte Freital

Ein großer Teil der kommunalen Kindertagesstätten der Stadt Freital bei Dresden wurde 2005 vor dem Inkrafttreten des TVöD ausgegliedert. Sie wurden mit rund 130 Beschäftigten, davon rund 90 im Kitabereich, Bestandteil der damaligen „Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung“ (GABS). In den Kitas außerhalb des TVöD-Bereichs lagen die Gehälter zum Teil 400-600 Euro niedriger. In den Kitas der GABS lag das Entgeltniveau zu Beginn bei gut 61 Prozent. Im Jahr 2009 wurden auf Initiative der ErzieherInnen Tarifverhandlungen aufgenommen. 2010 wurde ein erster Haustarifvertrag abgeschlossen mit einem Stufenplan, der zunächst bei 85 Prozent des TVöD-Niveaus lag, 2011 bei 93 Prozent und 2012 schließlich bei 100 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt wurde der Kitabereich mit acht Einrichtungen und 90 Beschäftigten wieder in kommunale Verantwortung übernommen und das Ganze durch einen Personalüberleitungstarifvertrag abgesichert. Dies war aus gewerkschaftlicher Sicht ein großer Erfolg, der bis heute angehalten und auch zu einem hohen Organisationsgrad von rund 75 Prozent geführt hat.

Dresden – Unternehmen mit städtischer Beteiligung mit und ohne Tarifbindung

Nicht nur die Tarifbindung der Kommunen selbst, sondern auch die der Unternehmen mit städtischer Beteiligung sind von großer Bedeutung. Darüber liegen in der Regel kaum gesicherte Informationen in der Breite vor. Für die Landeshauptstadt Dresden lassen sich präzise Angaben machen, weil die Antwort des Oberbürgermeisters vom Dezember 2017 auf eine Anfrage der SPD-Fraktion im Stadtrat dazu vorliegt (Stadt Dresden 2017).

Von den 15 Unternehmen mit unmittelbarer Beteiligung der Stadt verfügen elf über keine formale Tarifbindung. Fünf dieser Unternehmen, darunter die Messe Dresden, die Stadtentwässerung Dresden und die Dresden Marketing GmbH, vergüten immerhin „in Anlehnung“ an den TVöD. Vier Unternehmen bezahlen (nur) ihre aus dem jeweiligen früheren kommunalen Unternehmen in die neuen GmbHs „übergeleiteten“ Angestellten nach dem TVöD. In vier Unternehmen besteht weder eine formale Tarifbindung noch irgendeine Orientierung an Tarifverträgen: das Technologiezentrum Dresden, die Kommunale Immobilien Dresden GmbH & Co. KG, die Stadtentwicklungsgesellschaft STESAD und das Societätstheater.

Unternehmen mit Landesbeteiligung – nicht in allen Fällen tarifgebunden

Der Freistaat Sachsen ist an zahlreichen Unternehmen beteiligt, entweder zu 100 Prozent oder auch als anteiliger Gesellschafter. Eine Anfrage der Fraktion Die Linke im Sächsischen Landtag ergab, dass immerhin neun Unternehmen im alleinigen Besitz des Freistaates ohne gültigen Tarifvertrag sind, darunter z. B. die Meissen Porzellan-Stiftung GmbH, die Sächsische Staatsbäder GmbH und die Industriehafen Roßlau GmbH. Hinzu kommen fünf Unternehmen ohne gültige Tarifverträge, an denen der Freistaat Anteile hält. Darunter befinden sich die Leipziger Messe GmbH, die Sächsische Energieagentur und die Sächsische Dampfschiffahrts-GmbH (Landtag Sachsen 2019).

3.9 Textil- und Bekleidungsindustrie

Die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie beschäftigt rund 16.000 Menschen, davon rund 13.000 in Sachsen. Mehr als 50 Prozent des Produktionsvolumens entfallen auf technische Textilien, rund 30 Prozent auf Heimtextilien sowie knapp 20 Prozent auf Mode und Bekleidung. Allein in der sächsischen Textilindustrie erzielten die rund 100 Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten einen Umsatz von rund 1 Mrd. Euro. Unter den Betrieben befindet sich eine ganze Reihe von „hidden champions“, die auf Spitzenniveau für den Weltmarkt produzieren.

Tarifpartei ist auf Arbeitgeberseite der Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V. (vti), der für die Branche in den neuen

Bundesländern insgesamt zuständig ist. Die Branche fällt auf Gewerkschaftsseite in den Organisationsbereich der IG Metall. Es bestehen stabile Flächentarifvertragsstrukturen. Die Tarifregelungen erreichen (noch) nicht in allen Bereichen den westdeutschen Standard. Insbesondere die tarifliche Wochenarbeitszeit liegt mit 40 Stunden drei Stunden über der westdeutschen und ist aktuell Gegenstand von Gesprächen zwischen den Tarifparteien. Die IG Metall fordert eine (schrittweise) Angleichung. Es besteht Einigkeit der Tarifparteien, diese Lücke zu schließen.

Die Tarifverträge haben eine begrenzte Reichweite. Von den rund 160 Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes sind rund 20 tarifgebunden. Sie beschäftigen schätzungsweise 4.500 – 5.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinzu kommt eine Reihe von Haustarifverträgen. Insgesamt ist von einer Tarifbindung in Höhe von etwa 30 Prozent der Beschäftigten auszugehen. Das entspricht in etwa dem Wert für das verarbeitende Gewerbe insgesamt.

Ziegler Feuerwehrgerätetechnik – Haustarifvertrag durch Warnstreik

Die Firma Ziegler Feuerwehrgerätetechnik GmbH & Co. KG mit Sitz in Mühlau bei Chemnitz ist ein Tochterunternehmen der Albert Ziegler GmbH, die neben Feuerwehrfahrzeugen aller Art *auch ein umfassendes Sortiment von Feuerwehrschräuchen anbietet*. Diese fallen in den Bereich technischer Textilien, so dass sich neben dem Bezug zur Metallindustrie auch eine fachliche Nähe zur Textilindustrie und ihren Tarifverträgen ergibt.

Die Ziegler Gruppe hat sich auf die Produktion von exklusiven Norm- und Sonderfahrzeugen und auf die Herstellung von Abrollbehältern und Rollcontainern spezialisiert. Das Unternehmen in Mühlau wurde 1992 gegründet und hat heute rund 160 Beschäftigte.

Während das Stammwerk in Baden-Württemberg sich schon seit Jahren in der Tarifbindung befand, war die Firma in Sachsen bis Anfang November 2017 tariflos. Lange Zeit wurde ergebnislos über den Abschluss eines Tarifvertrages verhandelt, bis die IG Metall den Druck erhöhte. Rund 100 Beschäftigte legten am 23. Oktober 2017 befristet die Arbeit nieder. Mit dem mehrstündigen Warnstreik machten sie deutlich, dass sie hinter der Forderung nach einem Tarifvertrag stehen.

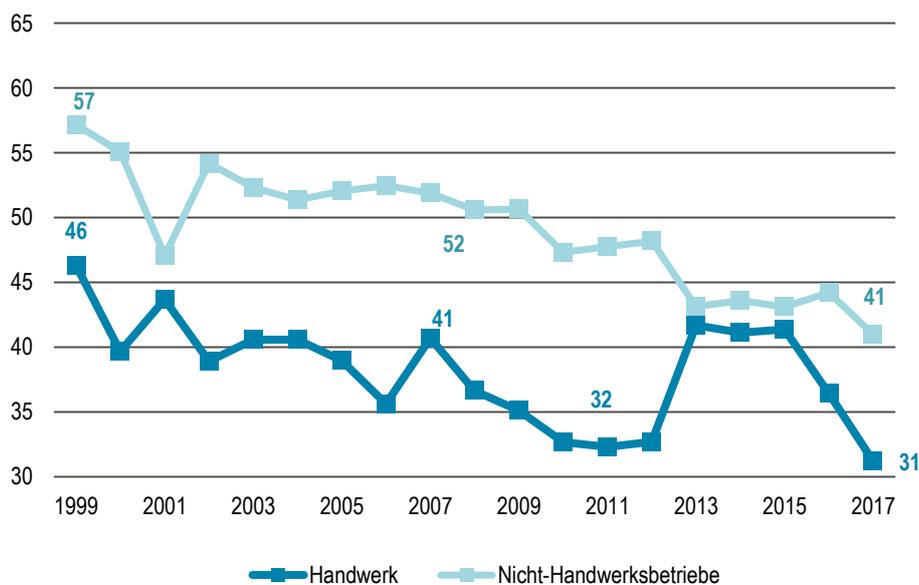
Anfang Dezember 2017 gelang dann die Einigung. Vor allem wurden die Entgeltbestandteile geregelt: ERA-Entgelt und damit verbunden auch eine neue Eingruppierung, Urlaubsgeld, Sonderzahlung, Leistungszulage. Ansonsten wurden vollumfänglich die geltenden Tarifverträge der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie anerkannt. Das Entgeltniveau liegt unterhalb der M+E-Industrie, aber oberhalb der Textil- und Bekleidungsindustrie. Die neue Eingruppierung trat ab Januar 2018 in Kraft, die bislang gezahlte Leistungszulage blieb erhalten und die Tarfdynamik erfolgt seitdem nach der Entgeltentwicklung des Tarifvertrages der Textilindustrie.

3.10 Handwerk

In Sachsen bildet das Handwerk einen wichtigen Wirtschaftsbereich mit einem großen Beschäftigungssegment. 2018 existierten rund 56.700 Betriebe, darunter 35.200 zulassungspflichtige Gewerbe mit rund 235.000 Personen und einem Umsatz von 25,7 Mrd. Euro. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2019, Sächsischer Handwerkstag 2018). Das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe stellt nach Zahl der Betriebe, Umsatz und Beschäftigten das größte Segment des sächsischen Handwerks. Weitere wichtige Bereiche sind das Kfz-Gewerbe, das Handwerk für den gewerblichen Bedarf, das Lebensmittelgewerbe und das Gesundheitsgewerbe, schließlich das Handwerk für den privaten Bedarf.

Angaben zur Tarifbindung im Handwerk liegen auf Basis des IAB-Betriebspanels vor, in dem die befragten Betriebe angeben müssen, ob sie Mitglieder einer Handwerkskammer sind. Dies erlaubt es, über alle Wirtschaftszweige hinweg zwischen Handwerksbetrieben und Nicht-Handwerksbetrieben zu unterscheiden. Für das sächsische Handwerk zeigen die Zahlen zur Tarifbindung der Beschäftigten einen trendmäßigen Rückgang von 46 Prozent im Jahr 1999 bis 32 Prozent im Jahr 2011. Nach einem deutlichen Anstieg in den Jahren 2013 – 2015 auf rund 41 Prozent stürzte die Tarifbindung in den beiden folgenden Jahren wieder ab und erreichte mit 31 Prozent im Jahr 2017 einen neuen Tiefststand (Abbildung 3.7).

Abb. 3.7 Tarifbindung im Handwerk in Sachsen (1999-2017), in % aller Beschäftigten



Anmerkung: Handwerksbetriebe werden über die Mitgliedschaft in der Handwerkskammer identifiziert. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Die Tarifverhandlungen im Handwerk werden in der Regel zwischen den Gewerkschaften und den Handwerksinnungen als Arbeitgeberorganisation geführt. Diese Struktur erweist sich als starke institutionelle Stütze des Tarifsystems im Handwerk. Je nach Organisationsgrad der Innungen kann dabei eine sehr hohe Tarifbindung erreicht werden. Allerdings zeigen Studien, dass in den 2000er Jahren der Organisationsgrad in den Innungen zum Teil drastisch zurückging (Scholz 2013). In den alten Bundesländern sind nach Schätzungen noch zwischen 40 und 45 Prozent der Betriebe Mitglied einer Innung, in den neuen Bundesländern nur noch 10 bis 15 Prozent (Weimer 2013). Die Tarifsituation fällt in den einzelnen Handwerksbereichen sehr unterschiedlich aus.

Im Bauhaupt- und Bauausbaugewerbe gibt es z. T. stabile Tarifstrukturen. Im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbauerhandwerk und im Schornsteinfegerhandwerk bestehen (teils bundesweite) Flächentarifverträge, ebenso im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk. Funktionierende Tarifverträge bestehen auch im Tischlerhandwerk und im Parkettlegerhandwerk. Keine aktuellen Tarifverträge bestehen im Glaserhandwerk.

Im Handwerksbereich der IG Metall besteht nach Einschätzung der Gewerkschaft größtenteils eine desolante Situation. In Sachsen sind die allermeisten Metallhandwerksbranchen (Elektrohandwerk, Metallhandwerk, Heizung-, Klima-, Sanitärhandwerk) tariflos, weil die Tarifverträge seit vielen Jahren nicht mehr erneuert wurden. Eine Ausnahme bildet das erwähnte Tischlerhandwerk, für das in Sachsen gültige Tarifverträge bestehen. Auch im Kfz-Gewerbe besteht ein Tarifvertrag, allerdings seit langem nicht mehr mit der Innung, sondern mit einem 2005 neu gegründeten Arbeitgeberverband, der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. (Schäfer 2005). Dies hatte eine deutlich geringere Tarifbindung in der Branche zur Folge.

Im Nahrungsmittelhandwerk sieht es ebenfalls nicht gut aus: Im Fleischerhandwerk bestehen ebenso wie im Bäcker- und Konditorenhandwerk seit Jahren keine Tarifverträge mehr. Auch im Dienstleistungsbereich gibt es Defizite, im sächsischen Friseurhandwerk stammt der letzte Tarifvertrag aus dem Jahr 2005.

4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Sachsen

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass die Tarifbindung in Sachsen hinter das Niveau aller anderen Bundesländer zurückfällt. Eine geringe Tarifbindung ist dabei nicht nur in Wirtschaftszweigen wie dem Einzelhandel und im Gastgewerbe zu beobachten, sondern auch in der Metall- und Elektroindustrie, in der Tarifverträge traditionell einen hohen Stellenwert einnehmen. Welche Auswirkungen haben fehlende Tarifverträge für die sächsischen Beschäftigten? Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen in Sachsen hat (Bispinck/Schulten 2010). Dies bestätigen auch die in Kapitel 3 diskutierten Beispiele, in denen Gewerkschaften über Tarifverträge bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt haben. Im umgekehrten Fall gibt es Betriebe, die Tariffucht mit der Absicht begehen, Entgelte unterhalb des Tarifniveaus zu bezahlen und längere betriebliche Arbeitszeiten festzusetzen.

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 darüber hinaus 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 anderer 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 dem 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 Tarifbindung und bessere Arbeitsbedingungen – noch keine Rückschlüsse auf die Kausalität zulässt. Die Sozialwissenschaften haben für genau diese Konstellation eine Reihe von statistischen Techniken ent-

wickelt, um den Einfluss von Drittvariablen zu kontrollieren (Pearl 2009, S. 41ff.; Morgan/Winship 2014, S. 105ff.). Dieser Ansatz wird in diesem Kapitel angewendet.⁹ Im Folgenden werden deshalb zunächst die unbereinigten Effekte der Tarifbindung ausgewiesen. Im zweiten Schritt werden dann die bereinigten Effekte aufgezeigt, die nach Berücksichtigung der Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben verbleiben. 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 2019, S. 11f.). Tarifverträge haben in den letzten Jahren im Tarifgebiet Ost nur in sehr begrenztem Umfang Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen können, sodass die durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeit seit der Jahrtausendwende in den ostdeutschen Ländern nur um 30 Minuten gesunken ist.

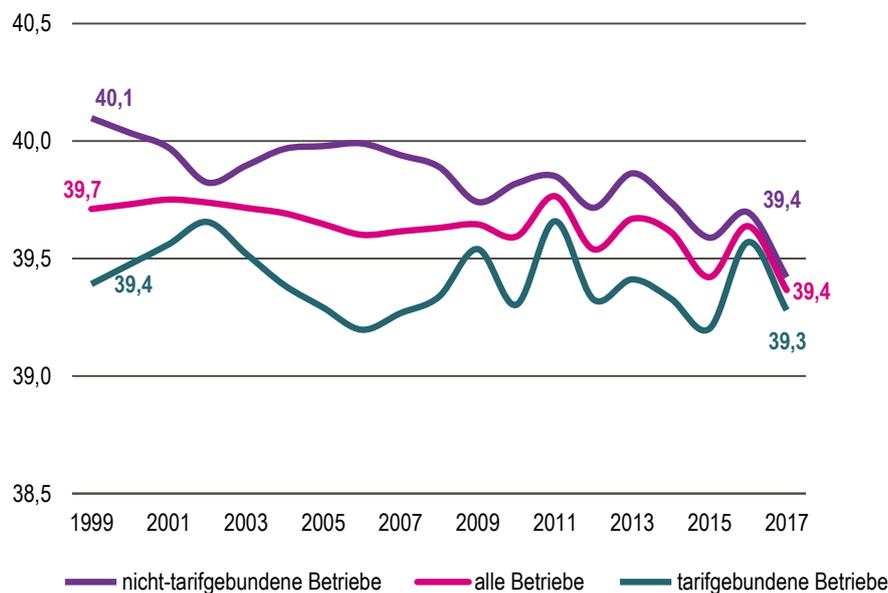
Erst in den jüngsten Tarifrunden ist das Thema Arbeitszeitverkürzung und Angleichung der Arbeitszeiten an das Westniveau wieder zunehmend auf die tarifpolitische Agenda gerückt. So wurde z. B. bereits in der Tarifrunde 2017 in der ostdeutschen Chemieindustrie das sogenannte „Potsdamer Modell“ vereinbart, wonach die Wochenarbeitszeit in drei Schritten von derzeit 40 auf 38,5 Stunden verkürzt wird. Zugleich gibt es die Möglichkeit, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 32 bis zu 40 Stunden festzulegen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2018, S. 12). In der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, wo die tarifvertraglichen Arbeitszeiten ebenfalls mit 38 Stunden nach wie vor drei Stunden über dem Westniveau liegen, wurde in der Tarifrunde 2018 eine Verhandlungsverpflichtung zur Angleichung der ostdeutschen Arbeitszeiten vereinbart. Das Ziel der IG Metall ist es hierbei, auch im Osten flächendeckend die 35-Stunden-Woche durchzusetzen (IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 2019).¹⁰

⁹ 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 Sachsen scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

¹⁰ Bei Redaktionsschluss dieser Studie lag für die andauernden Verhandlungen noch kein Ergebnis vor.

In den Daten des IAB-Betriebspanels zeigt sich, dass in Sachsen die betrieblichen Arbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben seit 1999 in einem relativ engen Korridor ohne klaren Trend geschwankt haben, und zwar weitgehend innerhalb der statistischen Fehlermarge (Abbildung 4.1). Mit zuletzt 39,3 Wochenstunden liegt der Wert für Sachsen damit um gut eine halbe Stunde über dem Wert von 38,7 Wochenstunden, der sich aus der Tarifdatenbank des WSI-Tarifarchivs für das gesamte Tarifgebiet Ost ergibt (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019, S. 12). 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 Sachsen zeigt sich seit 1999 eine allmähliche Absenkung der Wochenarbeitszeit von 40,1 auf 39,4 Stunden. Insgesamt ergibt sich für Sachsen eine durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 39,4 Stunden. Zu einem ganz ähnlichen Ergebnis (39,5 Stunden) kommt auch die Vierteljährliche Verdiensterhebung für das 3. Quartal 2018 (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2018b, Tabelle 8).¹¹

Abb. 4.1 Betriebliche Arbeitszeiten in Sachsen nach Tarifbindung (1999–2017), 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.

¹¹ Bezieht sich auf das Produzierendes Gewerbe und den Dienstleistungsbereich.

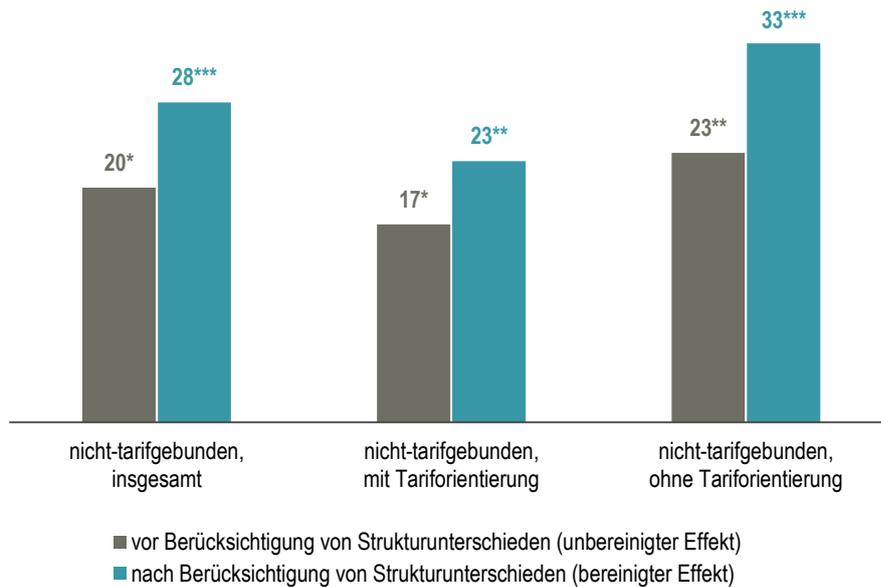
Auch in der multivariaten Analyse ergibt sich hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit zunächst nur ein geringer Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben von 20 Minuten (*Abbildung 4.2*). Um eine möglichst große Fallzahl zu erreichen, wurden hierzu die letzten drei Wellen des IAB-Betriebspanels gemeinsam ausgewertet (wobei Betriebe, für die einzelnen 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. im weiteren Verlauf dieses Kapitels 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).¹² 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 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.

¹² 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 Sachsen, Unterschied in Minuten pro Woche



* signifikant auf dem 0,10-Niveau; ** signifikant auf dem 0,05-Niveau; *** signifikant auf dem 0,01-Niveau. Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2015 - 2017 (n = 2.635). 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); 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. Signifikanzniveaus basieren auf robusten Standardfehlern. Gewichtet mit dem Beschäftigten-gewicht (Querschnittsgewicht).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Im Falle der Arbeitszeit führt die statistische Bereinigung zu einer leichten Erhöhung des Effekts der Tarifbindung auf die Arbeitszeit: In nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa 28 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 zwischen beiden Gruppen nach statistischer Bereinigung ein Unterschied von gerade einmal 10 Minuten: in Betrieben mit Orientierung sind die Arbeitszeiten 23 Minuten länger als in tarifgebundenen Betrieben, in solchen ohne Orientierung 33 Minuten (*Abbildung 4.2*). Die Unterschiede zu tarifgebundenen Betrieben sind dabei je-

weils statistisch hochsignifikant, vom Umfang aber vergleichsweise gering.¹³

4.2 Tarifbindung und Entgelte

Ein deutlich größerer Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zeigt sich beim Entgelt, und zwar unabhängig von der Datenquelle. Ausweislich der Verdienststrukturerhebung (VSE) lagen die Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten in Sachsen im Jahr 2014 in nicht-tarifgebundenen Betrieben bei 2.277 Euro, und damit 30,5 Prozent unter dem Niveau der tarifgebundenen Betriebe (3.278 Euro) (*Abbildung 4.3*). Das IAB-Betriebspanel weist für das gleiche Jahr einen noch deutlicheren Unterschied von 34,2 Prozent aus, wobei das Niveau sowohl für die nicht-tarifgebundenen (2.057 Euro) als auch die tarifgebundenen Betriebe (3.126 Euro) etwas unterhalb der VSE liegt. Wenn man die aktuellsten Zahlen des IAB-Betriebspanels heranzieht fällt auf, dass die Löhne insbesondere in den nicht-tarifgebundenen Betrieben in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen sind. Eine naheliegende Erklärung ist die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015, der insbesondere nicht-tarifgebundene Unternehmen aus dem Niedriglohnsektor zur Anhebung der Entgelte zwang (Herzog-Stein et al. 2018, S. 2f.). Entsprechend ging der Entgeltabstand zwischen nicht-tarifgebundenen und tarifgebundenen Betrieben im Jahr 2017 auf 27,8 Prozent zurück.¹⁴

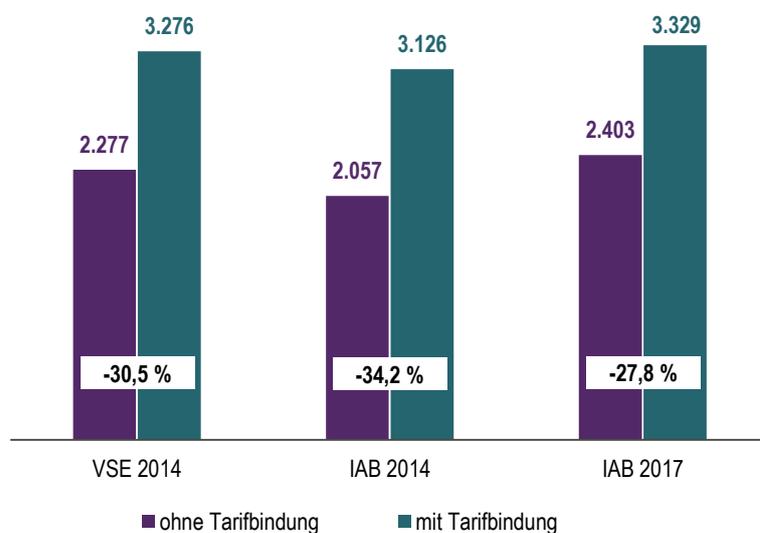
Zu bedenken ist, dass sich beide Datenquellen nur auf Vollzeitbeschäftigte beziehen und damit die Teilzeitbeschäftigten ausklammern. Im Jahr 2014 hatten in Sachsen 252.000 Teilzeitbeschäftigte eine Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden und kamen damit auf einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 597 Euro (Statistisches Landesamt 2017, S. 6). Viele sächsische ArbeitnehmerInnen haben also deutlich geringere Einkommen, als die Werte für Vollzeitkräfte dies suggerieren. Auch auf Stundenbasis verdienen Teilzeitkräfte (12,98 Euro) deutlich weniger als Vollzeitkräfte (15,44 Euro). Außerdem zeigt sich bei den Teilzeitbeschäftigten eine noch größere Entgeltlücke: Nach Daten der VSE lagen die Stundenverdienste der Teilzeit-

¹³ 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 Line 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 (ibid.).

¹⁴ Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels für das Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA 2018, S. 97f.) kommt ebenfalls zu einem Abstand von rund einem Viertel zwischen 2.430 Euro (nicht-tarifgebunden) und 3.030 Euro (tarifgebunden). Die geringfügige Abweichung ist dadurch zu erklären, dass im Bericht für das Staatsministeriums Umfragewerte für Vollzeitäquivalente zum Juni 2017 ausgewiesen werden, während im vorliegenden Bericht die Daten aus dem BHP-Ergänzungsmodul verwendet werden. Diese stammen aus administrativen Quellen und beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte und das gesamte Kalenderjahr 2017. Das IAB berechnet das mittlere Tagesentgelt, indem es das Entgelt durch die Kalendertage im Berichtszeitraum teilt, es bezieht also arbeitsfreie Tage mit ein. Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung werden vom IAB imputiert. Nicht berücksichtigt werden die Entgelte der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden und der Personen in Altersteilzeit (siehe Schmucker et al. 2016, S. 70). Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Tagesentgelte hier auf Monatsbasis umgerechnet (Tagesentgelt * 365 / 12 = Monatsentgelt).

beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben (10,51 Euro) im Jahr 2014 um 35,6 Prozent unter denen in tarifgebundenen Betrieben (16,33 Euro) (ibid., S. 96ff.). Da im Folgenden auf der Basis der IAB-Daten nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt werden können, bleibt dieser Teil der Arbeitswelt ausgeklammert und die Ergebnisse unterschätzen wahrscheinlich die wahren Effekte der fehlenden Tarifbindung auf die sächsischen Beschäftigten.

Abb. 4.3 Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Sachsen nach Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) und des IAB-Betriebspanels (2014 und 2017), in Euro



Anmerkung: In der Verdienststrukturerhebung (VSE) sind die Bruttomonatsverdienste für Vollzeitbeschäftigte ausgewiesen. Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sie nach der Formel 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.

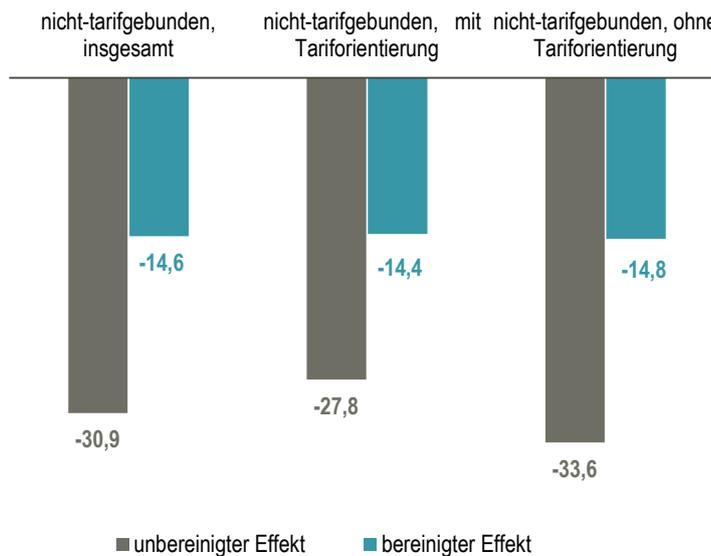
WSI

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, VSE 2014 (Statistischer Bericht, S. 24) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2015 bis 2017 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 30,9 Prozent weniger als ihre KollegInnen 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 14,6 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 fast 15 Prozent weniger verdient als ein Beschäftigter in einem weitgehend gleichartigen Betrieb, der tarifgebundenen ist.¹⁵ 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 Sachsen, in %



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2015 - 2017 (n = 2.635). 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); 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).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Berücksichtigt man für die nicht-tarifgebundenen Betriebe zusätzlich, ob diese angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, zeigt sich zunächst ein leichter Entgeltvorsprung für Betriebe mit Tariforientierung (siehe auch SMWA 2018, S. 97f.). Dieser Vorsprung verschwindet allerdings vollständig, wenn die Betriebsgröße und andere Strukturunterschiede herausgerechnet werden: Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben müssen gegenüber einem Arbeitsplatz in einem vergleichbaren Betrieb mit

¹⁵ Unterschiede hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, dem Qualifikationsprofil der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

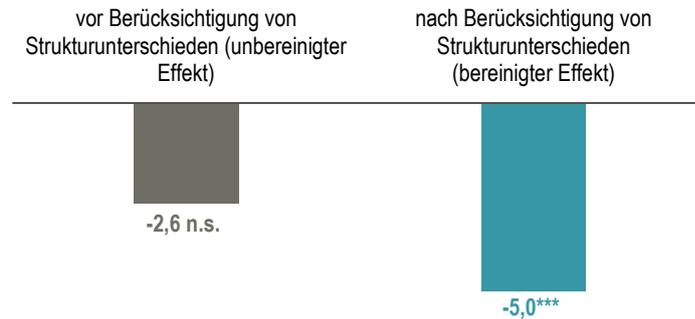
Tarifbindung auf fast 15 Prozent ihres Entgeltes verzichten – und zwar unabhängig davon, ob der Betrieb angibt, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht. Dieses Ergebnis ähnelt neuern Befunden, nach denen die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit bloßer Tarifierung deutlich hinter denen mit einem Tarifvertrag zurückfallen (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019).

4.3 Auswirkungen der Erosion der Tarifbindung für die sächsischen Beschäftigten

Die dramatische Erosion der Tarifbindung in Sachsen bringt für die Beschäftigten deutliche Nachteile mit sich. An anderer Stelle bereits gut dokumentiert ist die Tatsache, dass nicht-tarifgebundene Betriebe deutlich niedrigere Löhne zahlen als Betriebe mit Tarifvertrag. Zu dem genauen Zusammenhang lagen für Sachsen allerdings bisher keine Befunde vor. So argumentiert der Bericht für das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, dass „[d]er ermittelte Unterschied [zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben] [...] in hohem Maße mit der Betriebsgröße zusammenhängen dürfte“ (SMWA 2018, S. 98). In der vorliegenden Analyse wurde deshalb der Effekt der Betriebsgröße und weiterer Strukturmerkmale statistisch kontrolliert.

Im Ergebnis zeigt sich, dass eine fehlende Tarifbindung zu einer geringfügig erhöhten betrieblichen Arbeitszeit beiträgt und deutliche Einbußen beim Entgelt mit sich bringt. Unabhängig davon, ob ein Betrieb angibt, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht, beträgt das Entgeltminus beim Fehlen eines Tarifvertrages fast 15 Prozent (bei ansonsten ähnlichen Betriebsmerkmalen). Eine unverbindliche Tarifierung 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 Tarifierung die negativen Folgen der Erosion des Tarifvertragssystems nicht (siehe dazu schon Hassel/Schulten 1998).

Abb. 4.5 Entgeltunterschied zwischen sächsischen Betrieben und Betrieben in anderen ostdeutschen Bundesländern, in %



Anmerkungen: Berechnung vergleicht Sachsen mit den anderen ostdeutschen Bundesländern für die Jahre 2015 - 2017 (n = 13.180). Für methodische Erläuterungen zum Bereinigungsverfahren siehe Abbildung 4.4. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht). n.s. nicht signifikant, *** signifikant auf dem 0,01-Niveau

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels:

Vergleicht man Sachsen mit den anderen ostdeutschen Bundesländern, so zeigt sich beim Entgeltniveau nach den Daten des IAB-Betriebspanels zunächst kein statistisch signifikanter Unterschied (*Abbildung 4.5*).¹⁶ Dies ändert sich jedoch, wenn Strukturmerkmale nach dem oben vorgestellten Verfahren herausgerechnet werden. Jetzt ergibt sich für Sachsen ein Entgelttrückstand von 5 Prozent gegenüber den anderen ostdeutschen Ländern. Anders ausgedrückt: Sächsische Betriebe bezahlen um 5 Prozent niedrigere Löhne und Gehälter als andere ostdeutsche Betriebe, die hinsichtlich der Größe, der Branchenzugehörigkeit, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und des technische Standes identisch sind.

Sachsen gelingt es insgesamt nicht, potenzielle Vorteile, die sich etwa aus der vergleichsweise starken Präsenz der Metallindustrie im Freistaat ergeben, auch in einen Entgeltvorsprung für die sächsischen Beschäftigten umzumünzen. Wie dieses Kapitel gezeigt hat, ist die schwache Tarifbindung ein wesentlicher Erklärungsfaktor für geringe Entgelte. Will Sachsen hier einen anderen Entwicklungspfad einschlagen, so ergibt sich daraus unmittelbar ein Handlungsauftrag für Politik und Tarifvertragsparteien, die Tarifbindung zu stärken.

¹⁶ Auch nach den Daten des VSE 2014 liegen Vollzeitbeschäftigte in Sachsen (2.682 Euro) in etwa gleichauf mit Vollzeitbeschäftigten in den neuen Ländern insgesamt (2.670 Euro). Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2017, S. 24) und Statistisches Bundesamt (2016, S. 211).

5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung befindet sich in Sachsen wie in Deutschland in einem anhaltenden Erosionsprozess, der dazu führt, dass immer mehr Beschäftigten tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden. Im Ergebnis kommt es zu niedrigeren Löhnen, längeren Arbeitszeiten, prekären Beschäftigungsverhältnissen und mehr sozialer Ungleichheit. 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 diskutiert 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.

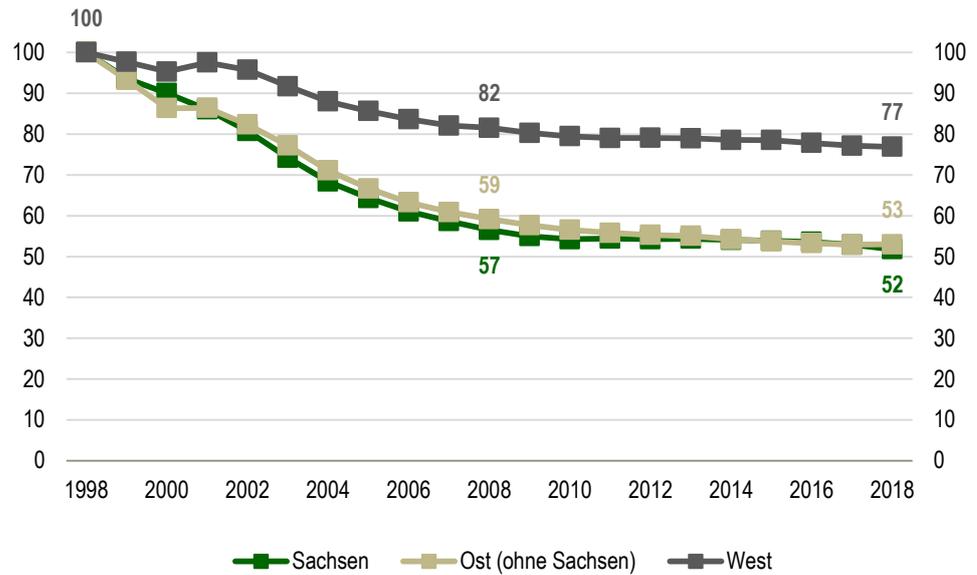
5.1 Entwicklung starker Tarifverbände

Eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Tarifbindung sind starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände. In den letzten Jahrzehnten sind Einfluss und die 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 (Dribusch/Birke 2019). Über die vergangenen 20 Jahre hinweg hat sich die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Sachsen wie in Ostdeutschland insgesamt annähernd halbiert, während sie in Westdeutschland um etwa ein Viertel zurückgegangen ist (*Abbildung 5.1*). Der Hauptrückgang fand dabei in den 2000er Jahren statt, während in den 2010er Jahren die Entwicklung relativ konstant verlief. In Sachsen sind heute noch etwa 265.000 Personen Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft, davon jeweils etwa ein Drittel bei der IG Metall und bei ver.di (*Tabelle 5.1*).

Abb. 5.1 Entwicklung der Mitglieder in DGB-Gewerkschaften, 1998–2018*, 1998 = 100



*2018: Vorläufige Daten
 Quelle: Eigene Berechnung auf der Basis von DGB-Angaben.



Tabelle 5.1: Mitglieder in DGB-Gewerkschaften in Sachsen*

Gewerkschaft	Mitglieder	in %
EVG	13.075	5
GdP	8.117	3
GEW	14.136	5
IG BAU	15.146	6
IG BCE	28.869	11
IG Metall	88.300	33
NGG	6.956	3
ver.di	89.638	34
DGB Sachsen	264.237	100

* Stand: 31. Dezember 2018
 Quelle: DGB Bezirk Sachsen (<https://sachsen.dgb.de/uber-uns/bezirk/zahlen-mitglieder>).



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 vor allem 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 Kerne. Gleichzeitig haben jedoch die eher schwach organisierten Branchen, vor allem im Dienstleistungsbereich, immer weiter zugenommen. Im Hinblick auf die Tarifbindung reicht die gewerkschaftliche Organisationsmacht hier oft nicht aus, um Unternehmen notfalls auch durch Arbeitskampf zum Abschluss eines Tarifvertrages zu zwingen. Ein schwacher gewerkschaftlicher Organisationsgrad geht zudem oft mit fehlenden Betriebsratsstrukturen einher, die ebenfalls eine wichtige Stütze zur Durchsetzung von Tarifverträgen sein können (vgl. Kapitel 2.4).

Die Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für eine stärkere Tarifbindung. 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. So zeigen auch zahlreiche Beispiele in dieser Studie, wie es in Sachsen im Rahmen von sogenannten „Häuserkämpfen“ gelungen ist, die Tarifflicht von Unternehmen zu verhindern oder diese überhaupt erstmals zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen (vgl. Kapitel 3). Allerdings gibt es ebenfalls viele Beispiele von Unternehmen, wo trotz langwieriger Auseinandersetzungen bislang (noch) keine Tarifbindung durchgesetzt werden konnte. Eines der prominentesten Beispiele hierfür ist der Online-Versandhändler Amazon, der mit Leipzig auch einen wichtigen Standort in Sachsen hat, an dem bereits seit Jahren regelmäßig Arbeitsniederlegungen für die Durchsetzung eines Tarifvertrages stattgefunden haben (Apicella 2016).

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 Verbandaustritten, mehr jedoch noch aus Nicht-Eintritten neu gegründeter Unternehmen resultiert (Schroeder/Weßels 2017).

Als Reaktion auf drohende Mitgliederverluste sind viele Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen (Behrens/Helfen 2016). Damit ist Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nicht länger automatisch mit der Bindung an den Verbandstarifvertrag verbunden. Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft haben stattdessen entweder einen Haustarifvertrag oder sind gar nicht tarifgebunden. Tarifgebundene Unternehmen haben zudem jederzeit die Möglichkeit, per Blitzwechsel in eine OT-Mitgliedschaft überzutreten. Die Arbeitgeberverbände haben damit ein Instrumentarium geschaffen, das die Flucht aus den Flächentarifverträgen offiziell legitimiert und die Erosion der Tarifbindung befördert. Mittlerweile verfügen in Deutschland mehr als die Hälfte aller Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall nur noch über eine OT-Mitgliedschaft (Gesamtmetall 2018; Schulten 2019). In Sachsen ist sogar nur noch eine kleine Minderheit der Metallunternehmen an den Flächentarifvertrag gebunden, während der OT-Verband in der Metallindustrie etwa viermal mehr Mitglieder als der T-Verband hat (vgl. Kapitel 3.6). Für andere Branchen liegen aufgrund der sehr restriktiven Informationspolitik der Arbeitgeberverbände keine genauen Angaben über die Verbreitung von OT-Mitgliedschaften vor. Umfragen zufolge finden diese jedoch auch in anderen Branchen eine breite Anwendung (Behrens/Helfen 2016).

Tab. 5.1 Arbeitgeberverbände in Sachsen mit und ohne OT-Mitgliedschaften („ohne Tarif“), 2019

Arbeitgeberverbände <u>mit</u> OT Mitgliedschaften	
Allgemeiner Arbeitgeberverband Nordostchemie (AAGV) (Mitglied bei Nordostchemie)	Allgemeinen Arbeitgeberverband Sachsen (AGS) (Mitglied bei Sachsenmetall)
Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste	DEHOGA Sachsen
Handelsverband Sachsen	Kommunaler Arbeitgeberverbandes Sachsen (KAV Sachsen)*
Landesverband des Sächsischen Groß- und Außenhandels (SGA)	Sächsischer Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss (SANG)
Unternehmerverband Mineralische Baustoffe (UVMB)	Verband Druck- und Medien Mitteldeutschland
Verband der Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Sachsen	Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie
Arbeitgeberverbände <u>ohne</u> OT Mitgliedschaften	
Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Sachsen	Arbeitgeberverband für Maler und Lackierer in Deutschland
Arbeitgeberverband Nordostchemie	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Bauindustrieverband Ost	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, Landesgruppe Sachsen
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ)	Sächsischer Baugewerbeverband
Sächsischer Brennstoff- und Mineralölhandelsverband	Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME)
Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen	Verband Nord- und Ostdeutscher Papierfabriken (VNOP)

* Gastmitgliedschaft ohne Tarifbindung

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach den Internetseiten der Verbände.

WSI

Innerhalb Sachsens verfügen die Arbeitgeberverbände u. a. in der Metall- und Elektroindustrie, der Chemieindustrie, bei den Wohlfahrts- und Gesundheitsdiensten, im Einzel- und Groß- und Außenhandel, bei Hotels- und Gaststätten, in der Nahrungsmittelindustrie, bei der Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Medienbereich über OT-Mitgliedschaften (Tabelle 5.2). Selbst im Kommunalen Arbeitgeberverband ist mit der sogenannten „Gastmitgliedschaft“ eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung möglich.

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. In Sachsen gehören hierzu u. a. die Bauindustrie und das Baugewerbe, das Maler- und Lackiererhandwerk, das Bewachungsgewerbe, die Land- und Forstwirtschaft, der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, die Zeitarbeit und die Versicherungsunternehmen. In der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemieindustrie existieren in Sachsen zwei separate Parallelverbände, die jeweils T- und OT-Mitglieder aufnehmen. Die unterschiedliche Haltung der verschiedenen Branchenverbände 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. In vielen Branchen dürfte hingegen eine Stabilisierung oder gar Stärkung der Tarifbindung ohne eine grundlegende Infragestellung des OT-Modells kaum möglich sein.

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 Tarifbindung 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).¹⁷ 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 wird die Mehrzahl der Tarifverträge auf regionaler Ebene durch die zuständigen Landesarbeitsministerien allgemeinverbindlich erklärt.

¹⁷ Zur Tarifbindung im europäischen Vergleich s. Kapitel 2.5.

Sachsen nimmt auch im Hinblick auf die Nutzung des Instruments der AVE eine absolute Sonderstellung ein. Nach Auskunft des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) existiert derzeit nur ein einziger in Sachsen selbst allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag. Hierbei handelt es sich um den Tarifvertrag für das Friseurhandwerk aus dem Jahr 2004 (!), der seither nicht mehr erneuert wurde und nur noch in der Nachwirkung Gültigkeit hat.¹⁸ Darüber hinaus gelten in Sachsen lediglich die bundesweit nach dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge und tarifvertraglichen Mindestlöhne wie z. B. in der Bauindustrie oder in bestimmten Handwerksbereichen. In Sachsen selber ist hingegen das Instrument der AVE faktisch nicht existent.¹⁹

Als im Jahr 2014 die Bundesregierung mit dem sogenannten „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ die Voraussetzungen für eine Nutzung der AVE erleichtern wollte, hatte die damalige CDU-FDP-Staatsregierung in Sachsen als einzige Landesregierung in Deutschland dagegen gestimmt. Bei der Reform des AVE-Verfahrens wurde insbesondere das zuvor bestehende 50-Prozent-Quorum abgeschafft, wonach nur solche Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden durften, die bereits mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche abdecken. Mit der Neufassung von §5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist nun stattdessen für die Möglichkeit einer AVE allein entscheidend, dass diese im „öffentlichen Interesse“ ist. Von einem öffentlichen Interesse wird dabei in der Regel dann ausgegangen, wenn

- „der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
- die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.“ (TVG, § 5, Abs. 1).

Entgegen ihrer ausdrücklichen Zielsetzung hat die Reform des AVE-Verfahrens bislang 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

¹⁸ E-Mail des SMWA an die Autoren dieser Studie vom 26.3.2019

¹⁹ Der einzige Versuch, in jüngster Zeit in Sachsen einen Tarifvertrag allgemeinverbindlich zu erklären, kam bezeichnenderweise aus dem Bereich der Sicherheitsdienstleistungen. Der entsprechende Branchentarifvertrag wurde von der Sächsischen Landesgruppe des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft als einziger Landesgruppe in ganz Deutschland nicht mit der zuständigen DGB-Gewerkschaft ver.di, sondern mit der zum sogenannten „Christlichen Gewerkschaftsbund“ gehörenden „Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen“ (GÖD) abgeschlossen. Nach Auskunft von ver.di liegt der GÖD-Tarifvertrag in einigen Punkten deutlich unterhalb der Branchenstandards in anderen Bundesländern. Zudem hat die GÖD in der Branche kaum Mitglieder. Dementsprechend ist der Antrag auf AVE von den Gewerkschaftsvertretern im sächsischen Tarifausschuss mehrfach abgelehnt worden.

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 „Ausnahmeinstrument“ (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 eine AVE stets eine Mehrheit im Tarifausschuss benötigt, nutzen die Arbeitgeber ihre faktische Veto-Position mitunter sogar gegen gemeinsame AVE-Anträge der Tarifvertragsparteien, die von ihren eigenen Mitgliedsverbänden unterstützt werden (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 und die Ablehnung eines Antrags der betroffenen Tarifparteien auf eine AVE nur noch durch einen Mehrheitsbeschluss zu ermöglichen.

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 Tarifflicht legitimiert und die Erosion des Tarifvertragssystems gefördert. Gerade Sachsen nimmt, wie die Zahlen in der Metallindustrie zeigen, bei der Verbreitung von OT-Mitgliedschaften eine ungute Vorreiterrolle ein. Für eine Stärkung der Tarifbindung ist jedoch nicht nur eine größere Verbreitung der AVE, sondern auch eine aktivere Unterstützung der Arbeitgeberverbände notwendig, die sich in diesem Sinne klar für eine tarifgebundene Mitgliedschaft aussprechen sollten.

5.3 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und staatlicher Wirtschaftsförderung

Ein weiterer wichtiger Ansatz zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems sind Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen. Deutschlandweit werden jährlich mehr als 450 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben, was etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht. In Sachsen wurden nach Angaben des Vergabeberichtes der Sächsischen Staatsregierung in den Jahren 2015 und 2016 allein von

den Landesbehörden insgesamt knapp 1,4 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben (SMWA 2017, S. 4). Hinzu kommen die Vergaben der Kommunen in Sachsen, die den Löwenanteil des öffentlichen Auftragsvolumens ausmachen. Darüber hinaus summieren sich die verschiedenen sächsischen Wirtschaftsförderungsprogramme auf ein jährliches Volumen von mehr als 3 Milliarden Euro (Sächsisches Staatsministerium der Finanzen o.J., S. 6). Der Staat verfügt damit insgesamt über eine große Marktmacht und ein enormes Steuerungspotential, 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 u.v.a.

Ein wichtiges Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge und Zuwendungen kann auch die Einhaltung eines jeweils repräsentativen Tarifvertrages sein. In den letzten beiden Jahrzehnten haben fast alle Bundesländer in Deutschland sogenannte Tariftreuegesetze verabschiedet, mit dem Ziel, öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen zu vergeben (Sack et al. 2016). Neben Bayern ist Sachsen das einzige Bundesland, das über kein entsprechendes Tariftreuegesetz verfügt. Das Sächsische Vergabegesetz beschränkt sich vielmehr auf die Einhaltung der bundesgesetzlichen Mindestvorgaben (wie z. B. dem gesetzlichen Mindestlohn), ohne zusätzliche landespezifische Vorgaben im Hinblick auf Tariftreue oder andere soziale Kriterien zu machen. Obwohl die aktuelle sächsische Koalitionsregierung aus CDU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag eine Überprüfung des Vergabegesetzes auch im Hinblick auf „Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung sowie sozialer und ökologischer Kriterien“ angekündigt hat (CDU Sachsen/SPD Sachsen 2014, S. 37), wurden letztendlich keine konkreten Schritte unternommen, um die Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen zu stärken. Entsprechende Gesetzesvorschläge der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen (2018) und Die Linke (2018), die auch vom DGB unterstützt wurden, wurden im Gegenteil von den Regierungsfractionen im sächsischen Landtag abgelehnt.

In vielen anderen Bundesländern wurde ursprünglich das Ziel verfolgt, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die Tarifstandards einhalten. Nach einem umstrittenen Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2008 (dem sogenannten Ruffert-Urteil: C-346/06), das die Tariftreuevorgaben in Teilen als Verstoß gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit für europarechtswidrig erklärt hat, wurden die Möglichkeiten zu Tariftreuevorgaben zunächst stark eingeschränkt. Ohne klare Tariftreuevorgaben haben jedoch nicht-tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge einen systematischen Vorteil, da sich die Auftragsvergabe in der Praxis oft am Preis als alleinigem Zuschlagskriterium orientiert. Dies gilt insbesondere in den arbeitsintensiven Dienstleistungsbranchen und im Baugewerbe. In diesen Bereichen muss der Staat darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik nicht selbst noch zur Förderung von Tariffucht beiträgt. Tariftreueeregungen sorgen deshalb für faire Wettbewerbsbedingungen, fördern einen qualitätsorientier-

ten Wettbewerb und verhindern eine mögliche Benachteiligung von tarifgebundenen Unternehmen. Mittlerweile haben sich die europäische Rechtslage und auch die dazu gehörende Rechtsprechung wieder deutlich verändert, sodass heute wieder umfassende Tariftreuregelungen im Vergabegesetz möglich sind (Zimmer 2019). Dementsprechend haben bereits in mehreren Bundesländern die Debatten um eine neuerliche Revision der Vergabegesetze in Richtung umfassender Tariftreugesetze begonnen.

Ein weiterer Ansatzpunkt für die Stärkung der Tarifbindung bieten die Programme der staatlichen Wirtschafts- und Regionalförderung. In Sachsen sehen die Richtlinien zur Wirtschaftsförderung seit dem Jahr 2016 einen sogenannten „Tarifbonus“ vor, wonach Unternehmen, in denen ein „Tarifvertrag besteht oder tarifgleiche Vergütung gezahlt wird“, den vollen Beihilfefördersatz erhalten (für die aktuelle Fassung: SMWA 2019). Allerdings ist der „Tarifbonus“ derzeit nur eine Fördermöglichkeit unter vielen, sodass die Lenkungswirkung dieser Regelung im Hinblick auf eine Stärkung der Tarifbindung bislang eher begrenzt ist. Um eine stärkere Wirkung zu entfalten, sollten staatliche Zuwendungen generell nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. So räumt z. B. das Land Mecklenburg-Vorpommern in seinen jüngsten Wirtschaftsförderungsrichtlinien tarifgebundenen Unternehmen einen höheren Fördersatz ein. Es schließt außerdem größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten komplett von jeglicher Förderung aus, wenn diese Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern 2018).

Eine politische Förderung der Tarifbindung sollte insgesamt dem Grundsatz folgen, dass öffentliches Geld 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. Auch auf diesem Feld haben Land und Kommunen in Sachsen offensichtlich noch Nachholbedarf (vgl. Kapitel 3.8.).

5.4 Der Wert von Tarifverträgen und ihre Bedeutung für das Wirtschaftsmodell Sachsen

Über viele Jahre hinweg haben Politik und Wirtschaft in Sachsen ein Wirtschaftsmodell propagiert, das vor allem auf niedrige Löhne, geringe Arbeitskosten und „flexible“ Beschäftigungsverhältnisse setzte. Für Tarifverträge war dabei im „Niedriglohnland Sachsen“ kein Platz. Obwohl sich die Verhältnisse angesichts von „Facharbeitermangel“ und demografischer Entwicklung mittlerweile grundlegend verändert haben, scheint insbesondere in Teilen der sächsischen Wirtschaft nach wie vor der alte Geist vorzuherrschen. Statt offensiv für eine Stärkung der Tarifbindung in Sachsen einzutreten, richtet die Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft (VSW) ihr Hauptaugenmerk darauf, die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“ zu verteidigen und fordert die Staatsregierung auf, „die Diskriminierung tarif-

freier Unternehmen und ihrer Mitarbeiter durch sog. Tarifboni umgehend (zu) beenden“ (VSW/Sachsenmetall 2019). Symbolisch für die teilweise offene Ablehnung von Tarifverträgen steht die Tatsache, dass selbst der Präsident der VSW einem Unternehmen vorsteht, das schon mehr als 10 Jahre an keinen aktuellen Tarifvertrag mehr gebunden ist (vgl. Kapitel 3.6).

Im politischen Diskurs scheint hingegen die Notwendigkeit für einen grundlegenden Paradigmenwechsel längst angekommen zu sein. Exemplarisch beschreibt der Ministerpräsident von Sachsen, Michael Kretschmer, sein „Bild von Sachsen in den kommenden 10 Jahren“ als „einem wirtschaftlich starken Land“ mit „Arbeitsplätzen, die tarifgebunden sind“ (Kretschmer 2018, S. 7996). Bereits in ihrem Koalitionsvertrag hatte die derzeit amtierende sächsische Staatsregierung die Position vertreten, dass eine „faire Entlohnung [...] nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch essentiell für die wirtschaftliche Attraktivität Sachsens [ist]. [...] Dafür braucht es gut bezahlte Arbeit und keine niedrigen Löhne im Land. Wir bekennen uns zur Tarifautonomie, die gerechte Löhne und gute Arbeit ermöglicht.“ Vor diesem Hintergrund wollte die Staatsregierung „gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften für die Ausweitung der Tarifbindung im Freistaat Sachsen werben“ (CDU Sachsen/SPD Sachsen 2014, S.67).

Gemessen an ihrem selbst formulierten Anspruch hat die Staatsregierung ihre Möglichkeiten jedoch bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Gefordert ist vielmehr eine Politik, die konsequent den Einsatz öffentlichen Geldes an die Einhaltung von Tarifstandards bindet und darüber hinaus mit den Tarifvertragsparteien zusammen eine landesweite Kampagne für gute Arbeitsbedingungen mit starken Mitbestimmungs- und Tarifvertragsstrukturen organisiert. Dabei gilt es, den gesellschaftlichen Wert von Tarifverträgen als Basisinstitution der sozialen Marktwirtschaft deutlich zu machen, dessen Funktion darin besteht, soziale Ungleichheit zu begrenzen und eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung sicherzustellen. Dass es einen engen Zusammenhang zwischen der Stärke des Tarifvertragssystems und dem Ausmaß sozialer Ungleichheit gibt, ist heute international weitgehend unbestritten (Bosch 2015). Für Deutschland wurde die sinkende Tarifbindung sogar als die wichtigste Ursache für die zunehmende Lohnungleichheit identifiziert (Felbermayr et al. 2015).

Die Entwicklung der Tarifbindung entscheidet letztlich auch mit darüber, welchen zukünftigen Entwicklungsweg das Wirtschaftsmodell Sachsen gehen wird. Dabei ist offensichtlich, dass das alte Konzept des Niedriglohlandes keine Zukunft mehr bietet, sondern lediglich weitere soziale Verwerfungen produziert, die nicht zuletzt auch den Nährboden für rechtspopulistische und rechtsextreme Strömungen bilden. Die Alternative besteht darin, dass Sachsen sich auf einen inklusiven Wachstumspfad bewegt, der von modernen Industrie- und Dienstleistungsstrukturen und qualifizierten Beschäftigten getragen wird, denen flächendeckende Tarifverträge gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung garantieren.

Literatur

Addison, J./Teixeira, P./Evers, K./Bellmann, L. (2016): Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany, in: Industrial Relations Vol. 55 (3), S. 415-443

Apicella, S. (2016): Amazon in Leipzig. Von den Gründen, (nicht) zu streiken, Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung 09/2016, Berlin, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_09-16_Amazon_Leipzig.pdf

Bahn Müller, R. (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, in: Industrielle Beziehungen 9, 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 Vol. 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, WSI-Mitteilungen Vol. 69 (6), S. 452-459

Berwing, S. (2016): Tarifierung 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 (1995): Tarifrunde 1995: Süßwarenindustrie Ost, https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_3195.htm

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005): Wie flexibel sind Tarifverträge? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 60. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Bosch, G. (2017): Industrielle Beziehungen und soziale Ungleichheit in Deutschland. IAQ-Forschung 2017-06. Duisburg und Essen: IAQ

Bossler, M. (2019): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract, in: Industrial Relations 58 (1), 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 Vol. 18 (4), S. 783-807

Bundesagentur für Arbeit (2019): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) Sachsen, Stichtag 30. Juni 2018

Bundesregierung (2019): Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag Drucksache19/8626 vom 21.03.2019

Bundesverband Baustoffe (BBS) (2018): BBS-Zahlenspiegel 2018. Struktur- und Konjunkturdaten der Baustoff-, Steine-und-Erden-Industrie, Berlin

Bündnis 90/Die Grünen (2018): Gesetz über die Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge im Freistaat Sachsen, Sächsischer Landtag Drucksache 6/14410 vom 19.08.2018

Cappelli, P./Chauvin, K. (1991): An interplant test of the efficiency wage hypothesis, in: The Quarterly Journal of Economics Vol. 106 (3), S. 769-787

CDU Sachsen/SPD Sachsen (2014): Sachsens Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag 2014 bis 2019, Dresden, https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/staatsregierung/AKTUELL_Koalitionsvertrag_CDU_SPD_2014-2019.pdf

Die Linke (2018): Gesetz zur Weiterentwicklung des Vergaberechts im Freistaat Sachsen, Sächsischer Landtag Drucksache 6/13914 vom 28.06.2019

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>

Edding (2017): Edding Tochter V.D. Ledermann feiert 25-jähriges Jubiläum, Presseinformation vom 3. Mai 2017 <https://www.edding.com/de-de/news/artikel/edding-tochter-vd-ledermann-feiert-25-jaehriges-jubilaeum/>

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

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

Felbermayr, G./Baumgarten, D./Lehwald S. (2015): Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Welche Rolle spielt der internationale Handel? Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

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 Nr. 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

Gürtzgen, N. (2016): Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer–Employee Data, in: Industrial Relations 55 (2), S. 294-322

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

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

Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulten, T./Watt, A. (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission. WSI Policy Brief Nr. 24. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

IG Metall (2018): Mitbestimmungspreise für Betriebsräte in Ostsachsen, in: Metallzeitung, Oktober/November 2018, S. 30

IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen (2019): Angleichung der Arbeitszeit Ost. Tarifgespräche für ganz Ostdeutschland gestartet, Pressemitteilung vom 16.03.2019

Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Tarifverträge - nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (3), S. 312-331

Körzell, S./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

Kretschmer, M. (2018): Rede vor dem Sächsischen Landtag am 12. Dezember 2018, in Sächsischer Landtag Plenarprotokoll 6/84, Teil 1, S. 7996-8002

Lallemand, T./Plasman, R./Rycx, F. (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: *Empirica* 34 (5), S. 427-451

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

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

NGG Ost (2018): Großer Erfolg der Beschäftigten bei Teigwaren Riesa: Arbeitgeber sagt Aufnahme von Tarifverhandlungen zu, Pressemeldung vom 11.12.2018, http://www.ngg-ost.de/w/files/ngg_ost/senioren/2018-12-11-pressemitteilung-zusage-tarifverhandlung-riesaer-teigwaren-gmbh.pdf

Nordostchemie (2019): Die Verbände,
<https://www.nordostchemie.de/nordostchemie/die-verbaende>

Pearl, J. (2009): Causality: models, reasoning, and inference. Cambridge

Pichrt, J./Štefko, M. (2018): The role of collective bargaining in Czech Labour Law, in: *The Lawyer Quarterly (TLQ)* 8 (4), S. 400-408

Preis, U./ Peramato, A.P. (2017): Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifauto-nomiestärkungsgesetz, Hugo Sinzheimer Institut (HSI) Schriftenreihe Nr. 20, Frankfurt a.M.

Sächsischer Handwerkstag (2018): Zahlen und Fakten – Handwerk in Kürze <https://handwerkstag-sachsen.de/zahlen.htm>

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen (2019): Tarifverträge in Unternehmen an denen der Freistaat Sachsen beteiligt ist, Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Nico Brünler (DIE LINKE), Drs.-Nr.: 6/16666, 8. März 2019,
http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=16666&dok_art=Drs&eg_per=6&pos_dok=&dok_id=254652

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen (o.J.): Sächsisches Förderprofil 2019/2020 zum Sächsischen Staatshaushaltsplan,
https://www.finanzen.sachsen.de/download/Foerderprofil_2019_2020.pdf

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (2017): Vergabebericht 2015/2016 der Sächsischen Staatsregierung, Dresden,
<http://www.smwa.sachsen.de/download/Vergabebericht2015-2016-mit-Unterschrift.pdf>

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr(SMWA) (Hrsg.) (2018): IAB-Betriebspanel Sachsen, Ergebnisse der 22. Welle 2017, http://arbeit.sachsen.de/download/IAB-Betriebspanel_Sachsen_2017_Langfassung.pdf

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr(SMWA) (2019): Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft einschließlich der Tourismuswirtschaft im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ vom 12. Februar 2019, Sächsisches Amtsblatt, S. 385

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (o.J.): Tarifrecht, Tarifvertragssammlung des Freistaates Sachsen, <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

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

Schäfer, V. (2005): Kfz-Gewerbe bald ohne Tarifbindung? Neuer Arbeitgeberverband im Osten gegründet / IG Metall befürchtet Tarifflicht, in: Neues Deutschland vom 13.01. 2005

Schmucker, A./Seth, S./Ludsteck, J./Eberle, J./Ganzer, A. (2016): Betriebs-Historik-Panel 1975-2014. FDZ-Datenreport 3/2016, Nürnberg

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

Scholz, J. (2013): Krise des korporatistischen Arrangements und gewerkschaftliche Revitalisierungsansätze im Handwerk, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Neue Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, S. 199-212

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. (eds.), 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, i.E.

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: ETUI, S. 105-149

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, No. 12, Düsseldorf,
http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_12_2018.pdf

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./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tariffucht in Bayern, WSI Study, No. 13, Düsseldorf,
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf

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 (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf

Stadt Dresden (2017): Beschäftigte in Beteiligungsunternehmen und Tarifverträge, Antwort auf die Anfrage der SPD-Fraktion (AF2050/17), 19.12.2017, <http://ratsinfo.dresden.de/getfile.php?id=327684&type=do&>

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

Statistisches Bundesamt (2016b): Verdienststrukturerhebung 2014, Ergebnisse für die neuen Länder. Fachserie 16 Heft 3. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2019): Tarifbindung in Sachsen 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten (Sonderauswertung), Wiesbaden

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2017): Verdienststrukturerhebung im Freistaat Sachsen 2014, Statistischer Bericht N I 5 - 4j/14, Kamenz

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018a): Baugewerbe im Freistaat Sachsen, E II 2 – j/18 und E III 2 – j/17

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018b): Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich im Freistaat Sachsen, 3. Quartal 2018. Statistischer Bericht N I 6 - vj 3/18. Dresden: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2019): Handwerk – aktuelle Quartalszahlen,
<https://www.statistik.sachsen.de/html/502.htm#article1459>

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

Verband der Chemischen Industrie (VCI) (2018): Chemiewirtschaft in Zahlen 2018, Frankfurt am Main

Ver.di Landesbezirk Sachsen (2016): Klinikum St. Georg und ver.di einigen sich auf Haustarifvertrag, Pressemeldung vom 27.06.2016

Ver.di Handel Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen (2017): OBI SAT Kampf für den Tarifvertrag <https://handel-sat.verdi.de/einzel-und-versandhandel/obi-in-sat>

Verband der Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Sachsen e.V. (VHKS) (2019): Branchen-/Verbandsstruktur, <https://www.vhks.de/de/verband/branchen-verbandsstruktur.html>

Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., (Vti) (2019): Hightech und Tradition <https://www.vti-online.de/unser-verband.html>

Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft (VSW)/Sachsenmetall (2019): Für Sachsen. Positionen und Vorschläge der sächsischen Wirtschaft im Wahljahr 2019, Dresden

Weimer, S. (2013): Strukturwandel und Zukunft der Interessenvertretung im Handwerk, in: WSI-Mitteilungen Vol. 66 (4), S. 264-272

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

Impressum

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

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

Autoren:

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

Kontakt: thorsten-schulten@boeckler.de

Dr. 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

Dr. Reinhard Bispinck war bis April 2017 Abteilungsleiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und Leiter des WSI-Tarifarchivs

Kontakt: Reinhard.Bispinck@hotmail.com

Herausgeber

WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

wsj@boeckler.de

Study (Internet) ISSN 2367-0827