

Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte; Erol, Serife

Research Report

Tarifverträge und Tarifflicht in Brandenburg

WSI Study, No. 38

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte; Erol, Serife (2024) : Tarifverträge und Tarifflicht in Brandenburg, WSI Study, No. 38, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/299269>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

STUDY

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 38 · April 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN BRANDENBURG

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker, Şerife Erol

ZUSAMMENFASSUNG

In Brandenburg arbeiten im Jahr 2022 noch 47 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag. In den letzten Jahrzehnten ist die Tarifbindung kontinuierlich zurückgegangen. Dies hat zu einer deutlichen Schlechterstellung bei Löhnen und Arbeitsbedingungen geführt. Um die Tarifbindung wieder zu stärken, müssen alle relevanten Akteure ihren Beitrag leisten. Die Gewerkschaften müssen ihre Organisationsmacht ausbauen, die Arbeitgeberverbände sind gefordert, die Tariffucht über die OT-Mitgliedschaften zu beenden und der Staat muss sein ökonomisches Steuerungspotenzial nutzen und bei öffentlichen Aufträgen und regionaler Wirtschaftsförderung wirksame Tariftreueregungen erlassen. Alle Akteure sollten sich gemeinsam zusammensetzen und einen konkreten Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung in Brandenburg entwickeln.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	3
1 Einleitung	7
2 Tarifbindung in Brandenburg: Stand und Entwicklungstendenzen	10
2.1 Tarifverträge in Brandenburg	10
2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	12
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich	14
2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung	19
2.5 Tarifbindung und Betriebsrat	24
2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich	25
3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen	27
3.1 Land- und Forstwirtschaft	29
3.2 Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Ver- und Entsorgungswirtschaft	31
3.3 Verarbeitendes Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)	34
3.4 Baugewerbe	49
3.5 Handel	50
3.6 Gastgewerbe	53
3.7 Verkehr und Lagerei	54
3.8 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	57
3.9 Erziehung und Unterricht	58
3.10 Weitere Dienstleistungen	60
3.11 Gesundheits- und Sozialwesen	62
3.12 Öffentliche Verwaltung	65
3.13 Handwerk	67
4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Brandenburg	70
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	73
4.2 Tarifbindung und Entgelte	77
4.3 Löhne in Brandenburg im innerdeutschen Vergleich	80
5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	83
5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände	85
5.2 Stärkung der Tarifbindung von oben: Ansätze für eine politische Unterstützung	90
Literatur	106

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie untersucht Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Empirische Grundlage sind zum einen Daten des IAB-Betriebspanels sowie der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes. Darüber hinaus wurden im Rahmen von Expert*innen-Interviews die Erfahrungen mit Tarifaueinandersetzungen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Brandenburg analysiert.

Tarifverträge in Brandenburg: Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind knapp über 8.000 Tarifverträge registriert, die aktuell in Brandenburg gültig sind. Den Kern des brandenburgischen Tarifvertragssystems bilden 1.055 branchenbezogene Flächentarifverträge, darunter 533 Vergütungs- und 522 Manteltarifverträge. Hinzu kommen zahlreiche Firmentarifverträge, deren Bedeutung stetig zunimmt.

Tarifbindung insgesamt: Mit einer Tarifbindung von 47 Prozent der Beschäftigten liegt Brandenburg aktuell (Stand: 2022) etwas unterhalb des bundesweiten Durchschnitts von 49 Prozent. Bei den Betrieben findet sich Brandenburg mit einer Tarifbindung von 19 Prozent ebenfalls leicht unterhalb des bundesweiten Durchschnittsniveaus von 21 Prozent. Insgesamt variiert die Tarifbindung der Beschäftigten in Westdeutschland zwischen 56 Prozent in Bremen und 47 Prozent in Schleswig-Holstein. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung in der Regel noch etwas niedriger und variiert bei den Beschäftigten zwischen 51 Prozent in Sachsen-Anhalt und 43 Prozent in Berlin und Sachsen.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt ist auch in Brandenburg die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark gesunken. 1996 lag sie noch bei 77 Prozent, ging seither jedoch kontinuierlich zurück. Während in den 2000er Jahre noch Werte zwischen 50 und 60 Prozent erreicht wurden, sank die Tarifbindung seit Mitte der 2010er Jahre unter die 50-Prozent-Marke. Seither arbeitet weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in Brandenburg in Betrieben mit Tarifvertrag.

Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter: Die Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg reicht von vier Prozent in der Land- und Forstwirtschaft bis zu annähernd 100 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung steigt insgesamt mit der Größe des Betriebes. Gleiches gilt für das Betriebsalter: Während immerhin noch 32 Prozent der vor 1990 gegründete Betriebe tarifgebunden sind, sind es unter den seit 2010 gegründeten Betrieben lediglich zwölf Prozent.

Beschäftigtengruppen: 50 Prozent der Frauen arbeiten in Brandenburg in Betrieb mit Tarifvertrag. Bei den Männern sind es hingegen nur 44 Prozent. Die höhere Tarifbindung bei Frauen hängt vor allem damit zusammen, dass sie in Branchen mit relativ hoher Tarifbindung wie insbesondere der öffentlichen Verwaltung deutlich überrepräsentiert sind. Dies erklärt auch die mit 47 Prozent etwas höhere Tarifbindung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber 43 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten. Geringfügig Beschäftigte arbeiten hingegen nur zu 27 Prozent in Betrieben mit Tarifvertrag.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Brandenburg arbeiten nur 36 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat. Dies ist einer der niedrigsten Werte in ganz Deutschland. Lediglich 31 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben, die sowohl tarifgebunden sind als auch über einen Betriebsrat verfügen. Ähnlich wie bei der Tarifbindung ist auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen.

Europäischer Vergleich: Brandenburg weist wie auch Deutschland insgesamt im europäischen Vergleich keine besonders hohe Tarifbindung auf, sondern bewegt sich mit 47 Prozent im europäischen Mittelfeld. In insgesamt 14 von 27 EU-Staaten liegt die Tarifbindung höher als in Brandenburg. Acht Staaten erfüllen derzeit die von der Europäischen Union in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie formulierte Zielmarke einer Tarifbindung von 80 Prozent. In einigen Ländern wie z. B. Frankreich, Italien oder Österreich arbeiten sogar mehr als 90 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag. Dies zeigt, dass die Erosion des Tarifvertragssystems keineswegs alternativlos ist. Auffallend ist, dass alle EU-Staaten mit einer sehr hohen Tarifbindung auf eine starke staatliche Unterstützung des Tarifvertragssystems setzen, z. B. durch das nordeuropäische Gent-System, bei dem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherungen verwalten, oder durch eine umfassende Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung wie z. B. in Frankreich, Belgien oder den Niederlanden.

Tarifbindung und Arbeitszeit: Bei den Arbeitszeiten bestehen in Brandenburg zwischen den in tarif- und den nicht tarifgebundenen Betrieben auf den ersten Blick kaum Unterschiede. So liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in beiden Betriebsgruppen bei etwa 39,3 Stunden. Bei einem um Brancheneffekte und Betriebsgröße bereinigten Vergleich zeigt sich eine geringfügig längere Arbeitszeit bei Betrieben ohne Tarifvertrag von etwa 19 Minuten pro Woche.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt in Brandenburg mehr als 27 Prozent. Dies lässt sich teilweise mit den Unterschieden zwischen den Betrieben erklären, wie z. B. der Branchenzugehörigkeit, der Betriebsgröße und der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Doch selbst wenn diese Unterschiede statistisch herausgerechnet werden, beträgt der Lohnrückstand für Beschäftigte in tariflosen Betrieben im Mittel noch mehr als 15 Prozent gegenüber ihren Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben mit ähnlichen Merkmalen.

Tariforientierung: Achtzehn Prozent der Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in Betrieben, die zwar formell keiner Tarifbindung unterliegen, in Befragungen jedoch angeben, sich an bestehenden Branchentarifverträgen zu orientieren. Aus Sicht der Beschäftigten ist eine unverbindliche Tariforientierung jedoch kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung. Dies gilt vor allem für die Entgelte, die auch in Betrieben mit Tariforientierung deutlich niedriger sind als in ähnlichen Betrieben mit einem verbindlichen Tarifvertrag.

Löhne in Brandenburg im innerdeutschen Vergleich: Innerhalb von Deutschland lag das Lohnniveau im Jahr 2022 in Brandenburg nach Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen-Anhalt mit einem Brutto-Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten mit 3.011 Euro im Monat auf dem viertletzten Platz. Nach wie vor bestanden zwischen Ost- und Westdeutschland erhebliche Lohnunterschiede. Mit 4.127 Euro lag der Brutto-Medianlohn in Hamburg, dem Bundesland mit dem höchsten Lohnniveau, mehr als 1.100 Euro oberhalb des entsprechenden Lohns in Brandenburg.

Niedriglohnsektor: Brandenburg hat weiterhin einen relativ großen Niedriglohnsektor: Im Jahr 2022 verdienten annähernd 147.000 Vollzeitbeschäftigte im Land weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns (d. h. weniger als 2.431 Euro). Brandenburg hat damit unter allen Bundesländern den vierthöchsten Anteil an Niedriglohnbeschäftigten.

Stärkung des Tarifsystems: Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine zentrale Instrument. Es ist vielmehr ein Bündel von Maßnahmen notwendig. Hierbei müssen alle relevanten Akteure, d. H. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft, ihren Beitrag leisten. Wichtig ist vor allem eine Stärkung der Tarifverbände. Während die Gewerkschaften ihre eigene Organisationsmacht ausbauen müssen, sind die Arbeitgeberverbände gefordert, offensiv für das Tarifvertragssystem einzustehen und die Legitimation von Tarifflicht über die OT-Mitgliedschaften zu beenden.

Politik der brandenburgischen Landesregierung: Die Landesregierung in Brandenburg hat sich zwar immer wieder zu einer hohen Tarifbindung bekannt. Konkrete Initiativen zur Stärkung des Tarifvertragssystems sind bislang jedoch ausgeblieben. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Prüfung der Einführung einer allgemeinen Tariftreueklausel im Brandenburgischen Vergabegesetz ist über die gesamte Legislaturperiode hinweg ohne Ergebnis geblieben.

Ein Aktionsplan für eine höhere Tarifbindung in Brandenburg: Um den anhaltenden Erosionsprozess des Tarifvertragssystems in Brandenburg zu stoppen, müssen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Landesregierung zusammenarbeiten und aktiv für eine Stärkung der Tarifbindung eintreten. Mit dem „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ besteht im Prinzip bereits heute ein institutioneller Rahmen, um mit allen relevanten Akteuren einen konkreten Aktionsplan für eine Stärkung der Tarifbindung in Brandenburg zu entwickeln. Dieser sollte eine Reihe von verbindlichen Maßnahmen enthalten, wie z. B. die Überführung aller noch nicht tarifgebundenen öffentlichen Unternehmen und Beteiligungen in die Tarifbindung, die Einführung umfassender Tariftreuevorgaben ins Brandenburgische Vergabegesetz nach Berliner Vorbild sowie die Ausdehnung solcher Tariftreue Regelungen auf alle Zuwendungen und Maßnahmen der Wirtschaftsförderung. Schließlich sollte sich Brandenburg auch mit anderen Bundesländern zusammenschließen und für eine neue Bundesratsinitiative zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen eintreten, die ein wesentlicher Hebel zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems sein könnte.

1 Einleitung

Ende Januar 2024 verkündete der Oberbürgermeister der Stadt Cottbus, dass der lokale Stadtwerkeverbund wieder Vollmitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Brandenburg werden soll und damit zukünftig wieder der Flächentarifvertrag Versorgung (TV-V) gelten wird. Nach knapp sechs Jahren ohne Tarifvertrag wäre damit die volle Tarifbindung der Stadtwerke Cottbus wiederhergestellt. Dem vorausgegangen waren zahlreiche Proteste und Streiks der Beschäftigten, mit denen sie die mehrjährige Tarifflicht des zu 75 Prozent der Stadt Cottbus gehörenden Unternehmens beendet und zugleich ihre Arbeitsbedingungen deutlich verbessert haben.

Die Geschichte der Stadtwerke Cottbus zeigt allerdings auch, dass in Brandenburg selbst öffentliche Unternehmen keineswegs mehr automatisch an einen Tarifvertrag gebunden sind. Seit mehreren Jahrzehnten ist die Tarifbindung in Brandenburg nahezu kontinuierlich zurückgegangen, sodass heute nur noch 19 Prozent der Betriebe mit 47 Prozent der Beschäftigten in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Es sind vor allem kleinere und mittlere Unternehmen, die sich mehrheitlich einer Tarifbindung entziehen. Manchmal sind es aber auch Großunternehmen, die sich Tarifverhandlungen verweigern.

Das prominenteste Beispiel für eine solche Verweigerungshaltung ist derzeit in Brandenburg zweifelsohne der Elektroautomobilhersteller Tesla mit seiner Gigafactory in Grünheide. Der Tesla-CEO Elon Musk wettet persönlich immer wieder gegen Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifverhandlungen und hört damit auch nicht auf, nachdem die IG Metall bei den jüngsten Betriebsratswahlen mit Abstand die stärkste Liste wurde. Die Landesregierung hält dies nicht davon ab, Tesla als wirtschaftspolitisches Vorzeigeprojekt anzusehen, das stellvertretend für die Attraktivität und Dynamik des Standortes Brandenburg steht. In der Tat spielen Kriterien guter, tarifgebundener Arbeit für die brandenburgischen Wirtschaftsförderung kaum eine Rolle. Selbst bei der öffentlichen Auftragsvergabe, wo viele Bundesländer mittlerweile umfassende Tariftreueregelungen vorgeben, findet sich Brandenburg seit einer Legislaturperiode im Prüfmodus, ohne das dies zu irgendeinem Ergebnis geführt hätte.

Dabei betont auch die Landesregierung immer wieder, wie wichtig ihr es sei, die Tarifbindung in Brandenburg wieder zu steigern. Die Vorteile einer hohen Tarifbindung liegen in der Tat auf der Hand: Für die Beschäftigten führt sie zu deutlich höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen und trägt insgesamt dazu bei, die soziale Ungleichheit im Land zu verringern. Für die Unternehmen bieten Tarifverträge vor allem Planungs- und Kalkulationssicherheit sowie die Chance, während der Laufzeit der Tarifverträge im Rahmen der Friedenspflicht kooperative Arbeitsbeziehungen zu entwickeln, 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 be-

ruht. Gerade für Brandenburg ist dies angesichts der besonderen demografischen Situation und des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels von hoher Bedeutung.

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

In der vorliegenden Studie werden Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Ost- und Westdeutschland untersucht und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Die empirische Grundlage hierfür bietet eine Auswertung des IAB-Betriebspanels¹, dessen Rohdaten den Autor*innen bis einschließlich der Welle des Jahres 2022 zugänglich waren. Ergänzend hierzu werden die Verdiensterhebung (VE) des Statistischen Bundesamtes, die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Quellen verwendet. Die Untersuchung setzt eine Serie von Studien des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zur regionalen Entwicklung von „Tarifverträgen und Tariffucht“ fort, die bisher zu Bayern (Schulten et al. 2018), Sachsen (Schulten et al. 2019), Bremen (Schulten et al. 2020), Mecklenburg-Vorpommern (Schröder et al. 2021), Thüringen (Schulten et al. 2021), Nordrhein-Westfalen (Schulten et al. 2022) und Hessen (Schulten et al. 2023) vorgelegt wurden.²

¹ Die Grundlage bilden hier die Wellen von 1993 bis 2022 des IAB-Betriebspanels. 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.IABBP9322.de.en.v1. Eine ausführliche Datendokumentation findet sich bei Bächermann et al. (2023) sowie bei Fischer et al. und Ellguth et al. (2014). Für das Zusammenspielen der einzelnen Wellen des Betriebspanels wurde ein do-file von Umkehrer (2017) verwendet.

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

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

Mit dem Blick auf das europäische Ausland kann schließlich gezeigt werden, dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland wie auch in Brandenburg keineswegs zwangsläufig oder gar alternativlos ist. Im Rahmen dieser Studie werden deshalb abschließend wichtige Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert. Hierzu gehören die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsmacht genauso wie die Überwindung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) bei den Arbeitgeberverbänden und die breitere Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Hinzu kommen auf Landesebene verbindliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der regionalen Wirtschaftsförderung.

Damit Tarifverträge auch in Brandenburg wieder stärkere Verbreitung finden, müssen alle relevanten Akteure von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bis hin zur Politik ihre Verantwortung übernehmen und dafür sorgen, dass Tariffucht nicht länger akzeptiert und die tarifvertraglich regulierte Arbeit wieder zum Normalfall wird. Mit dem „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ besteht bereits heute ein Kooperationsrahmen, in dem sich alle relevanten Akteure auf eine Stärkung der Tarifbindung verpflichtete haben. Allerdings fehlt es bislang an konkreten Maßnahmen, um dieses Ziel auch umzusetzen.

Die Europäische Mindestlohnrichtlinie verlangt von allen EU-Mitgliedsstaaten, deren Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt, einen konkreten Aktionsplan zur Stärkung des Tarifvertragssystem zu entwickeln. In einem föderalen System wie Deutschland wäre es dabei sicherlich sinnvoll, dass ein solcher Aktionsplan nicht allein auf nationaler Ebene entwickelt, sondern auch von der Landesebene unterstützt werden würde. Deshalb sollte die Landesregierung den Impuls der Europäischen Mindestlohnrichtlinie nutzen und einen konkreten Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung in Brandenburg auf den Weg bringen.

³ An dieser Stelle möchten wir uns recht herzlich bei allen Gesprächspartner*innen bedanken, die wir im Rahmen dieser Studie kontaktieren konnten und die uns mit wertvollem Insider- und Expertenwissen versorgt haben. Unser besonderer Dank gilt auch den Kolleg*innen des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg, die uns mit zahlreichen Informationen und Kontakten weitergeholfen haben.

2 Tarifbindung in Brandenburg: Stand und Entwicklungstendenzen

2.1 Tarifverträge in Brandenburg

Nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 7) müssen alle in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) registriert werden. Ende 2023 zählte das Tarifregister des BMAS in Deutschland etwa 87.000 gültige Tarifverträge. Jährlich werden in der Regel zwischen 5.000 und 6.000 Tarifverträge neu registriert.⁴ Darüber hinaus existieren von Seiten des BMAS und den entsprechenden Landesministerien jedoch kaum offizielle Daten oder Auswertungen über die Entwicklung der Tariflandschaft.

Für Brandenburg existiert seit 1992 ein gemeinsames Tarifregister mit dem Land Berlin, das von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung geführt wird und wo sämtliche Tarifverträge mit Geltung in Berlin und Brandenburg gesammelt werden.⁵ Das gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg erteilt allen Interessierten Auskünfte zu Tarifverträgen und ermöglicht die Einsichtnahme in die Verträge. Es dient vor allem als Informationsstelle für Sozialversicherungsträger (wie die Deutsche Rentenversicherung, Unfallkassen usw.) und übersendet bei Rechtsstreitigkeiten an die Landesarbeits- und Sozialgerichte.⁶ Schließlich veröffentlicht das Tarifregister regelmäßig Kurzübersichten über tarifliche Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen in den Ländern Berlin und Brandenburg. Für das Land Brandenburg liegen derzeit für 36 Tarifbranchen Kurzübersichten vor, die grundlegende Informationen über die Tarifvertragsparteien sowie die tarifvertraglich vereinbarten Vergütungsgruppen und Wochenarbeitszeiten, Urlaubstage, Jahressonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen enthalten.⁷

Auf Basis einer Sonderauswertung, die das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für die vorliegende Studie vorgenommen hat, können hier erstmals aktuelle Zahlen über die Gesamtzahl der in Brandenburg gültigen Tarifverträge vorgelegt werden (Tabelle 2.1).⁸ Demnach existieren in Brandenburg etwas über 8.000 gültige Tarifverträge (Stand März 2024). Den Kern des brandenburgischen Tarifvertragssystems bilden 338 Vergütungs- und 307 Manteltarifverträge, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene vereinbart wurden. Hinzu kommen eine relativ hohe Anzahl von Tarifverträgen mit einzelnen Man-

⁴ Im Jahr 2023 wurden erstmals seit längerem sogar wieder mehr als 7.000 neuen Tarifverträge registriert: Vgl. WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen 1990–2023, Daten des BMAS, WSI-Tarifstatistik, <https://www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm>

⁵ Vgl. <https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/>

⁶ Darüber hinaus hat das Tarifregister eine wichtige Rolle für die Umsetzung der Tarifreuevorgaben des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, in dem es umfangreiche Tarifinformationen für Vergabestellen sowie Bieterinnen und Bieter im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe zur Verfügung stellt. Vgl. hierzu Kapitel 5.2.

⁷ Für die aktuelle Übersicht zu den Tarifbranchen in Brandenburg vgl.

https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/beschaeftigung/tarifregister/kurzuebersichten_brandenburg_uebers_branch.pdf?ts=1710753264

⁸ Wir bedanken uns beim Tarifregister des BMAS, das uns diese Daten für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt hat.

teltarifvertragsbestimmungen (1.924 Tarifverträge) sowie zahlreiche Änderungs- und Paralleltarifverträge (4.036 Tarifverträge), sodass in Brandenburg insgesamt 6.605 Verbands- oder Flächentarifverträge existieren.

Tabelle 2.1: Anzahl der in Brandenburg gültigen Tarifverträge (2024)*

	Alle in Brandenburg gültigen Tarifverträge	Überregionale Tarifverträge, die auch in Brandenburg gelten	Tarifverträge mit ausschließlicher Gültigkeit in Brandenburg
Verbandstarifverträge			
Vergütungs-TV	338	225	113
Mantel-TV	307	220	87
TV mit Mantel- bestimmungen	1.924	1.600	324
Änderungs- und Parallel-TV	4.036	3.668	368
Zusammen	6.605	5.713	892
Firmentarifverträge*			
Vergütungs-TV	195	175	20
Mantel-TV	215	207	8
TV mit Mantel- bestimmungen	725	706	19
Änderungs- und Parallel-TV	446	433	13
Zusammen	1.581	1.521	60
Alle Tarifverträge			
Vergütungs-TV	533	400	133
Mantel-TV	522	427	95
TV mit Mantel- bestimmungen	2.649	2.306	343
Änderungs- und Parallel-TV	4.482	4.101	381
Zusammen	8.186	7.234	952

* Stand: März 2024

** Der räumliche Geltungsbereich wird bei Firmentarifverträgen nur im Einzelfall – sofern im Tarifvertrag explizit eine Region bzw. Bundesland genannt wird – erfasst. Die Angaben zu den Firmentarifverträgen sind insofern unterzeichnet und dürften tatsächlich deutlich höher sein.

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

WSI

Zusätzlich zu den Verbandstarifverträgen hat das BMAS auch 1.581 in Brandenburg gültige Firmentarifverträge identifiziert. Allerdings liegen bei den Firmentarifverträgen oft keine Informationen über den tatsächlichen geografischen Geltungsbereich vor, sodass deren Anzahl in der Praxis deutlich höher ausfallen dürfte. Bei der Mehrzahl der in Brandenburg gültigen Tarifverträge handelt es sich um überregionale Vereinbarungen, die auch in anderen Bundesländern Anwendung finden. Unter den Tarifverträgen, die ausschließlich in Brandenburg gelten, finden sich 892 Verbandstarifverträge und 60 Firmentarifverträge.

2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung

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

Die in der öffentlichen Debatte verwendeten Daten zur Tarifbindung stammen im Wesentlichen aus zwei Datenquellen:⁹

Am weitesten verbreitet sind die Daten des *IAB-Betriebspanels*, die auf einer seit Mitte der 1990er Jahre jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Befragung von zuletzt etwa 15.500 Betrieben beruhen (Ellguth et al. 2014). Die Ergebnisse zur Tarifbindung in Deutschland werden in der Regel einmal jährlich veröffentlicht (zuletzt: Hohendanner/Kohaut 2023).

Für Brandenburg wurden in den letzten Jahren regelmäßig regionale Analysen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels vorgelegt, die vom Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) des Landes Brandenburg erstellt wurden (zuletzt: MWAE 2023). Diese Untersuchungen enthalten auch jeweils ein eigenes Kapitel zur Tarifbindung in Brandenburg, mit einigen wenigen Strukturdaten zur Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben. Darüber hinaus wertet auch das WSI regelmäßig die Daten des IAB-Betriebspanels aus und veröffentlicht diese in einer jährlich aktualisierten Studie über Eckdaten zur Tarifbindung in den einzelnen Bundesländern, die auch Angaben zu Brandenburg beinhaltet (zuletzt: Lübker/Schulten 2024).

Bei der zweiten Quelle mit Daten zur Tarifbindung handelt es sich um die *Verdiensterhebung* (VE) des Statistischen Bundesamtes, die seit Anfang 2022 monatlich durchgeführt wird und bei der in ganz Deutschland etwa 58.000 Betriebe befragt werden (Statistisches Bundesamt 2023a). Auf der Grundlage der Verdiensterhebung hat das Statistische Bundesamt (2023b) im Juni 2023 erstmals auch umfangreiche Daten zur Tarifbindung in Deutschland veröffentlicht.¹⁰ In Brandenburg werden im Rahmen der Verdiensterhebung etwa 2.600 Betriebe befragt (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2023a, S. 4). Auf dieser Grundlage hat das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023b, 2023c) auch eigene Daten zur Tarifbindung in Brandenburg und zu Verdiensten in Betriebe mit und ohne Tarifbindung

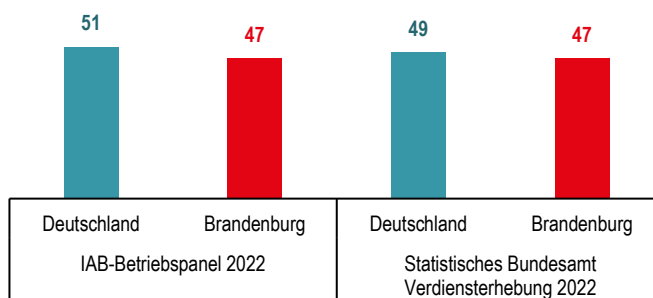
⁹ Neben den hier verwendeten Quellen wird mitunter auch noch das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) zur Berechnung der Tarifbindung verwendet (Lesch/Schröder 2023).

¹⁰ Detaillierte Ergebnisse der Verdiensterhebung zur Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen und Bundesländern können über die Datenbank des Statistischen Bundesamtes GENESIS-Online (Tabellen 62361-0500, 62361-0501, 62361-0510, 62361-0511, 62361-0520, 62361-0521) abgerufen werden.

veröffentlicht. Mit der neuen Verdiensterhebung wurden ältere Erhebungen des Statistischen Bundesamtes wie die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) und die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung (VSE) abgelöst.¹¹

Sowohl bei dem IAB-Betriebspanel als auch bei der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes handelt es sich um repräsentative Befragungen, die nachträglich gewichtet werden, um auf diese Weise hinsichtlich der Branchen- und Größenstruktur der befragten Betriebe einen repräsentativen Querschnitt abzubilden. Im Hinblick auf die Tarifbindung der Beschäftigten gelangen beide Datensätze demnach auch zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Während im Jahr 2022 nach dem IAB-Betriebspanel die Tarifbindung in Deutschland bei 51 Prozent lag, waren es 2022 nach der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes 49 Prozent (Abbildung 2.1). Für Brandenburg weisen beide Datensätze eine Tarifbindung von 47 Prozent aus.

Abb. 2.1: Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland und Brandenburg nach unterschiedlichen Datenquellen (2022)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023b und Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2023b (Daten der Verdiensterhebung 2022) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Die Angaben für einzelne Bundesländer sind dabei in beiden Datensätzen aufgrund der deutlich geringeren Fallzahlen der befragten Betriebe mit größeren statistischen Unsicherheiten und Schwankungen behaftet. Dies gilt umso mehr, je differenzierter die Tarifbindung für bestimmte Branchen oder Beschäftigtengruppen bestimmt werden soll. Geringere Fallzahlen erhöhen jedoch automatisch den statistischen Schätzfehler (s. a. den methodischen Anhang in Lübker/Schulten 2024). Deshalb sollten die hier dargestellten Daten weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen interpretiert werden.

Im Rahmen dieser Studie werden sowohl Daten der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes als auch des IAB-Betriebspanels verwendet. Der Datensatz der Verdiensterhebung erlaubt aufgrund deutlich höherer Fallzahlen eine deutlich feinere Untergliederung der Tarifbindung nach einzelnen Branchen. Demgegenüber hat das IAB-Betriebspanel den Vorteil, dass es bereits seit Mitte der 1990er Jahre existiert und demnach er-

¹¹ Auf der Grundlage der VSE-Daten für die Jahre 2014 und 2018 hat das Statistische Bundesamt auch ältere Analysen zur Tarifbindung (Statistisches Bundesamt 2016, 2021a) erstellt, die jedoch aufgrund der Neufassung der Erhebungsfragen mit den Ergebnissen der aktuellen Verdiensterhebung nicht vollständig vergleichbar sind.

laubt, längere Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Außerdem ermöglichen die Daten des IAB-Betriebspanels einige multivariate Berechnungen zu den unterschiedlichen Löhnen und Arbeitsbedingungen von Betriebe mit und ohne Tarifvertrag. Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen dieser Studie sowohl die Datensätze des IAB-Betriebspanels¹² als auch die der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes¹³ verwendet.

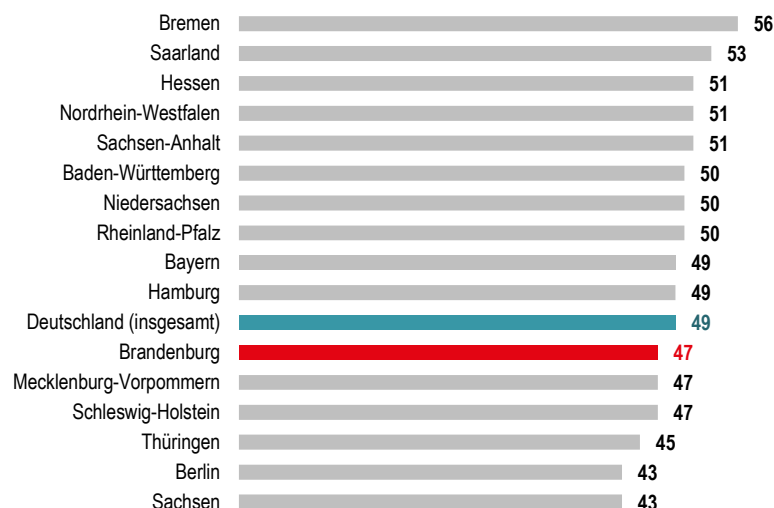
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich

2.3.1 Tarifbindung der Beschäftigten

Nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes arbeiteten im Jahr 2022 mit 47 Prozent weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in Brandenburg in einem tarifgebundenen Betrieb. Im innerdeutschen Vergleich gehört Brandenburg damit zu den Bundesländern mit einer geringen Tarifbindung, die zwei Prozentpunkte unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts liegt (Abbildung 2.2). Mit 45 Prozent in Thüringen und jeweils 43 Prozent in Berlin und Sachsen weisen lediglich drei Bundesländer eine noch niedrigere Tarifbindung auf.

Mit einer Tarifbindung von 50 bzw. 51 Prozent liegen neben Sachsen-Anhalt eine Reihe von westdeutschen Bundesländern leicht oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts. Lediglich Bremen und das Saarland weisen mit 56 Prozent bzw. 53 Prozent der Beschäftigten noch eine etwas höhere Tarifbindung aus. Insgesamt liegt die Tarifbindung der Beschäftigten in den meisten Bundesländern mittlerweile relativ eng beieinander.

Abb. 2.2: Tarifbindung der Beschäftigten nach Bundesländern (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

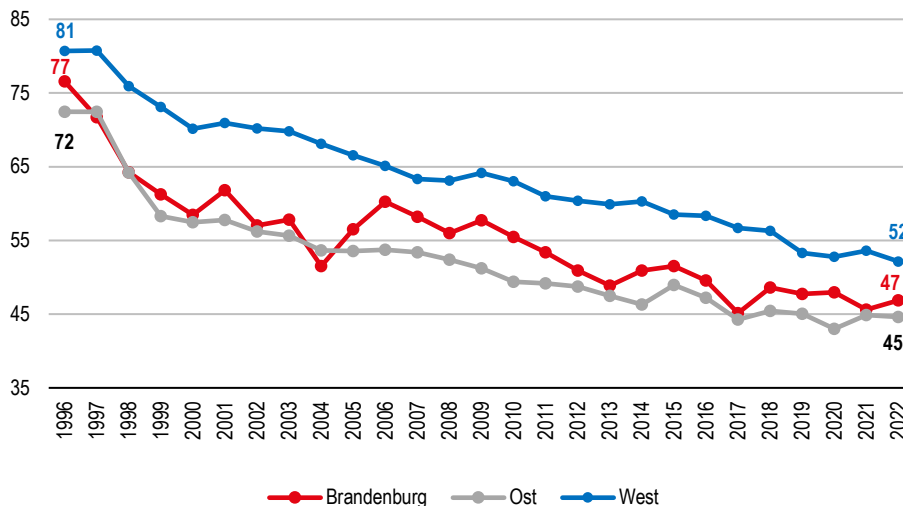
WSI

¹² Siehe Fußnote 1.

¹³ Die Auswertung der Daten der Verdiensterhebung erfolgt auf der Grundlage der Online-Datenbank GENESIS des Statistischen Bundesamtes (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>).

Seit Mitte der 1990er Jahre weist die Tarifbindung in allen Bundesländern einen rückläufigen Trend auf (Abbildung 2.3).¹⁴ Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg Mitte der 1990er Jahre noch bei 77 Prozent. Seither ist sie bei einigen Schwankungen im Trend kontinuierlich zurückgegangen und erreichte im Jahr 2017 mit nur 44 Prozent ihren bisherigen Tiefpunkt. Seit 2018 schwankt die jährlich errechnete Tarifbindung in Brandenburg zwischen 45 und 49 Prozent

Abb. 2.3: Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (1996–2022)
Angaben in Prozent



Anmerkung: Ostdeutschland inklusive Berlin.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Vergleicht man die Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg mit der in Westdeutschland und den übrigen ostdeutschen Bundesländern, so zeigt sich überall ein ähnlicher Trend (Abbildung 2.3). Einem relativ starken Abfall der Tarifbindung in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre folgte in den letzten beiden Jahrzehnten ein kontinuierlicher Rückgang, der bis in die Gegenwart anhält. Im Durchschnitt geht die Tarifbindung dabei jedes Jahr um ein bis zwei Prozentpunkte zurück. Brandenburg bewegt sich dabei in der Regel ein bis zwei Prozentpunkte oberhalb des Durchschnittes der übrigen ostdeutschen Bundesländer.

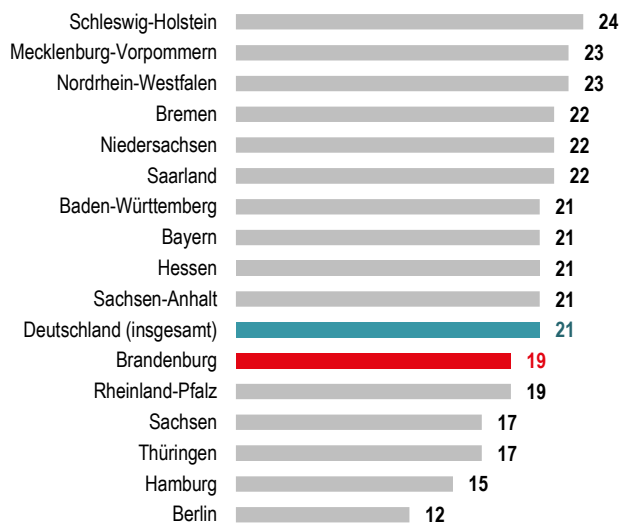
¹⁴ Schwankungen bei den Daten, die von einem auf das andere Jahr mitunter auch einmal eine Zunahme der Tarifbindung suggerieren können, müssen nicht notwendig auf reale Entwicklungen zurückzuführen sein, sondern können auch statistische Gründe haben, die z. B. mit Veränderungen bei den befragten Betrieben zusammenhängen.

2.3.2 Tarifbindung der Betriebe

Die Erosion des Tarifvertragssystems wird in ihrer Tragweite noch deutlicher, wenn nicht die Tarifbindung der Beschäftigten, sondern die der Betriebe betrachtet wird (Abbildung 2.4): Im Jahr 2022 waren in Brandenburg nach der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes nur noch 19 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Mit diesem Wert liegt Brandenburg knapp unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts von 21 Prozent.

Die höchste Tarifbindung der Betriebe gibt es immer noch in Schleswig-Holstein mit 24 Prozent, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen mit 23 Prozent und Bremen, Niedersachsen und das Saarland mit jeweils 22 Prozent. Die niedrigste Tarifbindung der Betriebe existiert dagegen in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin mit 15 Prozent bzw. sogar nur zwölf Prozent. Insgesamt fällt gerade einmal noch jeder fünfte Betrieb in Deutschland unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Die deutlichen Unterschiede zwischen der Tarifbindung der Beschäftigten und der Betriebe weisen bereits auf ein zentrales Strukturmerkmal hin, wonach die Tarifbindung eng mit der Betriebsgröße korreliert.¹⁵

Abb. 2.4: Tarifbindung der Betriebe nach Bundesländern (2022)
Angaben in Prozent



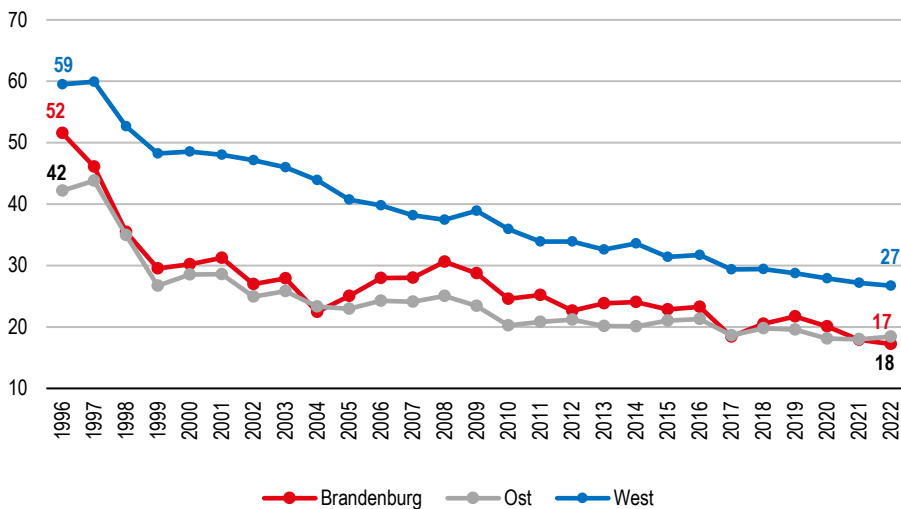
Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0521

WSI

Bei einer langfristigen Betrachtung zeigt die Tarifbindung der Betriebe einen ähnlichen Entwicklungstrend wie die der Beschäftigten (Abbildung 2.5): Nach einem relativ starken Einbruch Ende der 1990er Jahre kommt es seit den 2000er Jahren zu einem bis heute anhaltenden schleichenden Rückgang, bei dem die Tarifbindung jedes Jahr um ein bis zwei Prozentpunkte zurückgeht. In Brandenburg hat die Tarifbindung der Betriebe von 52 Prozent im Jahr 1996 auf 17 Prozent im Jahr 2022 um mehr als zwei Drittel abgenommen.

¹⁵ Vgl. Kapitel 2.4.3.

Abb. 2.5: Tarifbindung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (1996–2022)
Angaben in Prozent



Ost inklusive Berlin
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels



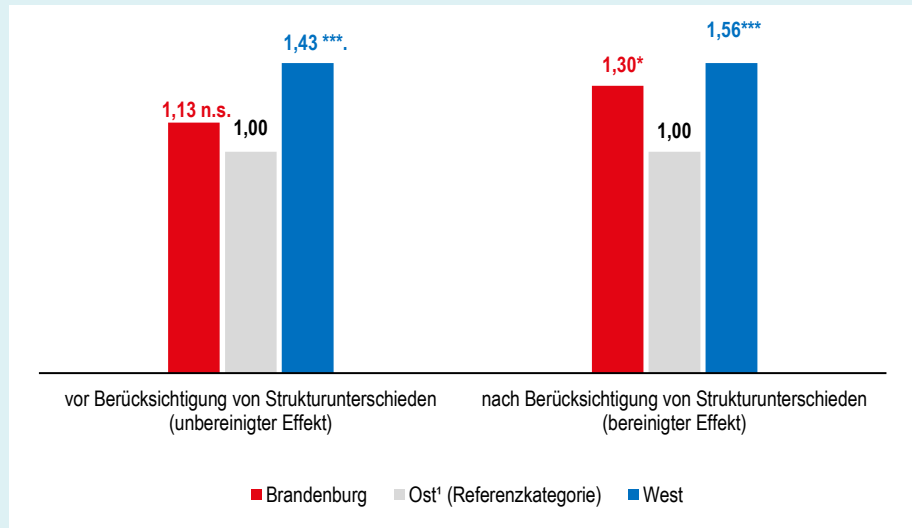
Tarifbindung in Brandenburg im Vergleich: Ergebnisse einer multivariaten Analyse¹⁶

Der Anteil der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten, liegt in Brandenburg mit 47 Prozent nur knapp unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt und höher als in den meisten anderen ostdeutschen Bundesländern (vgl. Abbildung 2.2). Der direkte Vergleich lässt jedoch Faktoren wie die Wirtschaftsstruktur eines Landes außer Acht, die eine hohe Tarifbindung begünstigen oder erschweren können. So ist gut dokumentiert, dass einige Branchen – wie das Gastgewerbe oder der Einzelhandel – in der gesamtdeutschen Perspektive eine deutlich unterdurchschnittliche Tarifbindung aufweisen. Außerdem sind Kleinbetriebe seltener an einen Tarifvertrag gebunden als Großbetriebe (Ellguth/Kohaut 2022, S. 331).

Welchen Einfluss diese Strukturmerkmale auf die Tarifbindung in Brandenburg haben, wird im Folgenden auf Grundlage einer multivariaten Analyse dargestellt. Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2019 bis 2022 verwendet, was zu einer höheren Fallzahl und somit zu aussagekräftigeren Ergebnissen beiträgt. Im ersten Analyseschritt wird auf dieser Datenbasis das Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg berechnet, wobei die anderen ostdeutschen Bundesländer als Referenzkategorie dienen. Wie in der deskriptiven Analyse liegt der Wert für Brandenburg (Chancenverhältnis: 1,13) leicht über dem der anderen ostdeutschen Bundesländer, die als Vergleichsbasis dienen (siehe Abbildung 2.6). Der Unterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant und könnte damit auch rein zufallsbedingt sein. Erwartungsgemäß fällt das Chancenverhältnis für Westdeutschland (1,43, signifikant auf dem 0,001-Niveau) deutlich höher aus, was die besseren Aussichten auf einen tarifgebundenen Arbeitsplatz widerspiegelt.

¹⁶ Dieser Kasten stützt sich auf den entsprechenden Abschnitt in Schulten et al. (2023) und wurde für Brandenburg angepasst.

Abb. 2.6: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg und Westdeutschland im Vergleich zu Ostdeutschland¹ (2019–2022)



¹ ohne Brandenburg; n.s. = nicht signifikant; *** signifikant auf dem 0,001-Niveau.

Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2019 bis 2022 (n = 61,596). Bei den unbereinigten Effekten werden lediglich Jahreseffekte berücksichtigt. Bei den bereinigten Effekten werden zusätzlich Strukturunterschiede hinsichtlich der folgenden Variablen berücksichtigt: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation). Niveauunterschiede werden über Dummy-Variablen für Brandenburg und die westdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Ostdeutschland ohne Brandenburg ist. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht); p-Werte basieren auf robusten Standardfehlern. Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Der Befund tritt deutlicher hervor, wenn im zweiten Analyseschritt die Effekte der Wirtschaftsstruktur auf die Tarifbindung statistisch herausgerechnet werden. Als Kontrollvariablen dienen hierfür die Betriebsgröße und die Branchenstruktur, also zwei der wesentlichen Merkmale, die die Tarifbindung eines Betriebes vorhersagen (Kohaut/Schnabel 2003). Dies berücksichtigt die strukturellen Unterschiede, die eine hohe Tarifbindung fördern oder behindern – ähnlich wie das Handicap, das beim Golfspiel die Unterschiede zwischen den Spielern ausgleicht. Nach dieser Berechnungsmethode steht Brandenburg (bereinigtes Chancenverhältnis: 1,30, signifikant auf dem 0,05-Niveau) besser da als die anderen ostdeutschen Bundesländer – reicht aber nicht an das Niveau Westdeutschlands heran (bereinigtes Chancenverhältnis: 1,56, signifikant auf dem 0,001-Niveau). Trotzdem kann man von einem kleinen Achtungserfolg sprechen: Die Tarifbindung ist in Brandenburg im Vergleich zu den übrigen ostdeutschen Bundesländern höher, als dies aufgrund der Wirtschaftsstruktur des Landes zu erwarten wäre.

2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung

2.4.1 Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

Eine Tarifbindung kann prinzipiell sowohl durch die Mitgliedschaft eines Unternehmens innerhalb eines Arbeitgeberverbandes (durch einen Branchentarifvertrag) als auch durch den direkten Abschluss eines Firmentarifvertrages erzielt werden. In Brandenburg fielen 2022 nach Angaben des IAB-Betriebspanels noch 37 Prozent aller Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages, gegenüber 33 Prozent in Ostdeutschland und 43 Prozent in westdeutschen Bundesländern (Abbildung 2.7). Hinzu kommen weitere zehn Prozent der Beschäftigten, die unter einen Firmentarifvertrag fallen. Im Vergleich zu den übrigen ostdeutschen Bundesländern ist der Stellenwert von Firmentarifverträgen in Brandenburg damit leicht unterdurchschnittlich.

Darüber hinaus gibt es auch etliche Betriebe, die zwar formal nicht tarifgebunden sind, sich aber an bestehenden Tarifverträgen orientieren.¹⁷ In Brandenburg arbeiten 18 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben, die im IAB-Betriebspanel angegeben haben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu „orientieren“. Dies sind deutliche weniger als in den übrigen ost- und westdeutschen Bundesländern. Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten (35 Prozent) sind in Unternehmen tätig, die weder tarifgebunden sind noch angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. Dies ist der höchste Wert in ganz Deutschland.

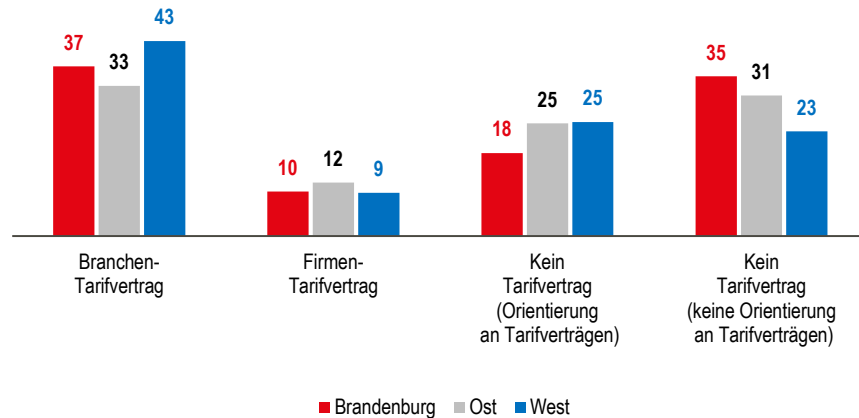
Eine Orientierung an Tarifverträgen kann in der Praxis sehr unterschiedliche Formen annehmen, von der nahezu hundertprozentigen Übernahme bestehender Tarifstandards bis hin zu einem sehr losen und sporadischen Bezug auf tarifvertragliche Regelungen (Ellguth/Kohaut 2020, S. 310). Empirisch ist dabei in verschiedenen Untersuchungen gezeigt worden, dass Unternehmen, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren, nichtsdestotrotz im Durchschnitt deutlich schlechtere Konditionen anbieten, als im Tarifvertrag vereinbart wurden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Auch die regionalen Tarifstudien des WSI zu Bayern, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen haben dieses Ergebnis eindrucksvoll bestätigt (Schulten et al. 2018, 2019, 2021, 2022, 2023; Schulten et al. 2020; Schröder et al. 2021).¹⁸

¹⁷ Im Juni 2023 veröffentlichte das Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2023b) eine Pressemitteilung, in der bereits in der Überschrift behauptet wurde, dass in Brandenburg „mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tarif bezahlt [werden].“ Neben den 47 Prozent der Beschäftigten, die formal an einen Tarifvertrag gebunden sind, würden weitere acht Prozent der Beschäftigten in Unternehmen arbeiten, die freiwillig nach Tarifvertrag bezahlen. Bei den zusätzlichen acht Prozent bezieht sich das Amt für Statistik Berlin Brandenburg auf diejenigen Unternehmen, die in der Verdiensterhebung 2022 angeben, zwar formal nicht tarifgebunden zu sein, aber über eine Betriebsvereinbarung zu verfügen, in der die Orientierung am Tarifvertrag festgeschrieben wird. Abgesehen davon, dass es nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§77, Absatz 3) unzulässig ist, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, so kann selbst bei der Existenz einer entsprechenden Vereinbarung eine Orientierung an Tarifverträgen inhaltlich sehr unterschiedliches bedeuten. Die Aussage, wonach die hiervon betroffenen Beschäftigten „nach Tarif bezahlt werden“, ist auf jeden Fall durch die Verdiensterhebung nicht gedeckt.

¹⁸ Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung an Tarifverträgen in Brandenburg vgl. Kapitel 4.

Zwar können Tarifverträge über ihre formalen Geltungsbereiche hinaus auch auf nicht tarifgebundene Betriebe Wirkung entfalten, eine bloße Orientierung an Tarifverträgen ist jedoch kein Ersatz für eine verbindliche Tarifbindung. Tarifstandards werden im Gegenteil in der Regel nur von solchen Unternehmen durchgängig eingehalten, die auch formal an einen Tarifvertrag gebunden sind.

Abb. 2.7: Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent

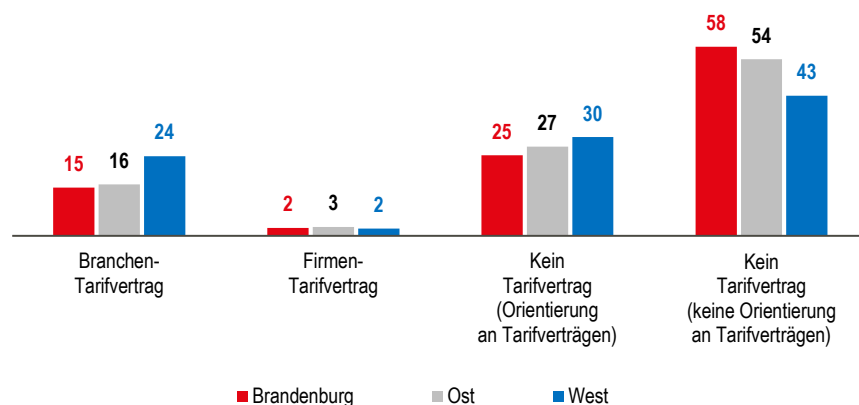


Anmerkung: Ostdeutschland inklusive Berlin.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Die volle Tragweite der Erosion des Tarifvertragssystems wird besonders offensichtlich, wenn man sich die Tarifbindung der Betriebe ansieht (Abbildung 2.8). In Brandenburg sind nur noch 15 Prozent aller Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden. Weitere zwei Prozent haben einen Firmentarifvertrag. Darüber hinaus gibt ein weiteres Viertel der Betriebe (25 Prozent) an, sich an existierenden Tarifverträgen zu orientieren, während mehr als die Hälfte der Betriebe (58 Prozent) ihre Arbeitsbedingungen ohne jeglichen Bezug zu bestehenden Tarifverträgen festlegt.

Abb. 2.8: Tarifbindung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Anmerkung: Ostdeutschland inklusive Berlin.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

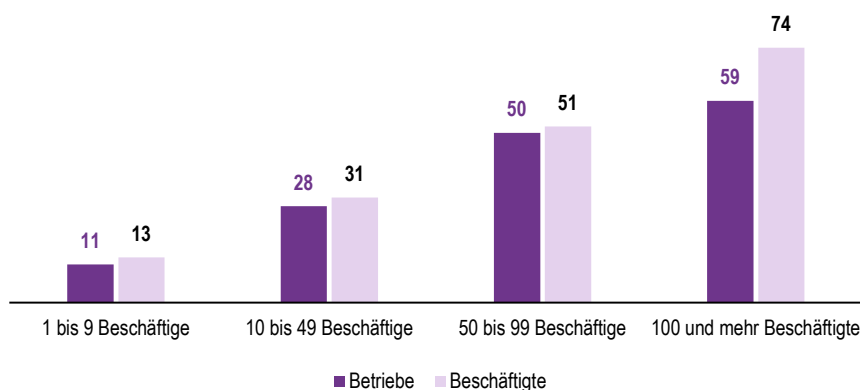
WSI

2.4.2 Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen

Die Tarifbindung wird in Deutschland stark von der Struktur der Betriebsgrößen beeinflusst. Dabei gilt für Brandenburg wie für Deutschland insgesamt, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Betrieb tarifgebunden ist (Hohendanner/Kohaut 2023). Im Jahr 2022 waren in Brandenburg von den Kleinstbetrieben mit ein bis neun Beschäftigten lediglich elf Prozent der Betriebe und 13 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei größeren Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten waren es hingegen 59 Prozent der Betriebe und mehr als drei Viertel der Beschäftigten (74 Prozent) (Abbildung 2.9).

Im gesamtdeutschen Vergleich hat Brandenburg deutlich mehr Klein- und Kleinstbetriebe und deutlich weniger Großbetriebe als die meisten anderen Bundesländer: Im Jahr 2022 waren 18,6 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten tätig gegenüber 15,9 Prozent im gesamtdeutschen Durchschnitt. Bei größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren es hingegen in Brandenburg 31,2 Prozent gegenüber 23,9 Prozent im gesamtdeutschen Durchschnitt (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Die besondere Betriebsstruktur in Brandenburg hat demnach einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung.¹⁹

Abb. 2.9: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg nach Betriebsgröße (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

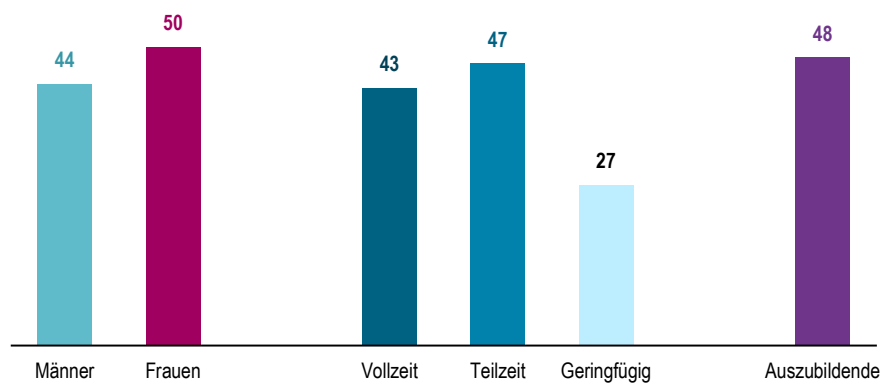
Im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich bei der Tarifbindung in Brandenburg ebenfalls einige interessante Befunde (Abbildung 2.10). Bemerkenswert ist vor allem, dass Frauen mit 50 Prozent deutlich häufiger in tarifgebundenen Betrieben arbeiten als Männer mit nur 44 Prozent. Dies liegt vor allem an der besonderen Wirtschaftsstruktur in Brandenburg. So spielen Branchen mit überdurchschnittlich vielen weiblichen Beschäftigten wie das Sozial- und Gesundheitswesen oder die öffentliche Verwaltung in Brandenburg eine besonders große Rolle (MWAE 2023, S. 13ff.). Insbesondere die öffentliche Verwaltung ist zu bei-

¹⁹ Vgl. a, weiter oben der Kasten zur „Tarifbindung in Brandenburg im Vergleich: Ergebnisse einer multivariaten Analyse“.

nah 100 Prozent tarifgebunden und erhöht damit die Tarifbindung von Frauen (s. a. Kapitel 3).

Ein ähnliches Phänomen zeigt sich bei den Teilzeitbeschäftigten, die mit 47 Prozent häufiger in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten als Vollzeitbeschäftigte, bei denen dies nur 43 Prozent sind. Auch hier dürfte wiederum die Wirtschaftsstruktur Brandenburgs eine entscheidende Rolle spielen. So ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 32 bzw. 33 Prozent in Brandenburg besonders hoch (MWAE 2023, S. 19). Eine deutlich niedrigere Tarifbindung weisen schließlich geringfügig Beschäftigte auf, die nur zu etwa einem Viertel (27 Prozent) in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten. Bei den Auszubildenden liegt die Tarifbindung mit 48 Prozent in etwa auf dem Niveau aller Beschäftigten. Betrieben ohne Tarifvertrag stellen insgesamt nur selten Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Abb. 2.10: Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg nach Beschäftigtengruppen (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

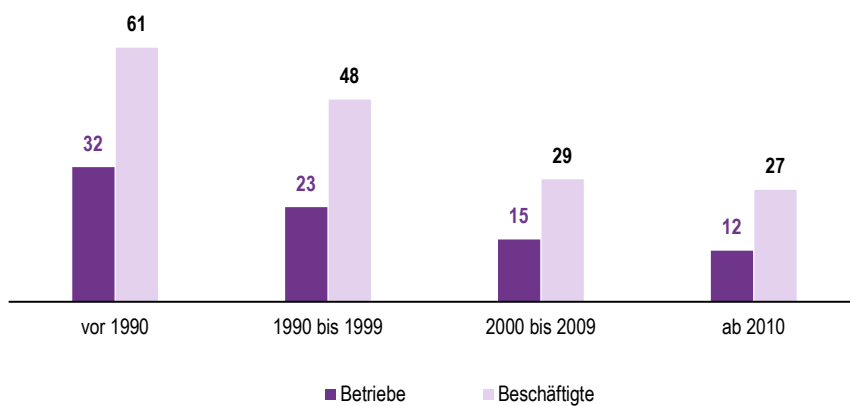
2.4.3 Tarifbindung nach dem Alter der Betriebe

Zu den wichtigsten Determinanten der Tarifbindung gehört das Alter der Betriebe (Abbildung 2.11). Hierbei gilt die Regel: Je älter ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher unterliegt er einem Tarifvertrag. Von den Betrieben, die bereits vor 1990 gegründet wurden, waren im Jahr 2022 in Brandenburg 32 Prozent tarifgebunden. Von den in den 1990er Jahre gegründeten Betrieben sind es 23 Prozent. In den 2000er Jahren sinkt der Anteil tarifgebundener Betriebe weiter auf 15 Prozent. Und unter den jüngsten Betrieben, die seit dem Jahr 2010 gegründet wurden, ist die Tarifbindung mit zwölf Prozent noch einmal niedriger.

Die abnehmende Tarifbindung ist vor allem ein Ergebnis des ökonomischen Strukturwandels und den damit verbundenen Veränderungen in der brandenburgischen Unternehmenslandschaft. Während ältere Unternehmen, die tendenziell eher tarifgebunden sind, aus dem Markt ausscheiden, gehen neu gegründete Unternehmen von vornherein gar nicht erst in die Tarifbindung. Etwa 43 Prozent aller Betriebe in Brandenburg wurde erst seit dem Jahr 2010 gegründet (MWAE 2023, S. 16), wodurch sich ein deutlich negativer Effekt für die Tarifbindung ergibt.

Allerdings ist nicht nur in Brandenburg, sondern in Deutschland insgesamt die Anwendung eines Tarifvertrages bei neu gegründeten Betrieben immer mehr zu einer Ausnahmerecheinung geworden (Kohaut/Ellguth 2008; Bossler 2019). Nicht unwesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen haben auch die Arbeitgeberverbände, indem sie mit der Einführung sogenannter OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) Unternehmen ermöglichten, Mitglied im Verband zu werden oder zu bleiben, ohne an den Verbandstarifvertrag gebunden zu sein (Behrens/Helfen 2016). Damit untergraben die Arbeitgeberverbände selbst die Akzeptanz von Tarifverträgen.²⁰

Abb. 2.11: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg nach dem Gründungsjahr der Betriebe (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels



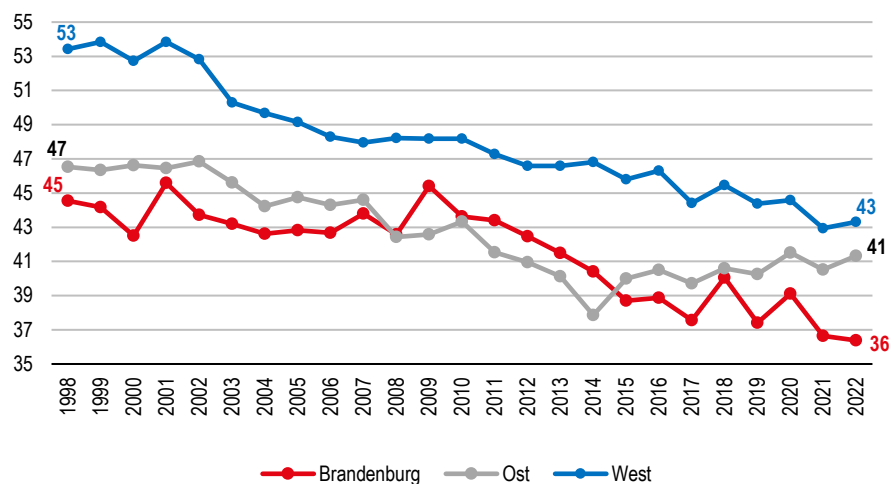
²⁰ Zur Bedeutung der OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden in Brandenburg s. a. Kapitel 5.1.

2.5 Tarifbindung und Betriebsrat

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

In Brandenburg arbeiteten im Jahr 2022 noch 36 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat (Abbildung 2.12). 1998 waren es noch 45 Prozent. Ähnlich wie die Tarifbindung ist demnach auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten tendenziell rückläufig.

Abb. 2.12: Vertretung der Beschäftigten durch Betriebs- und Personalräte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (1998–2022)
Angaben in Prozent



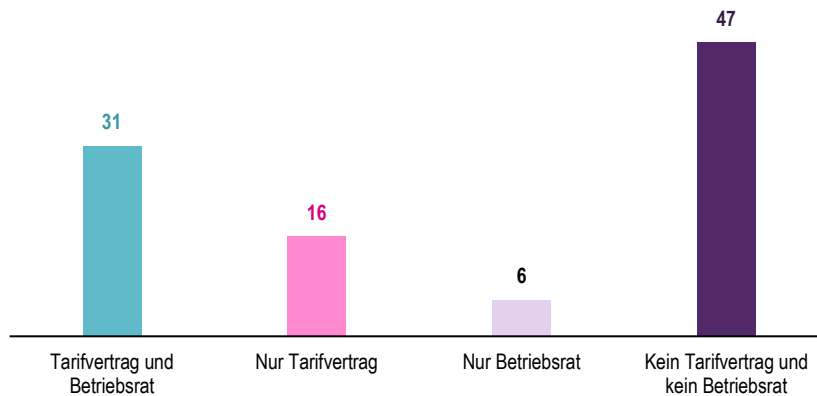
Anmerkung: Ostdeutschland inklusive Berlin.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Wenn man beide Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen gemeinsam betrachtet, arbeiten in Brandenburg nur noch 31 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben, die sowohl über einen Betriebsrat verfügen als auch an einen Tarifvertrag gebunden sind. 16 Prozent der Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat. Ohne eine starke betriebliche Interessenvertretung fehlt den Beschäftigten jedoch in der Regel das wichtigste Instrument, um die Anwendung eines Tarifvertrags durchzusetzen und dessen Umsetzung kontrollieren zu können. Eine deutlich größere Gruppe von Beschäftigten (47 Prozent) arbeitet in Betrieben,

die weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat haben (Abbildung 2.13).

Abb. 2.13: Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten in Brandenburg (2022)
Angaben in Prozent der Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

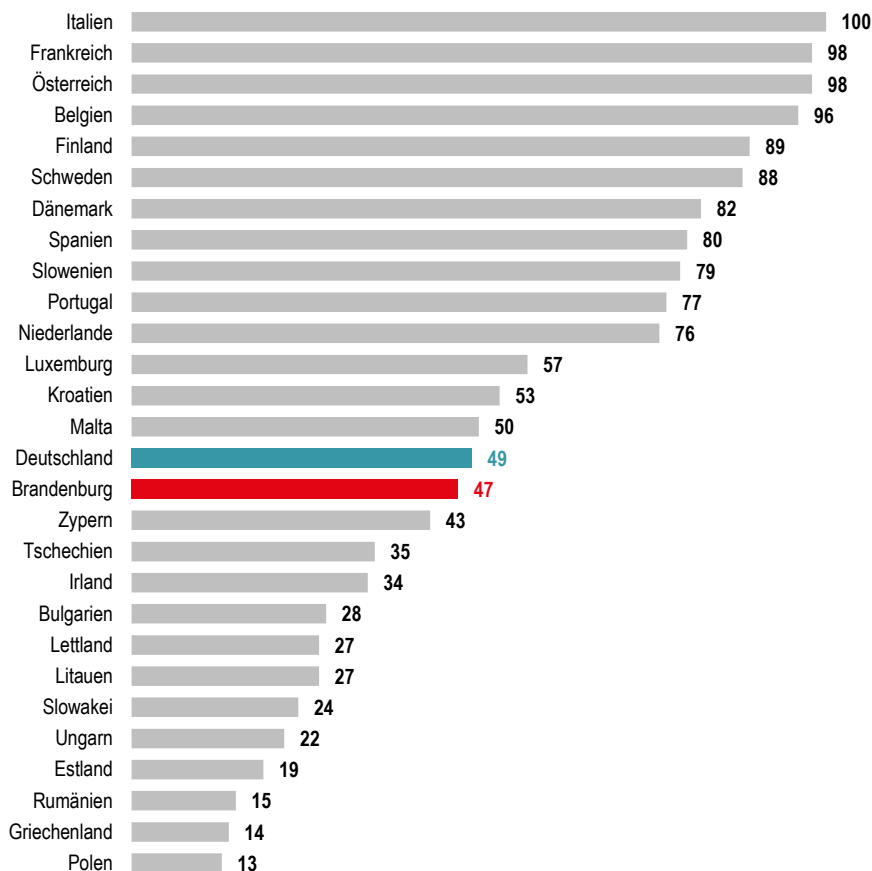
WSI

2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich

Dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland insgesamt und in Brandenburg im Besonderen keineswegs eine zwangsläufige Entwicklung darstellt, zeigt der Blick ins europäische Ausland. Innerhalb Europas variiert die Tarifbindung der Beschäftigten von annähernd 100 Prozent in Ländern wie Italien, Frankreich oder Österreich bis hin zu weniger als 30 Prozent in den meisten osteuropäischen Ländern (Abbildung 2.14). Mit Werten von 47 Prozent in Brandenburg beziehungsweise 49 Prozent in Deutschland insgesamt liegt die Tarifbindung hierzulande lediglich im europäischen Mittelfeld. Vor allem die west- und nordeuropäischen Nachbarländer weisen zumeist eine deutlich höhere Tarifbindung auf.

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

Abb. 2.14: Tarifbindung in der Europäischen Union*
Angaben in Prozent



*2014 – 2022 jeweils der aktuellste verfügbare Wert
Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database, für Deutschland und Brandenburg: Verdiensterhebung 2022

WSI

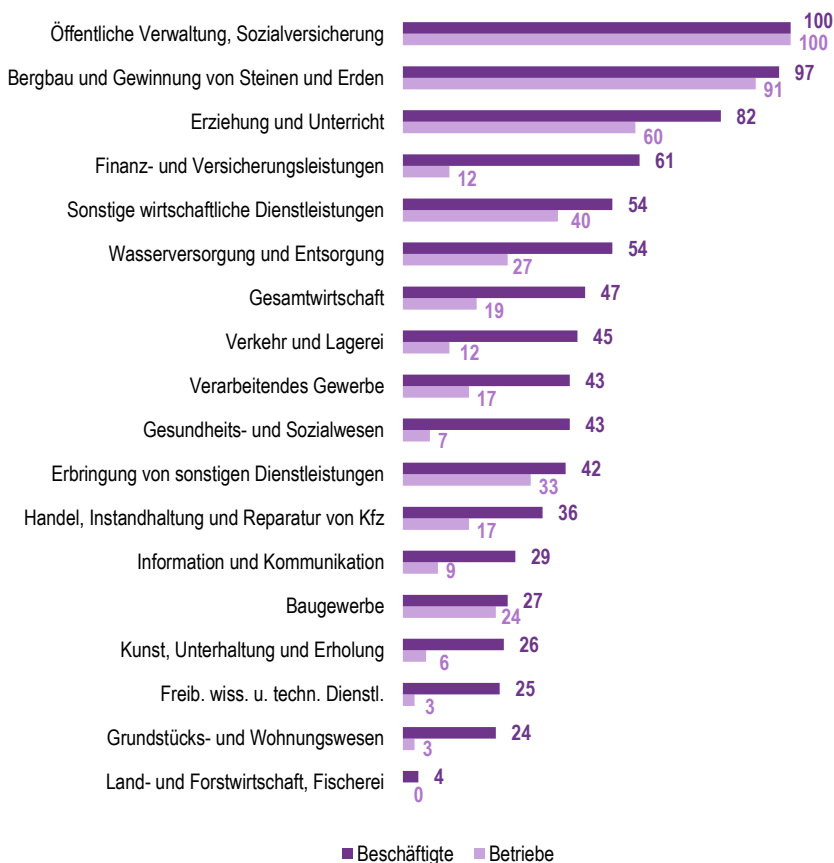
Darüber hinaus wird in vielen Ländern das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen deutlich häufiger als in Deutschland genutzt. So werden zum Beispiel in Belgien und den Niederlanden, fast alle wichtigen Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, was eine hohe Tarifbindung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

Im Herbst 2022 wurde in der Europäischen Union die Europäische Mindestlohnrichtlinie (Europäisches Parlament/Rat 2022) verabschiedet, die nicht nur gemeinsame Kriterien und Verfahren für „angemessene Mindestlöhne“ festschreibt, sondern darüber hinaus die Mitgliedsstaaten verpflichtete, die Tarifbindung zu stärken (Müller/Schulten 2024). Demnach sollen alle EU-Staaten, deren Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt, gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien einen konkreten Aktionsplan zur Erhöhung der Tarifbindung vorlegen. Derzeit weisen nur acht von 27 EU-Staaten eine Tarifbindung von 80 und mehr Prozent auf (Abbildung 2.14).

3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen

Je nach Branche wies die Tarifbindung in Brandenburg 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 der Beschäftigten 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 meistens ebenfalls 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 auf Daten der Verdiensterhebung 2022 beruht.

Abb. 3.1: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabellen 62361-0520 und 62361-0521

In Brandenburg reicht die Spannweite von Wirtschaftsbereichen mit hundertprozentiger Tarifbindung bis hin zu Branchen, in denen nur noch jeder vierte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt wird. Die höchste Tarifbindung existiert nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, die nach den Daten der Verdiensterhebung flächendeckend tarifgebunden ist. Sehr hoch fällt mit 97 Prozent der Bereich Bergbau, Steine und Erden aus, gefolgt vom Bereich Erziehung und Unterricht mit 82 Prozent und mit deutlichem Abstand die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 61 Prozent. Es folgt der Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 54 Prozent. Im Mittelfeld liegen die Bereiche Verkehr und Lagerei, das verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Erbringung sonstiger Dienstleistungen mit einer Tarifbindung zwischen 42 und 45 Prozent. Nach dem Handel mit 36 Prozent folgen mit erkennbarem Abstand der Bereich Information und Kommunikation, das Baugewerbe, das Grundstücks- und Wohnungswesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit einer Tarifbindung zwischen 29 und 24 Prozent. Für die Bereiche Energieversorgung und Gastgewerbe weist die Statistik keine verlässlichen Daten aus.

Deutlich geringer fällt in den meisten Branchen die Tarifbindung der *Betriebe* aus. An der Spitze liegt wiederum die öffentliche Verwaltung mit 100 Prozent, dann folgt mit weitem Abstand der Bereich Erziehung und Unterricht mit 52 Prozent. Es folgen verschiedene Dienstleistungsbereiche mit einer Tarifbindung zwischen 33 und 40 Prozent, gefolgt von der Wasserversorgung und Entsorgung (27 Prozent) und dem Baugewerbe (24 Prozent). Unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen der Handel und das verarbeitende Gewerbe mit 17 Prozent sowie Verkehr und Lagerei und die Finanzdienstleistungen mit jeweils zwölf Prozent. Alle übrigen Wirtschaftszweige liegen im einstelligen Bereich, darunter u. a. das Gesundheits- und Sozialwesen (sieben Prozent) und das Grundstücks- und Wohnungswesen (drei Prozent).

Die Unterschiede zur Tarifbindung der Beschäftigten ergeben sich daraus, dass Betriebe mit mehr Beschäftigten generell häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe. Bei der Gewichtung nach Beschäftigtenanteilen gehen diese größeren, tarifgebundenen Betriebe stärker in die Berechnung mit ein, als dies bei der Berechnung der Tarifbindung der Betriebe der Fall ist.

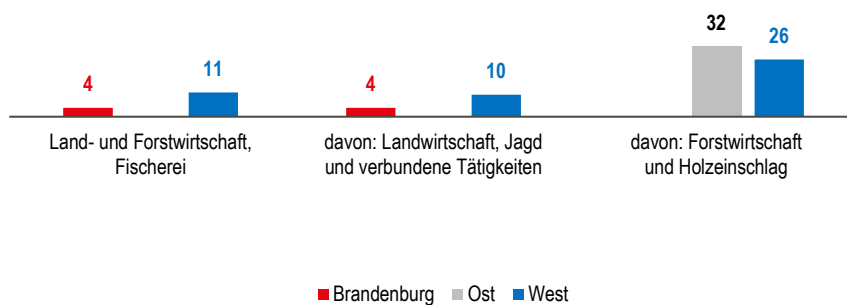
Im Folgenden werden einige ausgewählte Branchen genauer analysiert und mit einzelnen betrieblichen Fallbeispielen illustriert. Hierbei werden sowohl Negativbeispiele der versuchten und vollzogenen Tariffucht als auch Positivbeispiele einer gelungenen (Wieder-)Herstellung der Tarifbindung berücksichtigt.

3.1 Land- und Forstwirtschaft

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

Die Daten zur Tarifbindung auf Basis der Verdiensterhebung 2022 zeigen, dass in Brandenburg im Durchschnitt gerade mal vier Prozent der Beschäftigten des Wirtschaftsbereichs Land- und Forstwirtschaft und Fischerei tarifgebunden sind (Abbildung 3.2).

Abb. 3.2: Tarifbindung der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft in Brandenburg, West- und Ostdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabellen 62361-0520 und 62361-0521

WSI

3.1.1 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft Brandenburgs waren 2020 in rund 5.413 Betrieben rund 37.600 Arbeitskräfte beschäftigt, davon waren 14 Prozent Familienangehörige (inklusive des Betriebsinhabers). Knapp die Hälfte der Arbeitskräfte (46 Prozent) waren ständig Beschäftigte und etwa 40 Prozent waren Saisonarbeitskräfte (Statistik Berlin-Brandenburg 2021).

Die Landwirtschaft erfährt eine hohe politische Aufmerksamkeit, die absehbaren Probleme wie Trockenheit und Wassermangel spielen eine wichtige Rolle. Die Politik macht es nach Einschätzung der IG BAU den Arbeitgebern leicht, was etwa die Lockerung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in diesem Bereich betrifft.

Die meisten Betriebe beschäftigen weniger als zehn Beschäftigte. Eine hohe Bedeutung fällt dabei den Saisonarbeitskräften zu. Es gibt aber auch „große Bauern“ mit mehreren hundert fest angestellten Beschäftigten und bis zu 1.500 bis 2.000 Saisonarbeitskräften (überwiegend Polen, dazu Ukrainer, Rumänen und Bulgaren).

Tarifvertragspartei in der Landwirtschaft sind die IG BAU sowie auf Arbeitgeberseite 17 regionale Arbeitgeberverbände, die sich bundesweit im Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) zusammengeschlossen haben. In der Regel verhandeln in den Tarifrunden GLFA und IG BAU eine „Bundesempfehlung“, die dann in regionale Tarifverträge übernommen wird. In Brandenburg verhandelt der Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgeberverband Brandenburg und Berlin e. V., der aber faktisch nur Betriebe aus Brandenburg organisiert. Erstmals wurden 2023 die Tarifverhandlungen für alle ostdeutschen Landesverbände zeitgleich und gemeinsam geführt. Die Ergebnisse wurden allerdings in getrennte Tarifverträge übersetzt. In der nächsten Tarifrunde kann möglicherweise vielleicht ein einheitlicher Tarifvertrag Ost erreicht werden.

Drei Betriebe werden von der IG BAU in Brandenburg besonders intensiv betreut:

- **KWS Saat** ist europaweit der größte Saatguthersteller und bildet gewissermaßen einen Leuchtturm der Branche. Das Unternehmen beschäftigt über 5.300 Mitarbeiter*innen und erzielte 2022/2023 einen Umsatz von rund 1,8 Mrd. Euro. Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich in Einbeck (Niedersachsen), in Brandenburg besteht ein Forschungs- und Entwicklungszentrum mit ca. 120 hochqualifizierten Beschäftigten. KWS hat mit der IG BAU einen Haustarifvertrag abgeschlossen.
- Die **Deutsche Saatgutveredelung AG (DSV)** ist mit 264 Mio. Euro Jahresumsatz ebenfalls ein großes Unternehmen in dem Marktsegment. Es beschäftigt insgesamt 800 Mitarbeiter*innen, davon 500 im Bundesgebiet. Hauptsitz des Unternehmens ist in Lippstadt (NRW), der Standort in Brandenburg hat etwa 50 Beschäftigte. Tarifpolitisch ist das Unternehmen aus Sicht der IG BAU ein „schwarzes Schaf“, eine Tarifbindung besteht nicht. Die IG BAU bemüht sich intensiv um die Erschließung des Unternehmens mit dem Ziel eines Organisationsgrades von 70 Prozent und ist dabei nach eigenen Angaben bereits ein gutes Stück vorangekommen. Die Zielperspektive ist die Aufnahme von Haustarifverhandlungen noch in diesem Jahr.
- Bei der **Moorgut Kartzfeen** handelt sich um ein Unternehmen zur Erzeugung und zum Vertrieb von Puten-Eintagsküken für den deutschen und europäischen Markt mit rund 300 Beschäftigten (Angaben des Unternehmens). Der Hauptsitz liegt in Niedersachsen (2/3), zwei Standorte liegen in Brandenburg. 2020 kam es bei dem Familienunternehmen wegen der schwierigen wirtschaftlichen Situation zu einem Eigentümerwechsel. Die IG BAU hat mit dem Unternehmen einen Haustarifvertrag abgeschlossen, der nach eigener Einschätzung verbesserungswürdig ist. Um dort Fortschritte zu erzielen, braucht es Verbesserungen bei der gewerkschaftlichen Organisation. Das selbstgesteckte Ziel eines Organisationsgrades von 50 Prozent ist noch nicht erreicht. Die Tarifverhandlungen 2023 verliefen wenig zufriedenstellend und wurden daher abgebrochen. Es sei, so die IG BAU, an den Beschäftigten zu entscheiden, ob sie lediglich „politische Löhne“ (d. h. den gesetzlichen Mindestlohn) haben oder durch eigenes Engagement mehr erreichen wollen.

3.1.2 Forstwirtschaft

Die staatliche Forstwirtschaft in Brandenburg ist organisiert im Landesbetrieb Forst Brandenburg. Er hat rund 1.400 Beschäftigte, darunter rund 900 Tarifbeschäftigte, von denen wiederum rund 470 Waldarbeiter*innen sind (LFB 2023).

Tarifvertraglich werden Arbeits- und Einkommensbedingungen über den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geregelt. An den Verhandlungen des TV-L ist die IG BAU beteiligt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist nach gewerkschaftlicher Einschätzung gut. Neben der IG BAU ist auch der Bundesverband Deutscher Forstleute beim LB Forst aktiv. Es gibt nach Auskunft eine gute Zusammenarbeit. Zur Restrukturierung des LB Forst Brandenburg vereinbarten die IG BAU und dbb beamtenbund und tarifunion, vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik, 2022 einen Tarifvertrag zur sozialverträglichen Begleitung (TV-Restrukturierung LFB 2022). In der privaten Forstwirtschaft in Brandenburg gibt es keine Tarifverträge.

3.1.2 Garten- und Landschaftsbau

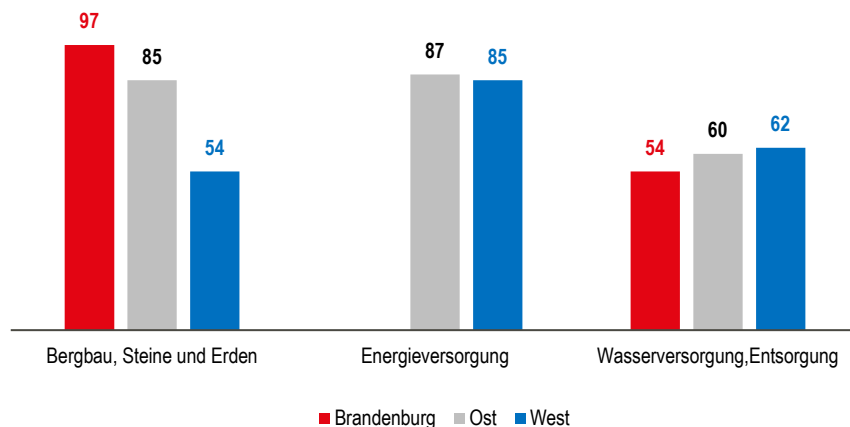
Im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus mit bundesweit rund 130.000 Beschäftigten in mehr als 19.300 Betrieben besteht nach Aussagen der IG BAU eine stabile Tarifvertragslandschaft. Die Branche wird innerhalb der IG BAU vom Fachbereich Baugewerbe betreut. Es bestehen bundesweite Tarifverträge. Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Die Entgelte sind differenziert nach West/Berlin-West/Ost. In der Tarifrunde 2023 wurde ein zweijähriger Abschluss mit einer Inflationsausgleichsprämie und einer zweistufigen Lohnerhöhung von insgesamt zehn Prozent vereinbart.

3.2 Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Ver- und Entsorgungswirtschaft

In den Wirtschaftsbereichen sind in Brandenburg knapp 26.000 Beschäftigte tätig, davon knapp 5.000 im Bereich Bergbau, Steine und Erden, weitere 8.200 in der Energieversorgung und gut 11.000 im Bereich Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung. In den Wirtschaftsbereichen wird ein Umsatz von 10,9 Mrd. Euro erwirtschaftet, davon allein 7,6 Mrd. in der Energieversorgung (Statistik Berlin-Brandenburg 2023a).

Die Daten zur Tarifbindung aus der Verdiensterhebung 2022 weisen für den Bereich Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden in Brandenburg einen nahezu vollständigen Deckungsgrad (97 Prozent) aus. Für die Energieversorgung beträgt die Tarifbindung in Ostdeutschland 87 Prozent und liegt damit geringfügig über Westdeutschland mit 85 Prozent, Werte für Brandenburg liegen nicht vor. Im Bereich Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung beträgt die Tarifbindung 54 Prozent und liegt damit etwas unterhalb des Niveaus für Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland.

Abb. 3.3: Tarifbindung aller Beschäftigten im Bereich Bergbau, Energie, Ver- und Entsorgung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabellen 62361-0520 und 62361-0521

WSI

Die Tarifvertragslandschaft in dem Gesamtbereich ist sehr differenziert und umfasst Branchen- wie auch Haustarifverträge.

Haustarifverträge spielen in der Energiebranche eine wichtige Rolle. So besteht z. B. für den Cottbusser **Energiekonzern LEAG** (Lausitz Energie Bergbau AG und die Lausitz Energie Kraftwerke AG) ein komplettes Tarifvertragswerk mit der IGBCE, die dort mit einem besonders hohen Organisationsgrad von rund 80 Prozent sehr stark verankert ist. Die letzte Tarifrunde verlief ziemlich konfliktreich. Nach zwei Warnstreiks mit mehreren tausend Beteiligten an allen Standorten gelang ein Abschluss, der nicht nur eine Tarifierhöhung von sieben Prozent (mindestens 240 Euro) sondern auch eine zusätzliche Sonderzahlung in Höhe von 6.000 Euro für Gewerkschaftsmitglieder umfasste. Die IGBCE verzeichnet nach eigenen Angaben in der Lausitz eine sehr positive Mitgliederentwicklung (IGBCE 2023).

Ein Flächentarifvertrag haben ver.di und IGBCE mit dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) für die **private Energiewirtschaft Ost** abgeschlossen. Er umfasst rund 140 Betriebe, darunter einige Stadtwerke, Wasserversorgungs- und Netzbetriebe. Erstmals wurde in der vergangenen Tarifrunde gestreikt. Warnstreiks gab es in zehn Betrieben mit rund 4.000 Streiktagen in Jena, Magdeburg, Lubmin, Rheinsberg, Potsdam, Leipzig und Dresden. In der dritten Verhandlungsrunde konnte ein aus Gewerkschaftssicht akzeptables Ergebnis erzielt werden (ver.di 2023a). Die Tarifrunde führte ebenfalls zu einem deutlichen Mitgliederzuwachs.

Es gibt eine Überschneidung mit der **Tarifgemeinschaft Energie**, welche die TG Energie E.ON (Bayernwerk, Westenergie, Avacon, AVU) und TenneT umfasst. Auch hier verhandeln IGBCE und ver.di gemeinsam. In der Tarifrunde 2023 gab es ebenfalls bundesweite Warnstreiks, darunter in drei Betrieben in Brandenburg.

Für den **öffentlichen Versorgungsbereich** besteht der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V), der Betriebe der Energie- und/oder Wasserversorgung einschließlich zugehöriger Dienstleistungen umfasst, die Mitglied der kommunalen Arbeitgeberverbände sind. Die Tarifbindung für öffentliche Versorgungsbetriebe ist nicht selbstverständlich, wie der Konflikt bei den Stadtwerken Cottbus zeigt.

Stadtwerkeverbund Cottbus: Erfolgreiche Wiederherstellung der Tarifbindung

2018 waren die Stadtwerke Cottbus aus der Tarifbindung ausgestiegen. Das wurde mit der notwendigen Sanierung des Unternehmens begründet. Gehälter und sonstigen Vertragsbestandteile für die Beschäftigten legte seitdem das Management der Stadtwerke Cottbus individuell fest. Das führte nach Angaben von ver.di zu ungerechter Behandlung, weil der „Nasenfaktor“ immer eine Rolle spielte. In der Belegschaft entwickelte sich eine massive Unzufriedenheit. Über Jahre hinweg bemühte sich ver.di die Tarifbindung wieder herzustellen, doch lange ohne Erfolg.

Seit April 2023 verhandelten ver.di und die Geschäftsführung der Stadtwerke über den Abschluss eines Tarifvertrags. Nach fünf Verhandlungsrunden wurde eine Einigung zwischen ver.di und der Geschäftsführung erreicht. Doch im Juli 2023 ließ die Geschäftsführung die Tarifverhandlungen nach Angaben von ver.di überraschend platzen und eskalierte damit den Konflikt.

Am 27.09.2023 organisierten die ver.di-Mitglieder der Stadtwerke Cottbus eine Kundgebung vor der Stadtverordnetenversammlung Cottbus. Mit der Kundgebung wurden die Stadtverordneten an ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen bei den Stadtwerken erinnert, die sich zu 75 Prozent im Besitz der Stadt Cottbus befinden. Am 20.12.2023 fand die zweite Protestveranstaltung vor der Stadtverordnetenversammlung statt.

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, rief die Gewerkschaft für den 23.01.2024 zu einem eintägigen Warnstreik auf. Dieser verfehlte seine Wirkung nicht. Der Oberbürgermeister Tobias Schick erklärte in der Stadtverordnetenversammlung am 31.01.2024 die Vollmitgliedschaft des Stadtwerkeverbundes in Cottbus. Die Geschäftsführung sei beauftragt, unverzüglich mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg (KAV Brandenburg) Kontakt aufzunehmen. Der Weg hin zum Flächentarifvertrag Versorgung (TV-V) für den Stadtwerkeverbund ist nun geebnet, zeigte sich ver.di überzeugt. Mit dieser Mitgliedschaft werde die volle Tarifbindung für die Beschäftigten gesichert.

Die **Wasserversorgung** wird in größeren Teilen durch den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) abgedeckt, den ver.di mit dem Verband kommunaler Arbeitgeberverbände verhandelt. In Brandenburg fallen u. a. die Dahme-Nuthe Wasser-, Abwasserbetriebsgesellschaft mbH und die BRA-WAG Wasser- und Abwassergesellschaft Brandenburg an der Havel zum TV-V.

In der **Abfall- und Entsorgungswirtschaft** gibt es ein Nebeneinander von öffentlichen und privaten Unternehmen. In den Geltungsbereich des TVöD-Entsorgung gehören z. B. STEP (Stadtentsorgung Potsdam), SBAZV (Südbrandenburgischer Abfallzweckverband) und APM (Abfallwirtschaft Potsdam Mittelmark).

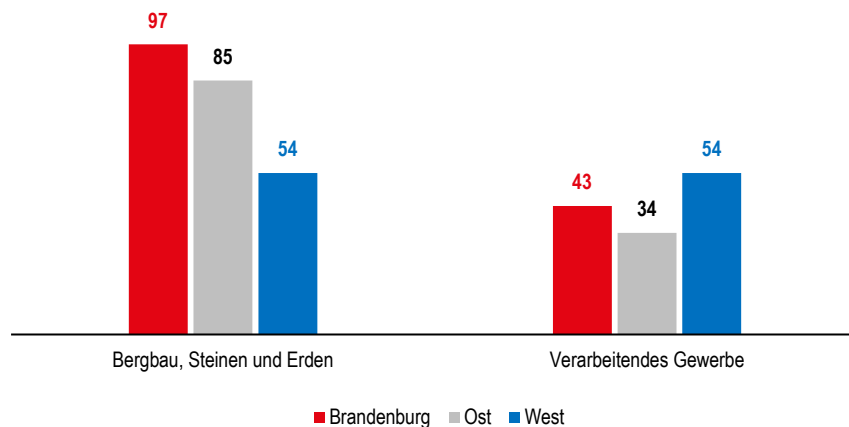
In der **privaten Entsorgung** gibt es vereinzelt Haus- oder Flächentarifverträge. In einigen Kommunen gibt es Diskussionen über die Rekommunalisierung der Abfallentsorgung, so z. B. in Cottbus und Velten.

3.3 Verarbeitendes Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)

Dieser Wirtschaftsbereich umfasst die Bereiche Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden sowie das Verarbeitende Gewerbe. In diesem Wirtschaftsbereich waren 2022 in Brandenburg rund 105.000 Beschäftigten tätig. Dieser Wirtschaftssektor erzielte einen Umsatz von etwa 37,2 Mrd. Euro (Statistik Berlin Brandenburg 2023b).

Für das Verarbeitende Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) weisen die Daten der Verdiensterhebung 2022 ein differenziertes Bild zur Tarifbindung aus (Abbildung 3.4): Brandenburg liegt im Bereich Bergbau, Steine und Erden mit 97 Prozent weit über dem Niveau von Westdeutschland, im Verarbeitenden Gewerbe jedoch erkennbar unter den Werten für Westdeutschland. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt liegen die Werte höher.

Abb. 3.4: Tarifbindung aller Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) in Brandenburg, West- und Ostdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabellen 62361-0520 und 62361-0521



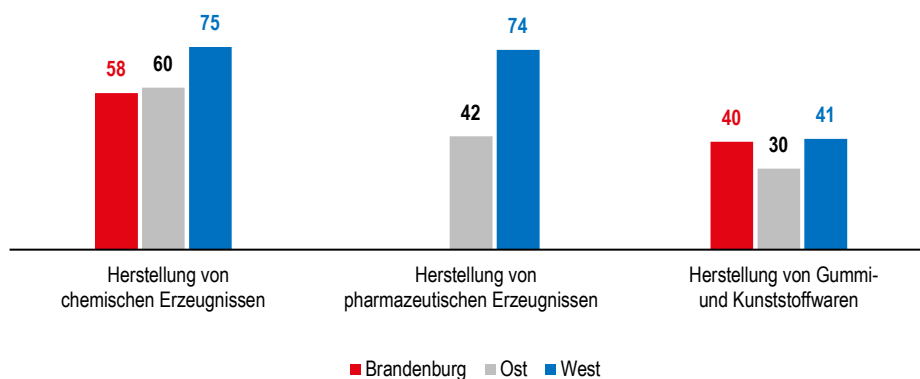
3.3.1 Chemische Industrie und verwandte Wirtschaftszweige

Die **chemische Industrie** in Brandenburg stellt ein breites Produktspektrum her. Pharmazeutische Erzeugnisse bilden eine Produktgruppe mit einem Anteil von 21 Prozent. 2022 verzeichnete die Branche einen Umsatz von 3,1 Mrd. Euro mit rund 6.500 Beschäftigten (VCI 2023).

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 IG BCE ausgehandelt. An den ein- bis zweijährigen Entgelttrunden und anderen spezifischen Themen sind zumindest in der ersten Verhandlungsrunde die Landesbezirke bzw. Regionalverbände als Verhandlungsparteien selbst aktiv beteiligt. Der IG BCE Landesbezirk Nordost umfasst die Bezirke Berlin-Mark Brandenburg, Dresden-Chemnitz, Lausitz, Leipzig und Halle-Magdeburg mit rund 80.000 Mitgliedern. Die tarifpolitische Vertretung erfolgt im Übrigen je nach Branche bzw. Tarifbereich auf Bezirks-, Landesbezirks- oder Bundesebene.

Die Tarifverträge für die chemische Industrie in Brandenburg werden mit dem Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V. abgeschlossen, der Betriebe in Berlin und allen ostdeutschen Bundesländern organisiert. Des Weiteren besteht der Allgemeine Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V. (AAGV), der eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbietet. Die beiden Verbände vertreten nach eigenen Angaben 365 Mitgliedsunternehmen mit rund 55.700 Beschäftigten und einem Umsatz von 38 Mrd. Euro.

Abb. 3.5: Tarifbindung aller Beschäftigten im Bereich Chemie, Pharma, Gummi und Kunststoff in Brandenburg, West- und Ostdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

Die branchenspezifischen Daten aus der Verdiensterhebung 2022 weisen für Brandenburg eine unterschiedliche Tarifbindung aus (Abbildung 3.5): In der chemischen Industrie beträgt sie 58 Prozent und liegt damit in etwa auf dem ostdeutschen Niveau insgesamt und deutlich unter dem westdeutschen Niveau von 75 Prozent. Für die pharmazeutische Industrie liegen keine Werte vor. Im Bereich Gummi- und Kunststoff beträgt der Anteil 40 Prozent und liegt damit auf westdeutschem Niveau.

Die von der IG BCE erhobenen Daten zur Tarifbindung weichen davon teilweise ab. Danach sind in der gesamten chemischen Industrie in Brandenburg 69 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst, in ganz Ostdeutschland liegt der Anteil mit 82 Prozent deutlich höher.

Tabelle 3.1: Tarifbindung Betriebe und Beschäftigte (einschließlich Haustarifen)

Tarifgebiet Brandenburg								
	Alle Tarifbereiche				Chemie			
	Anzahl der Betriebe	Tarifbindung der Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte	Anzahl der Betriebe	Tarifbindung der Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte
Gesamt	204		41.170		50		9.460	
Davon tarifgebunden	145	71 %	34.569	84 %	30	60 %	6.584	69 %

Tarifgebiet Ost								
	Alle Tarifbereiche				Chemie			
	Anzahl der Betriebe	Tarifbindung der Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte	Anzahl der Betriebe	Tarifbindung der Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte
Gesamt	901		171.025		338		74.147	
Davon tarifgebunden	588	65 %	138.238	81 %	215	64 %	61.098	82 %

Quelle: IGBCE (Stand: 19.01.2024)

WSI

Tabelle 3.2: Tarifbindung Beschäftigte (einschließlich Haustarifen) in Brandenburg
Angaben in Prozent

alle Tarifbereiche	84
Chemische Industrie	69
Papier erzeugende Industrie	94
Glasindustrie	71
Kunststoffverarbeitende Industrie	65
Kautschukindustrie	85

Quelle: IGBCE (Stand: 19.01.2024)

WSI

Die Entwicklung von Tarifbindung und Tarifpolitik in Brandenburg wird von der IGBCE als erfolgreich beschrieben. Tarifflicht ist kein Thema, Fachkräftemangel dagegen schon – auch das stabilisiere den Tarifvertrag. Die gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben sei stabil. Die Zahl der betriebstätigen Mitglieder weist seit Jahren nach oben. Das sei insbesondere in Berlin und der Mark Brandenburg zu beobachten, wo die Gewerkschaft tarifpolitische Erfolge vorweisen kann. Es besteht eine Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite im Rahmen des Tarifabschlusses 2022 in der chemischen Industrie, gemeinsam ein Konzept zur Verbesserung der Tarifbindung zu erarbeiten und bis 2024 Ergebnisse dazu vorzulegen. Aus Sicht der IGBCE sind dazu zwingend Mitgliedervorteilsregelungen erforderlich. Das lehnen die Arbeitgeber strikt ab. Der Prozess wurde auch in die Regionen gegeben. In Brandenburg fanden u. a. Workshops mit zehn zu zehn Teilnehmer*innen statt. Konkrete Ergebnisse konnten bislang nicht erreicht werden.

Zu den weiteren Branchen im Organisationsbereich der IGBCE gehören die Kautschuk-, Papier- und Kunststoffindustrie. In der **Kunststoffindustrie** besteht ein Flächentarifvertrag, den die IGBCE mit der Fachgruppe Kunststoff im Arbeitgeberverband Nordost Chemie abgeschlossen hat (FAKU-Tarifvertrag). Daneben besteht der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Kunststoff Verarbeitenden Industrie in Berlin und Brandenburg e. V. (AKB), der ebenfalls Tarifvertragspartei der IGBCE ist. Allerdings entspricht der Tarifvertrag nicht den gewerkschaftlichen Anforderungen. Außerdem wurden zahlreiche Haustarifverträge abgeschlossen. Einige Firmen sind vom Haustarifvertrag in den FAKU-Tarifvertrag gewechselt.

Die **Kautschukindustrie** ist in Brandenburg nicht besonders stark vertreten. Zu nennen ist Goodyear mit dem Standort in Fürstenwalde. Das Unternehmen plant die Reifenherstellung an dem Standort schrittweise bis Ende 2027 zu beenden. Es sollen 750 Arbeitsplätze abgebaut werden. Die IGBCE will mit Protestaktionen und Bündnissen für den Erhalt mobilisieren (rbb24 2023).

In der **Papierindustrie** werden die Tarifverträge auf Bundesebene mit dem Verband Die Papierindustrie abgeschlossen und dann auf regionaler Ebene umgesetzt. Tarifvertragspartei in Brandenburg ist der Verband Nord- und Ostdeutscher Papierfabriken e. V. (VNOP) mit insgesamt 63 Betrieben und 14.000 Beschäftigten. Tarifpolitisch von Bedeutung war in jüngster Vergangenheit die Vereinbarung eines neuen bundesweiten einheitlichen Entgelt-rahmentarifvertrages 2022 und die daran anschließende regionale Umsetzung. Zwei Unternehmen sind in Brandenburg von Bedeutung: Tarifgebunden ist die Firma LEIPA mit dem Standort Schwedt/Oder, nicht tarifgebunden dagegen die Progroup Paper GmbH in Eisenhüttenstadt.

Bei allen Haustarifverhandlungen sind seit einigen Jahren bestimmte Verfahrensregeln der IGBCE zu beachten. Als generelle Voraussetzung gilt ein ausreichender Organisationsgrad von 40 bis 50 Prozent.

GMB-Glasmanufaktur – erfolgreiche Durchsetzung der Tarifbindung

Die GMB-Glasmanufaktur Brandenburg ist der einzige Solarglaserhersteller in Europa. Im Herbst 2022 wurde das Unternehmen, das damals eine Produktionskapazität von rund 300 Tonnen täglich hatte, größtenteils vom indischen Konzern Borosil Renewables Ltd. (BRL) übernommen. Die Produktion befindet sich am Standort Tschernitz in der Niederlausitz. Das Unternehmen hat rund 300 Beschäftigte (pv magazine 2022).

Bereits im Jahr 2021 war es mit Unterstützung der IGBCE gelungen, nach harten Konflikten und monatelangen Verhandlungen im zweiten Anlauf die Wahl eines Betriebsrates durchzusetzen. Damals waren geringe Gehälter, Verstöße gegen Pausenzeiten und eine spürbare Ungerechtigkeit im Betrieb der Grund, dass die IGBCE aktiv wurde (IGBCE 2021).

In einem weiteren Schritt ging es um die Durchsetzung eines Tarifvertrages. Steigende Mitgliederzahlen verbesserten das Druckpotenzial der Beschäftigten im Betrieb. Im Januar 2023 gelang erstmals nach 15 Jahren wieder der Abschluss eines Haustarifvertrages. Er regelte alle grundsätzlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubsdauer und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Inflationsausgleichsprämie u. a. m. Für Mitglieder der IGBCE wurde darüber hinaus und in Abhängigkeit vom Beitrittsdatum in die Gewerkschaft ein zusätzlicher einmaliger Mitgliedervorteil von ein bis zwei zusätzlichen Urlaubstagen für das Jahr 2023 vereinbart.

Im Anschluss daran begannen die Verhandlungen um einen Entgelttarifvertrag. Im Oktober 2023 konnte die IGBCE den erfolgreichen Abschluss („Ziel erreicht“) vermelden. Der Vertrag sieht eine klar gegliederte Entgeltstruktur für Produktion, Instandhaltung und Verwaltung vor. Auch der Übergang von der alten zur neuen Entgeltstruktur ist geregelt. Gut 75 Prozent der Beschäftigten erhalten nach Angaben der IGBCE nun zwischen 200 und 500 Euro mehr pro Monat und bis Anfang 2025 steigen die Gehälter in zwei Schritten weiter. Die Geschäftsführung betonte die Bedeutung des Tarifvertrages für die Gewinnung von Fachkräften. Der Tarifvertrag zeige, „es lohnt sich zur GMB zu kommen“ (IGBCE Nordost 2023).

Die veränderten Arbeitsbeziehungen bei der GMB Glasmanufaktur wurde nicht zuletzt auch dadurch begünstigt, dass die Glasindustrie aufgrund der starken Zunahme der Energiepreise in eine schwere Krise geraten ist. Mittlerweile wird offen darüber spekuliert, ob der brandenburgische Produktionsstandort der GMB Glasmanufaktur möglicherweise geschlossen wird, Unternehmen, Betriebsrat und IGBCE werben derzeit gemeinsam um Unterstützung durch die Politik, um den Standort zu erhalten.

3.3.2 Metall- und Elektroindustrie

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) ist die industrielle Kernbranche in Deutschland und auch in Brandenburg von großer Bedeutung. Sie ist mit einem Jahresumsatz von fast 1,4 Bill. Euro einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Die Branche umfasst knapp 25.600 Unternehmen mit nahezu 3,9 Mio. Beschäftigten. In Brandenburg sind es rund 594 Unternehmen mit 53.100 Beschäftigten (Gesamtmetall 2023, Übersicht 1 und 3).

Die Tarifpolitik in dieser Branche ist oftmals taktgebend für eine ganze Tarifrunde und viele Abschlüsse beeinflussen direkt und indirekt auch die Tarifpolitik in anderen Branchen. Die beiden tarifpolitischen Hauptakteure in der Metall- und Elektroindustrie sind die IG Metall und Gesamtmetall als Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände. Diese regionalen Verbände sind die Verhandlungspartner der regionalen Gliederungen der IG Metall, wenn es um Verhandlungen über branchenweite Tarifverträge geht. Auf Seiten der IG Metall ist der Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zuständig mit sechs Geschäftsstellen in Brandenburg. Das Tarifgebiet TG II der Metall- und Elektroindustrie umfasst Berlin-Ost/Brandenburg.

In Brandenburg besteht auf der Arbeitgeberseite der Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME), dessen Mitglieder tarifgebunden sind. Der VME umfasst die Bezirksgruppen Berlin, Cottbus/Frankfurt (Oder) und Potsdam. Unternehmen ohne Tarifbindung organisieren sich im Allgemeinen Verband der Wirtschaft Berlin-Brandenburg (AWB).

Die Anzahl der Mitgliedsunternehmen des VME ist seit 2005 langsam, aber kontinuierlich von 172 auf 125 gesunken (Tabelle 3.3). Der Allgemeine Verband der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg e. V. (AWB) vertritt als gemischtgewerblicher Verband ohne Tarifbindung die Interessen von mittelständischen Unternehmen, darunter auch solche aus der Metall- und Elektroindustrie. Konkrete Zahlen liegen dazu nicht vor.

Tabelle 3.3: Betriebe und Beschäftigte im Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME)

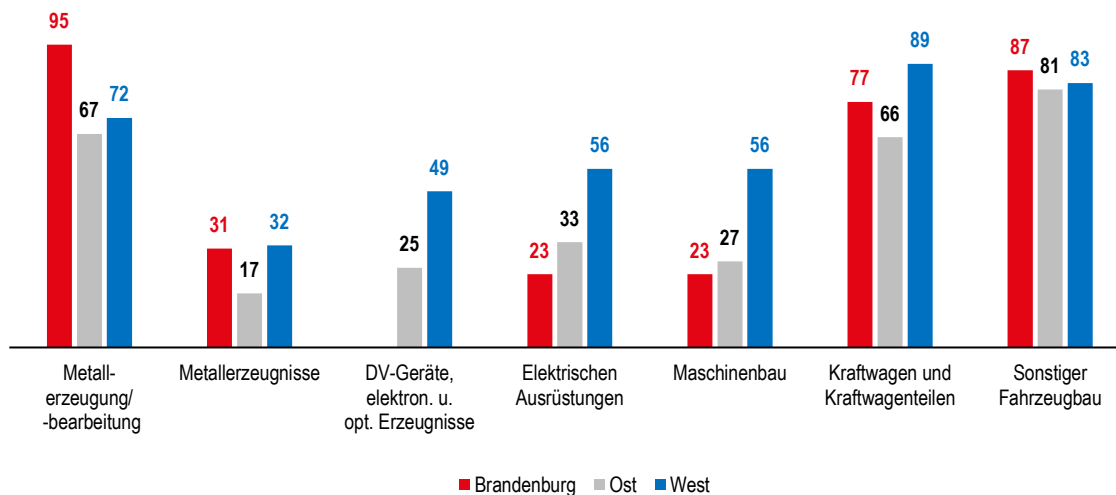
Jahr	Betriebe*	Beschäftigte
2005	172	59.630
2006	173	59.467
2007	161	59.609
2008	158	60.581
2009	148	59.152
2010	149	59.718
2011	148	63.158
2012	146	63.159
2013	142	62.934
2014	138	64.538
2015	141	65.207
2016	135	63.444
2017	129	64.345
2018	131	64.342
2019	129	64.999
2020	126	63.771
2021	125	62.011
2022	125	60.793

* mit 20 und mehr Beschäftigten
 Quelle: Gesamtmetall, Zahlenhefte – Stand: jeweils Jahresende



Die Daten zur Tarifbindung in Brandenburg auf Basis der Verdiensterhebung 2022 weisen für die Metallerzeugung und -bearbeitung und damit auch für die Stahlindustrie eine Tarifbindung der Beschäftigten von 95 Prozent aus. Eine hohe Tarifbindung besteht auch im Bereich Kraftwagen und Kraftwagenteile (77 Prozent) sowie im sonstigen Fahrzeugbau (87 Prozent). Die Werte liegen auf oder sogar über denen für Westdeutschland. Die anderen Branchen variieren zwischen 23 und 31 Prozent, wobei diese Werte im Vergleich zu Westdeutschland zumeist deutlich niedriger liegen (Abbildung 3.6).

Abb. 3.6: Tarifbindung aller Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Brandenburg, West- und Ostdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

In Brandenburg bestehen neben dem Flächentarifvertrag eine Vielzahl von Haustarifverträgen, von denen knapp 30 als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet sind. Diese mussten zumeist in harten und teils sehr konfliktrischen Auseinandersetzungen durchgesetzt werden. Andererseits hat das auch die Steigerung der betrieblichen Kampfkraft zur Folge.

Hawls Guss

Es handelt sich um einen Gießereibetrieb im ostbrandenburgischen Fürstenwalde mit rund 260 Beschäftigten, der bislang noch nicht tarifgebunden ist. Die IG Metall bemühte sich um eine stärkere Verankerung und es gelang ihr den Organisationsgrad auf ein arbeitskampffähiges Niveau zu erhöhen. Die Geschäftsführung erklärte sich nach anfänglichem Zögern zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag bereit. Ziel der Beschäftigten war die Einführung eines qualifikations- und leistungsorientierten Entgeltsystems entsprechend dem Flächentarifvertrag und eine deutliche Erhöhung der Entgelte. Außerdem wollte die IG Metall über eine Verkürzung der bisherigen Arbeitszeit von 40 bzw. 38,5 Stunden pro Woche verhandeln. In einem Ende Mai 2023 geführten „konstruktiven Gespräch“ vereinbarten IG Metall und Geschäftsführung zunächst eine interne Sondierung (metall 2023a). Der Betriebsrat kündigte im Juni zudem die Betriebsvereinbarung Entgelt, um die Forderung nach einem Tarifvertrag zu untermauern. Die Gespräche wurden seitdem fortgeführt. Aktuell bemühen sich beide Seiten darum, Lösungsvorschläge zu entwickeln. Zu Redaktionsschluss lag jedoch noch kein Ergebnis vor.

Ardelt Kranbau GmbH

Diese historische Kranbauerfirma (ehemals Kocks Ardelts Kranbau GmbH) in Eberswalde stand seit April 2022 unter vorläufiger Insolvenzverwaltung. In diesem Zusammenhang ist die Beschäftigtenzahl auf knapp 50 gesunken. Die IG Metall forderte seit langem, den Niedergang des einstigen Weltmarktführers zu stoppen und in das Brandenburger Werk zu investieren. Sie führte Verhandlungen mit dem neuen Eigentümer, der das Werk unter dem neuen Namen Kranbau Ardelts GmbH fortführen wird. Die Verhandlungsergebnisse sahen eine weitgehende Anerkennung der Tarifverträge aus der Metall- und Elektroindustrie sowie einen Tarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung vor (IG Metall BBS 2023a). Seit September 2023 ist das Unternehmen auch wieder Mitglied des VME und verfügt damit wieder über eine direkte Tarifbindung, die durch entsprechende abweichende Tarifregelungen ergänzt wird.

PohlCon-Johrdal

Das Baudienstleistungsunternehmen, das sich mit der Herstellung, dem Vertrieb, Handel und der Montage von Installationsmaterial und Bauelementen aller Art und elektronischer Erzeugnisse befasst, war seit Anfang 2022 nach einem Betriebsübergang und der Kündigung des Tarifvertrages nicht mehr tarifgebunden in der MuE-Fläche (IG Metall Berlin 2022). Zuvor jedoch begann eine bis heute andauernde gewerkschaftliche Bewegung im Konzern im damals nicht tarifgebundenen Standort Trebbin (ehemals Fa. Jordahl in Brandenburg). Dort haben sich die Beschäftigten nach langer betrieblicher Auseinandersetzung und einem Streit um die Zuständigkeit der IG Metall im Jahr 2021 mit mehreren erfolgreichen Warnstreiks einen Haustarifvertrag erstritten, noch bevor die einzelnen Unternehmen der Unternehmensgruppe zum Unternehmen PohlCon verschmolzen wurden. Dieser standortbezogene Tarifvertrag ist über den Betriebsübergang hinweg anerkannt worden.

Die Beschäftigten und die IG Metall in Berlin – wie auch in Schönecken (ein weiterer bis damals tarifgebundener Standort der Unternehmensgruppe PohlCon) akzeptierten den Verlust ihrer Tarifbindung jedoch nicht und stellten im September 2022 die Forderung nach einem Anerkennungstarifvertrag zur Fläche der Metall- und Elektroindustrie (in Berlin) auf. Im November und Dezember fanden für den Standort in Berlin die ersten beiden Verhandlungsrunden statt. Es kam zu Warnstreiks an den Standorten in Berlin und Großbeeren (Brandenburg). Die dritte Verhandlung im Januar 2023 brach die IG Metall ab, weil die Arbeitgeberseite die zugesagten Informationen zur wirtschaftlichen Bewertung des Unternehmens nicht vorlegte. Im Laufe des Jahres 2023 kam es bundesweit und damit auch in Berlin und Trebbin zu weiteren Protestaktionen. Im Mai und Juni traten die Beschäftigten in Berlin erneut jeweils in einen mehrstündigen Warnstreik (IG Metall Berlin 2023). Der Arbeitgeber bot lediglich einen Haustarifvertrag mit einer Entgeltsteigerung von 1,7 Prozent an. Mitte 2023 konnte am Standort Berlin eine statische Anerkennung der tariflichen Leistungen für die ehemals tarifgebundenen Beschäftigten und bundesweit eine Anhebung der individuellen Entgelte erreicht werden. Angesichts der in diesem Frühjahr auslaufenden Entgeltregelungen wird in diesem Jahr eine koordinierte Tarifbewegung an allen Standorten der PohlCon GmbH angestrebt.

Tesla Gigafactory in Grünheide

Im November 2019 gab Elon Musk bekannt, dass Tesla eine „Gigafactory“ als Produktionsstätte für Elektrofahrzeuge und Batterien in der Nähe von Berlin bauen werde. In rasantem Tempo wurden die Genehmigungsverfahren und der Bau der Produktionsanlagen durchgezogen, sodass bereits im März 2022 die ersten Fahrzeuge vom Band liefen.

Der Auftritt eines bis dahin in Deutschland und Europa insgesamt nicht vertretenen Automobilherstellers stellte die IG Metall als gewerkschaftliche Interessenvertretung vor große Herausforderungen. In der Automobilbranche ist sie traditionell sehr stark verankert, der Organisationsgrad reicht bis über 90 Prozent (Volkswagen). Tarifverträge sind selbstverständlich, zumeist über den Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie oder über Haustarifverträge wie im Fall des VW-Konzerns.

Elon Musk, der bislang in allen US-amerikanischen Niederlassungen gewerkschaftliche Organisationsversuche erfolgreich abgewehrt hat, lies von Anfang an keinen Zweifel daran, dass er auch in Deutschland von Tarifbindung nichts wissen wollte. Dies wurde bereits bei der Übernahme des Automobilzulieferers Grohmann Engineering mit Sitz in Prüm (Eifel) im Jahr 2016 deutlich. Dort hatte sich die IG Metall schon zuvor um die Tarifbindung des Unternehmens bemüht. Dadurch sollte vor allem das Lohnniveau, das nach IG Metall-Angaben 25 bis 30 Prozent unter dem Flächentarifvertrag lag, angehoben werden. Auch Tesla Automation, wie das Unternehmen seit der Übernahme heißt, wurde mit der Forderung konfrontiert und lehnte sie umgehend ab. Mit dem Angebot einer Lohnerhöhung um 150 Euro im Monat, einem sofortigen Bonus von 1.000 Euro und einem über mehrere Jahre gestreckten Aktienpaket gelang es dem Unternehmen, das Thema vorerst vom Tisch zu bekommen (Spiegel 2017). In weiteren Verhandlungen gelang es dem Betriebsrat, beraten von der IG Metall, eine neue, deutlich bessere Gehaltsstruktur und eine Jobgarantie bis 2022 zu vereinbaren. Das Unternehmen betonte, dass es sich dabei jedoch nicht um einen Tarifvertrag handele (Welt 2017).

Von Anfang an war klar, dass die IG Metall in Grünheide einen langen Atem brauchen würde. In Vorbereitung auf die Ansiedelung wertete man die vorliegenden Erfahrungen mit ähnlichen Projekten hierzulande aber auch in den USA aus. Zentraler Punkt: die Vertretung im Betriebsrat. Um der Gewerkschaft möglichst wenig Vorbereitungszeit zu geben und einen möglichst gefügigen Betriebsrat zu bekommen, initiierte das Tesla-Management bereits im November 2021 die erste Betriebsratswahl selbst. Zum Wahlzeitpunkt bestand die Belegschaft noch zu einem großen Teil aus Angestellten und Führungskräften. Viele der bereits Beschäftigten kamen noch nicht auf die erforderlichen sechs Monate Betriebszugehörigkeit. Die IG Metall konstatierte ein „erfreuliches und überraschendes Ergebnis“: Die drei Listen, die mit der IG Metall kooperierten, errangen neun von 19 Sitzen (IG Metall 2022). In den nächsten Monaten wird es nach dem kräftigen Beschäftigten-zuwachs auf 12.000 Beschäftigte erneut Betriebsratswahlen geben. Sie wird zeigen, wie weit die gewerkschaftliche Verankerung fortgeschritten ist.

Die IG Metall hat bereits sehr früh ein Beratungsangebot zur Verfügung gestellt. Im Netz gibt es die Website „IG Metall @ Tesla“ (<https://www.igmtesla.de/>). Aber vor allem ist die IG Metall vor Ort präsent. Im alten Gebäude des Bahnhofs Fangschleuse, über den viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz bei Tesla erreichen, betreibt sie einen Treffpunkt, der Kommunikation, Beratung und Vorbereitung von Aktivitäten ermöglicht (IG Metall BBS 2024a).

Den Zugang der IG Metall zum Tesla-Werk konnte das Unternehmen rechtlich nicht verwehren. Aber es behinderte die Gewerkschaft mit vielerlei Tricks. Als an einem Aktionstag mehrere IG Metall-Aktivistinnen und Aktivistinnen zur Ansprache – von Security begleitet – in die Fabrik durften, zu sieben vereinbarten Treffpunkten, waren die Treffpunkte, Kantinen und »Food Trucks« fast menschenleer. Es gab »zufällig« an diesem Tag kostenlose Erbsensuppe für alle – auf Infoveranstaltungen des Managements über die »böse« IG Metall (metall 2023b).

Die Themen der Beschäftigten bei Tesla sind keineswegs nur auf Löhne und Gehälter beschränkt. Sie kritisieren die Arbeitsbedingungen insgesamt als sehr belastend, mit hohen Unfall- und Gesundheitsrisiken. Der »Stern« hatte im September 2023 in einer Investigativ-Recherche »InsideTesla« von auffallend vielen Arbeitsunfällen berichtet (Stern 2023a), die IG Metall wies auf Krankenstände von bis zu 30 Prozent hin und forderte vollen Gesundheitsschutz für alle Tesla-Beschäftigten ein. Beschäftigte, die entsprechende Missstände aufdeckten, dürften nicht unter Druck gesetzt und drangsalieren werden (IGM BBS 2023b).

Ein weiteres Problem sind Verstöße gegen den Datenschutz bei Tesla, die von der IG Metall kritisiert wurden. Es sei nicht hinnehmbar, dass persönliche Daten von Beschäftigten offen liegen, diese aber gleichzeitig mit viel Druck zu weitreichender Verschwiegenheit verpflichtet werden (IGM BBS 2023c).

Die IG Metall verzeichnet insgesamt deutliche Fortschritte bei ihrer Arbeit bei Tesla. Bei den Betriebsratswahlen im März 2024 erzielte die IG Metall knapp 40 Prozent der Stimmen und wurde damit zur stärksten Liste innerhalb des Tesla-Betriebsrates (IG Metall BBS 2024b). Als eine der zentralen Anliegen der IG Metall-Liste forderte sie die Durchsetzung eines Tarifvertrages, was jedoch sowohl von der Unternehmensleitung als auch der zweitgrößten – eher unternehmensnahen – Betriebsratsliste abgelehnt wurde.

Zuversichtlich stimmt dabei, dass auch in anderen Ländern Beschäftigte und Gewerkschaften für Tarifverträge bei Tesla kämpfen. Prominentes Beispiel Schweden: Im Oktober 2023 legten 130 Beschäftigte in zehn Werkstätten und Servicestationen von Musks Elektroautomarke in Schweden die Arbeit nieder, um gemeinsam mit der Gewerkschaft IF Metall bessere Arbeitsbedingungen und Tarifverträge durchzusetzen. Das Unternehmen weigert sich, daraufhin kam es zu Solidaritätsstreiks bei Unternehmen, die mit Tesla kooperieren, z. B. bei Elektrikern, Malern und Lackierern, Reinigungskräften, Postunternehmen, Müllabfuhr und Hafenarbeitern. Solidaritätsaktionen gab es auch in Dänemark, Finnland und Norwegen (Stern 2023b). Die IG Metall hatte sich bereits frühzeitig mit den Streikenden solidarisch erklärt (IGM BBS 2023d). Ein Ergebnis war zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht absehbar.

3.3.3 Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Deutschland umfasst gut 900 Betriebe mit knapp 85.000 Beschäftigten und einem Umsatz von 19,5 Mrd. Euro. Für Brandenburg weist die Statistik ganze vier Textilbetriebe ab 50 Beschäftigte mit einem Umsatz von rund 18 Mio. Euro aus (Destatis 2023a; Statistik Berlin-Brandenburg 2023b).

Auf Bundesebene besteht der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, der von Landes- und Fachverbänden getragen wird. In Brandenburg fungiert der Arbeitgeberverband Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. (vti) als Tarifvertragspartei. Für die Branche wird für ganz Ostdeutschland und Berlin-Ost verhandelt. Statistische Angaben zur Tarifbindung für Ostdeutschland bzw. Brandenburg liegen nicht vor. Nach Angaben der IG Metall ist nur ein Betrieb mit rund 200 Beschäftigten vollständig tarifgebunden.

3.3.4 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

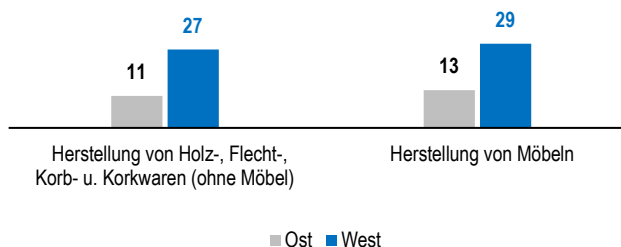
In der Holzverarbeitenden Industrie (inklusive Möbelindustrie) in Brandenburg sind rund 60 Betriebe mit insgesamt knapp 5.700 Beschäftigten und einem Umsatz von ca. 2,4 Mrd. Euro aktiv (Statistik Berlin-Brandenburg 2023b). Die Tarifvertragsparteien sind zum einen die IG Metall, die 1999 die Gewerkschaft Holz und Kunststoff integrierte, und auf Arbeitgeberseite der Verband Holz und Kunststoff Nord-Ost e. V., dessen Einzugsbereich neben Brandenburg auch Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein umfasst.

Es besteht ein Flächentarifvertragswerk für Berlin und Brandenburg, der allerdings nur eine sehr begrenzte Reichweite hat. Der Arbeitgeberverband hat in den vergangenen Jahren stark gelitten, manche Unternehmen sind vom Markt verschwunden oder ausgetreten. Nach Angaben der IG Metall ist nur noch ein Unternehmen vollständig durch den Tarifvertrag gebunden. Für die übrigen Verbandsmitglieder besteht keine Tarifbindung. Allerdings bestehen einige Anerkennungstarifverträge. Aufgrund dieser Struktur sind tarifpolitische Fortschritte, etwa bei der Arbeitszeit, nur schwer durchzusetzen. Die OT-Mitglieder im Verband bremsen und von den Beschäftigten in den Unternehmen mit Anerkennungstarifverträgen kommt aus unterschiedlichen Gründen wenig Druck.

Die Daten der Verdiensterhebung 2022 weisen keine Daten zur Tarifbindung in Brandenburg aus. Für Ostdeutschland insgesamt liegt die Tarifbindung in der Möbelherstellung mit 13 Prozent deutlich unter dem Wert für Westdeutschland von 29 Prozent (Abbildung 3.7).

Abb. 3.7: Tarifbindung aller Beschäftigten im Bereich Herstellung von Holzwaren und Möbeln in Ost- und Westdeutschland (2022)

Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

3.3.5 Ernährungswirtschaft

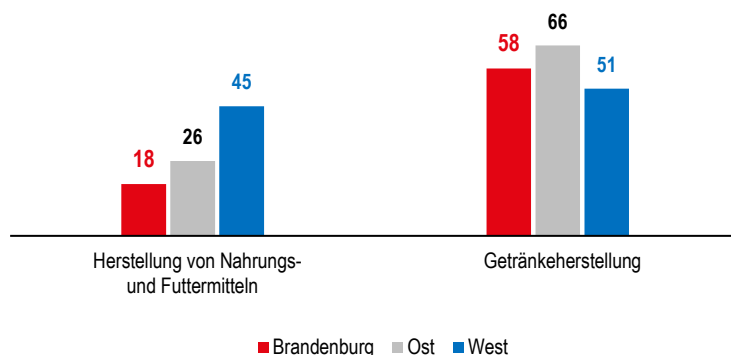
In der brandenburgischen Ernährungswirtschaft inklusive der Getränkeherstellung arbeiten in 164 Betrieben rund 12.000 Beschäftigte. Der Branchenumsatz betrug 2022 rund 384 Mio. Euro (Statistik Berlin-Brandenburg 2023d).

Die Branche teilt sich in eine Reihe von Unterbranchen auf. Dementsprechend differenziert stellt sich aus Sicht der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auch die Tariflandschaft in der Branche dar: Es bestehen einige Flächentarifverträge (u. a. Süßwarenindustrie, Milchindustrie, Fleischindustrie, Brauereien), aber es sind längst nicht mehr alle Betriebe erfasst.

Die Tarifbindung fällt nach Angaben der Verdiensterhebung 2022 in den Teilbranchen unterschiedlich aus: Im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln beläuft sie sich in Brandenburg auf 18 Prozent der Beschäftigten und liegt damit unter dem ostdeutschen Niveau von 26 Prozent und noch weiter unter dem ostdeutschen Niveau von 45 Prozent. In der Getränkeherstellung liegt der Wert für Brandenburg bei 58 Prozent und etwas unter dem ostdeutschen Wert von 66 Prozent, aber über dem Westniveau von 51 Prozent (Abbildung 3.8).

Abb. 3.8: Tarifbindung aller Beschäftigten in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln und Getränken in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)

Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

Die **Süßwarenindustrie** ist eine stabile Branche, die wirtschaftlich auch ein Pandemiegewinner ist. Aus Sicht der Gewerkschaft NGG ist sie ein tarifpolitisch wichtiger Wirtschaftszweig, auf dem ein besonderer Focus liegt. Der Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie (BDSI) mit Sitz in Bonn fungiert als Wirtschafts- wie auch als Arbeitgeberverband. Die Mitgliedschaft ist wahlweise mit oder ohne Tarifbindung möglich. Die OT-Mitgliedschaft wird nach Beobachtung der NGG allerdings nicht aktiv beworben. Die BDSI-Mitglieder repräsentieren nach eigenen Angaben rund 90 Prozent des Wertes der Süßwarenproduktion in Deutschland. Der Verband gliedert sich in sechs Landesgruppen (Nord, West, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern und Ost). Ihre Kernaufgabe ist die tarifpolitische Vertretung der Mitgliedsfirmen. Für Ostdeutschland besteht ein Flächentarifvertrag. Im vergangenen Jahr gelang nach zahlreichen Streiks am 22.06.2023 für die 60.000 Beschäftigten ein Tarifabschluss. Er sieht eine Inflationsausgleichszahlung von 1.000 Euro und eine Tarifierhöhung je nach Entgeltgruppe zwischen 300 und 35 Euro. Im Tarifbereich Ost (inklusive Berlin-Ost) erfolgen die Steigerungen ab Februar 2024. Einer der aus Sicht der NGG relevanten Betriebe in Brandenburg ist die prosperierende Firma Katjes Bonbon mit rund 140 Beschäftigten. Ein Haustarifvertrag gibt es bei der Firma Tulip.

Für die **Brotindustrie**, in der die Tarifverträge auf regionaler Ebene abgeschlossen werden, besteht ein Flächentarifvertrag für ganz Ostdeutschland. In Brandenburg ist die Firma Harry Brot von Bedeutung.

In der **Milchwirtschaft** existiert ebenfalls ein Tarifvertrag für Ostdeutschland. Die NGG betreibt auch hier eine aktive Tarifpolitik. Nach einer Streikwelle in fast allen Molkereien und Käsereien des Tarifgebietes konnten die Gewerkschaft im November 2023 eine Lohnerhöhung von 8,3 Prozent und zusätzlich eine Inflationsprämie von 1.900 Euro durchsetzen.

Es gibt einige Betriebe, für die Haustarifverträge gelten: so z. B. die Firma Fude + Serrahn mit einem Standort u. a. in Gransee mit rund 130 Beschäftigten. Der Tarifvertrag orientiert sich am Branchentarifvertrag, liegt aber

derzeit im Niveau noch deutlich darunter. Eine weitere Annäherung ist geplant. Ein Haustarifvertrag gilt auch für die Firma ODW Frischeprodukte in Elsterwerda mit rund 200 Beschäftigten, der sich ebenfalls am Flächentarifvertrag Ost orientiert und nach dem Urteil der NGG eine gute Qualität hat.

In der **Brauereiwirtschaft** gibt es ein gemeinsames Tarifgebiet für Berlin und Brandenburg. Tarifvertragspartei ist der Brauereiverband Berlin/Brandenburg. Der jüngste Tarifabschluss von März 2023 hat eine Laufzeit bis Ende 2024 und gilt im Wesentlichen für die Berliner-Kindl-Schultheiss-Brauerei und ihre Logistik- und Dienstleistungstöchter. Einen tarifgebundenen Betrieb in Brandenburg gibt es nicht.

In der **Getränkeindustrie** gibt es einige Betriebe mit Haustarifverträgen. Der bundesweite Haustarifvertrag mit Coca Cola gilt auch für den brandenburgischen Coca Cola Betrieb Genshagen mit rund 220 Beschäftigten, die einen sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von rund 80 Prozent vorweisen können. Im Bereich Brunnen-/Erfrischungsgetränke bestehen Haustarifverträge mit der Firma Refresco und der Mineralquellen Bad Liebenwerda GmbH (Rhön Sprudel Gruppe Südbrandenburg), auch die Firma Vivaris in Grüneberg hat einen Haustarifvertrag. Der Betrieb gehört zur Berentzen Gruppe. Ein weiterer Haustarifvertrag besteht bei A. Dohrn & A. Timm (Getränke/Gemüsesäfte), bei ADM Wild in Nauen (Aromen) sowie Getränke Schenker (Senftenberg) und Essmann (Potsdam) aus dem Bereich Getränkelogistik.

In der **Fleischindustrie** besteht kein Flächentarifvertrag, aber einige Haustarifverträge:

- Die Firma **Plukon Storkow** ist ein Schlachtbetrieb mit rund 350 Beschäftigten und gehört zu einem niederländischen Konzern. Das Unternehmen wird seit drei Jahren von der NGG betreut (zuvor IG BAU). Der Organisationsgrad ist steigend, die Gewerkschaft bemüht sich erfolgreich um die Erneuerung der alten Tarifverträge. Angesichts der Schwierigkeiten der Mitarbeitergewinnung ist das Unternehmen an geregelten Arbeitsbedingungen interessiert.
- Bei der Firma **Perwenitz Fleischwaren Havelland**, die zur REWE-Gruppe gehört, besteht für die 250 Beschäftigten „immer schon“ ein Haustarifvertrag. Dasselbe gilt für die Firma Dreistern Konserven Neuruppin, ein Familienunternehmen mit ebenfalls langer Tariftradition.
- Die Firma **Eberswalder Fleisch**, ein ehemaliges Fleischkombinat mit heute ca. 240 Beschäftigten, war seit Jahrzehnten tarifgebunden. Nach der Übernahme durch die Zur-Mühlen-Gruppe (Tönnies) wurde die Tarifbindung aufgegeben. Die alten Beschäftigten erhielten eine Besitzstandsicherung, die neu eingestellten mussten sich mit längeren Arbeitszeiten, weniger Urlaub, und auch etwas weniger Geld zufriedengeben.
- Die Firma **Wiesenhof** in Niederlehme (Königs Wusterhausen) mit ca. 200 Beschäftigten verfügte über einen Haustarifvertrag, der seit drei Jahren nur noch in der Nachwirkung gilt. Aufgrund des geringen Organisationsgrades besteht für die NGG zurzeit keine Möglichkeit, diesen Zustand zu ändern.

3.4 Baugewerbe

In Brandenburg waren 2022 im Baugewerbe 5.220 Betriebe mit rund 6.720 sozialversicherungspflichtigen und 8.400 geringfügig Beschäftigten tätig. Das Bauhauptgewerbe erzielte 2022 einen Umsatz von 5,8 Mrd. Euro (Statistik Berlin-Brandenburg 2023c).

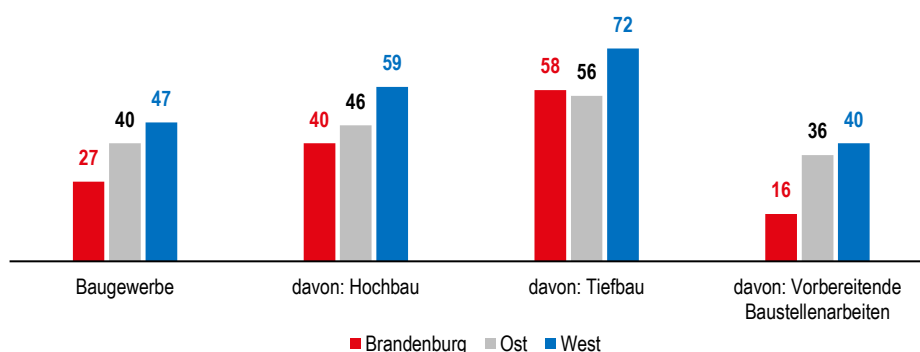
Die Tarifvertragspartei in Brandenburg ist auf Arbeitgeberseite der Bauindustrieverband Ost e. V. als der Wirtschafts- und Arbeitgeberverband der bauindustriellen Unternehmen in den Ländern Berlin, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Er vertritt 260 Unternehmen mit ca. 20.000 Beschäftigten. Hinzu kommt der Landesverband Bauhandwerk Berlin-Brandenburg. Es gibt eine OT-Mitgliedschaft in den Verbänden, die aber nach Einschätzung der IG BAU nur wenig genutzt wird und von den Verbänden auch nicht aktiv vertreten wird. Der Organisationsgrad der Arbeitgeber liegt nach Schätzung der Gewerkschaft bei maximal ca. 30 Prozent. Die Verbände gelten als relativ stabil, es gebe nur einzelne Austritte.

Die Interessen der Beschäftigten vertritt die Industriegewerkschaft Bauenergie (IG BAU). Die Region Berlin-Brandenburg umfasst die Bezirksverbände Berlin, Südbrandenburg, Mark Brandenburg und Oderland. In Berlin und Brandenburg hat sie zusammen rund 13.000 Mitglieder.

Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe werden in den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgehandelt. Tarifpartei auf Bundesebene sind der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) und der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes.

Die Tarifbindung für das Baugewerbe in Brandenburg liegt nach den Zahlen aus der Verdiensterhebung 2022 im Schnitt bei 27 Prozent der Beschäftigten (Abbildung 3.9). Differenziert man weiter, zeigt sich für den Hochbau eine Tarifbindung von 40 Prozent, im Tiefbau von 58 Prozent, aber für den Bereich der vorbereitenden Baustellenarbeiten nur 16 Prozent. Die Werte liegen im Schnitt deutlich unter denen für Ost- und insbesondere Westdeutschland.

Abb. 3.9: Tarifbindung aller Beschäftigter im Baugewerbe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520



Im **Baugewerbe** ist von Bedeutung, dass zahlreiche Tarifverträge allgemeinverbindlich sind. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen der Tarifverträge sicherstellen. Dazu zählen die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, die Förderung ganzjähriger Beschäftigung, die Altersversorgung u. a. m. (SOKA BAU 2023).

Die IG BAU ist nach eigener Einschätzung in den Großbetrieben der Branche stark und gut organisiert, in den Kleinbetrieben dagegen eher schwach vertreten. Sie betreut rund 50 Betriebe intensiv, die durchweg einen Betriebsrat aufweisen. Die Situation in den Betrieben ist sehr unterschiedlich, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Das Unternehmen **Porr Deutschland**, eine große Baufirma mit Sitz in Berlin, die auch in Brandenburg vertreten ist, ist aus der Tarifbindung ausgeschieden, hält sich aber über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme an die Tarifverträge.
- Die **BUG Gruppe**, im Gleis- und Verkehrswegebau tätig, ist zwar tarifgebunden, zahlt jedoch nach Einschätzung der IG BAU keinen Tarif.
- Die Firma **Bonova Deutschland**, mit Sitz in Fürstenwalde und im Häuserbau und -verkauf tätig, ist tarifgebunden und zahlt auch danach.
- Die Firma **Eurovia** mit rund 100 Beschäftigten und Sitz in Dreilinden gehört zum Vinci-Konzern ist ebenfalls tarifgebunden.
- Die Firma **Oewermann**, eine mit 50 Beschäftigten im Straßenbau tätige Tochter von Porr, ist ebenfalls tarifgebunden.

In den verschiedenen Branchen des **Baunebengewerbes** bestehen (zumeist bundesweite) Flächentarifverträge, so z. B. im Maler- und Lackiererhandwerk, im Gerüstbauerhandwerk und im Dachdeckerhandwerk. Aus der Aufhebung der Meisterpflicht im Jahr 2004 ergaben sich in manchen Branchen negative Konsequenzen, da immer mehr Soloselbstständige tätig wurden.

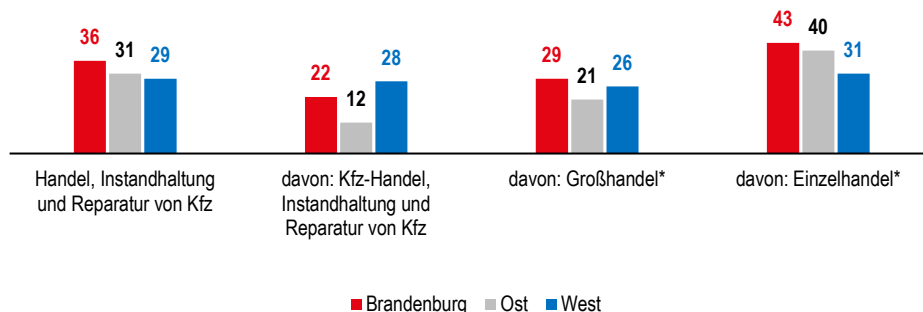
3.5 Handel

Im Handel sind in Brandenburg etwa 85.600 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Dazu kommen rund 18.000 geringfügig Beschäftigte. Auf den Großhandel entfallen knapp 24.000 und auf den Einzelhandel knapp 80.000 Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2024). Der Jahresumsatz beträgt im Großhandel 15,6 Mrd. Euro (2021), im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) 15,2 Mrd. Euro (Statistik Berlin-Brandenburg 2022a).

Tarifverträge schließt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit regionalen Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels und des Groß- und Außenhandels.

Die Tarifbindung im brandenburgischen Handel liegt nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 bei 36 Prozent der Beschäftigten, das liegt über den Werten für Ost- und Westdeutschland. Im Einzelhandel beträgt die Tarifbindung 43 Prozent, im Großhandel dagegen 29 Prozent. Kfz-Handel und -Reparatur liegen mit 22 Prozent noch niedriger (Abbildung 3.10).

Abb. 3.10: Tarifbindung aller Beschäftigten im Handel in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

3.5.1 Einzelhandel

Die Tarifvertragspartei des Einzelhandels ist auf Arbeitgeberseite der Handelsverband Berlin-Brandenburg e. V. (HBB), in dem sich nach Verbandsangaben etwa 1.000 Handelsunternehmen zusammengeschlossen haben. Der HBB gibt an, über 85 Prozent der Marktanteile im Einzelhandel beider Bundesländer zu repräsentieren. Der HBB gehört dem Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE) an. 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 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen 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 seit Beginn der 2000er Jahre zu einer starken Tariffucht im Einzelhandel, in deren Folge die Tarifbindung sehr stark zurückging.

Es gibt in Brandenburg keine Haus- oder Ergänzungstarifverträge. Für den Flächentarifvertrag Brandenburg gilt, dass er in einigen Punkten unter dem Niveau des Berliner Flächentarifvertrags liegt. Allerdings ist es ver.di gelungen, in den letzten zehn Jahren Anpassungen in einzelnen Aspekten durchzusetzen.

Tarifrunden im Einzelhandel sind traditionell schwierig und dauern deutlich länger als in anderen Branchen. In der Tarifrunde 2023/2024 wurde seit April 2023 ohne Ergebnis verhandelt. Die ökonomische Wirkung von Streiks im Einzelhandel selbst ist begrenzt, Arbeitsniederlegungen in den Lagerbetrieben sind dagegen weitaus wirksamer.

Die Tarifsituation ist je nach Bereich unterschiedlich: Im Lebensmitteleinzelhandel sind einige große Player wie **REWE**, **Edeka**, **Kaufland/Lidl** und **Tegut** tarifgebunden. Dies gilt aber zumeist nicht bei den selbständigen Einzelkaufleuten, deren Anteil teilweise bis 70 Prozent reicht. Der Anteil der Einzelkaufleute wächst. Im Textileinzelhandel sind u. a. **H&M** und **Primark** im Flächentarifvertrag gebunden.

Im Drogeriebereich sind alle großen drei Anbieter **dm**, **Müller** und **Rossmann** ohne Tarifbindung und weigern sich konstant, eine Tarifbindung einzugehen. Dm hat zwar eine Bindung an die Tarifverträge in den Arbeitsverträgen stehen, ist aber natürlich frei, dies jederzeit zu ändern. Auch bei **Douglas** setzt sich ver.di seit Jahren für die Tarifbindung ein.

Haustarifverträge sind die Ausnahme. Mit der **Adler Modemärkte GmbH** hat ver.di entsprechende Verträge abgeschlossen, strebt aber eine Überleitung und damit die Anerkennung der Flächentarifverträge des Einzelhandels NRW an.

3.5.2 Großhandel

Im Großhandel bestehen zwei Arbeitgeberverbände: der Allgemeine Groß- und Außenhandelsverband Brandenburg und der Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Brandenburg. Es finden gemeinsame Tarifverhandlungen statt, es werden aber getrennte Tarifverträge vereinbart. Das Tarifniveau im Genossenschaftsbereich liegt nach ver.di-Angaben „ein wenig“ unter dem allgemeinen Großhandel.

Es gibt vereinzelt auch Haustarifverträge: so z. B. vorübergehend an zwei Bofrost-Standorten mit je 30 bis 40 Beschäftigten. 2020 hatte ver.di für Bofrost die Forderung nach einer Flächentarifbindung gestellt. Nach mehreren ergebnislosen Verhandlungen rief ver.di die Beschäftigten zum Streik auf. Dies führte jedoch nicht zum Ergebnis. Die Strategie, auf regionaler Ebene tarifpolitische Forderungen bei einem Konzern durchzusetzen, der bundesweit aufgestellt ist, war aus ver.di-Sicht nicht erfolgreich. Die Tarifbindung ist zwar nicht mehr vorhanden, aber **Bofrost** bietet seinen Beschäftigten per Arbeitsvertrag die Bedingungen des Manteltarifvertrages in NRW (ver.di Berlin-Brandenburg 2021).

Bei **Metro Logistics** in Altlandsberg ist die Tarifbindung an den allgemeinen Großhandel verloren gegangen. Das Unternehmen hat sein Geschäftsmodell in Richtung Logistik erweitert und verließ daher den Tarifvertrag Großhandel im Sommer 2020. Ver.di gelang im März 2021 der Abschluss eines Haustarifvertrages, der aktuell wieder verhandelt wird. Er liegt zurzeit noch unter dem Niveau des Tarifvertrages für den Bereich Spedition/Logistik.

Für den **Metro-Konzern** besteht ein eigener Arbeitgeberverband: Die Unternehmensvereinigung für Arbeitsbedingungen im Handel und Dienstleistungsgewerbe e. V. (AHD) organisiert in der Mehrzahl Unternehmen des METRO Konzerns. Seine Aufgabe sieht er im Abschluss von firmenbezogenen Verbandstarifverträgen und Haustarifverträgen im Auftrag seiner

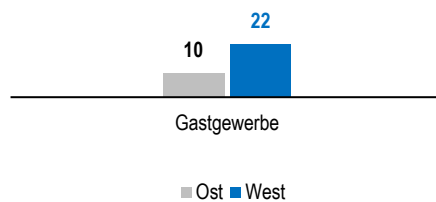
Mitgliedsunternehmen. Die Metro Deutschland GmbH gehört zum LGA Arbeitgeberverband Berlin-Brandenburg.

3.6 Gastgewerbe

Für das Gastgewerbe in Brandenburg weist die Statistik für das Jahr 2020 rund 1.440 Unternehmen und rund 38.600 tätigen Personen aus, darunter 29.900 sozialversicherungspflichtige und 15.600 geringfügig Beschäftigte. (Statistik Berlin-Brandenburg 2022b; Bundesagentur für Arbeit 2024).

Die Verdiensterhebung 2022 weist für das Gastgewerbe nur Daten für Ostdeutschland insgesamt aus (Abbildung 3.11). Danach liegt die Tarifbindung im gesamten Gastgewerbe mit zehn Prozent nur knapp halb so hoch wie in Westdeutschland mit 22 Prozent. Im Beherbergungsgewerbe erreicht sie zwölf Prozent. Separate Daten für Brandenburg liegen nicht vor.

Abb. 3.11: Tarifbindung aller Beschäftigten im Gastgewerbe in Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

Das **Hotel- und Gaststättengewerbe** wird bundesweit durch Tarifverträge in 18 regionalen Tarifgebieten geregelt. Tarifvertragspartei in Brandenburg ist der Deutschen Hotel- und Gaststättenverband Brandenburg e. V. (DEHOGA Brandenburg). Der Verband lässt, wie auch andere DEHOGA-Landesverbände, seit vielen Jahren OT-Mitgliedschaften zu. Die Arbeitnehmer*innen werden vertreten durch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Brandenburg ist Bestandteil des NGG-Landesbezirks Ost und verfügt neben Berlin auch über eine Ortsstelle in Cottbus.

Zu den tarifgebundenen Betrieben gehören nach Angaben der NGG die Häuser Dorint, Steigenberger, Tropical Island sowie Lindner Hotel (Cottbus). Bei Neuaufnahmen in den Arbeitgeberverband entsteht nach NGG-Einschätzung häufig eine OT-Mitgliedschaft, das geschieht aber auch bei Eigentümerwechsel.

In Brandenburg gibt es zwei Haustarifverträge: Zum einen mit dem Bildungszentrum Erkner Seminar- und Tagungshotel, das von der Betriebliche Krankenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung getragen wird; hier besteht eine Anbindung an den Flächentarifvertrag für Berlin.

Zum anderen gibt es einen Haustarifvertrag mit dem Spaß- und Erlebnisbad Turm ErlebnisCity Oranienburg, einer Tochtergesellschaft der Stadt.

Im Zentrum der Branchentarifpolitik der NGG steht seit Jahren die strukturelle Anhebung des Tarifgefüges. Dabei konnten in jüngster Zeit in einigen west- und ostdeutschen Tarifbereichen große Fortschritte erzielt werden (Schulten/Specht 2022; Bispinck et al. 2023). Dies gilt auch für Brandenburg. Hier konnte die NGG im Dezember 2023 einen Tarifabschluss mit einer Entgeltsteigerung um 20 Prozent bei einer zweijährigen Laufzeit durchsetzen. Dies erfolgt in zwei Stufen: um neun bzw. zwölf Prozent im Januar 2024 und um weitere acht Prozent im Januar 2025 (NGG 2023).

In der **Systemgastronomie** gibt es einen bundesweit geltenden Flächentarifvertrag mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), zu dem viele großen Fast-Food-Ketten wie McDonald's, Burger King, Starbucks usw. gehören. Er vertritt 830 Unternehmen mit ca. 120.000 Beschäftigten mit etwa 3.000 Restaurants. Mittlerweile existieren hier einheitliche Entgeltsätze für West- und Ostdeutschland (Schulten/Specht 2020). Die Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro führte in der Branche 2021 zu einer überdurchschnittlichen Tarifierhebung (Bispinck et al. 2023). Außerdem existiert auch noch ein weiterer bundesweit geltender Spezialtarifvertrag für die Systemgastronomie, der auf Arbeitgeberseite von DEHOGA verhandelt wird.

Im Bereich **Catering Betriebsgastronomie** dominieren vier bundesweite Unternehmen, mit denen die NGG die Arbeits- und Einkommensbedingungen über Haustarifverträge bzw. in Anlehnung an Flächentarifverträge geregelt hat. Dies sind Sodexo, Eurest, Aramark. Die Firma Dussmann ist an die jeweiligen Landestarifverträge zwischen NGG und DEHOGA gebunden.

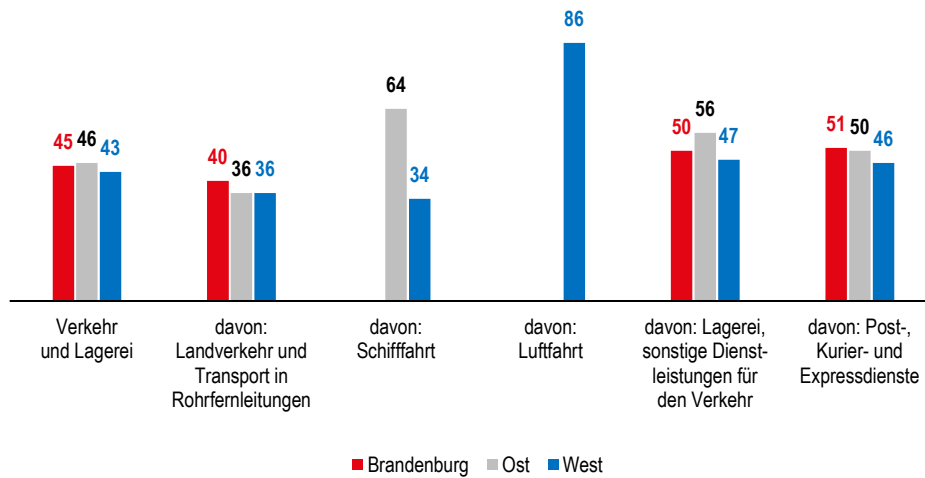
3.7 Verkehr und Lagerei

In dem Wirtschaftsbereich **Verkehr und Lagerei** sind in Brandenburg rund 3.400 Unternehmen mit einem Umsatz von rund sechs Mrd. Euro (Statistik Berlin-Brandenburg 2023d). Dort sind rund 78.000 Beschäftigte tätig, davon knapp neun Prozent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Bundesagentur für Arbeit 2024). Zu dem Wirtschaftsbereich gehören im Wesentlichen Personenbeförderung, Güterbeförderung, Schifffahrt, Luftfahrt sowie Kurier-Express-Paketdienste (KEP) und die Lagerei.

Zur Tarifbindung in diesem Wirtschaftsbereich weist die Verdiensterhebung 2022 in Brandenburg folgende Daten aus: Insgesamt sind 45 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Der Wert liegt in etwa auf dem ostdeutschen und geringfügig über dem westdeutschen Niveau. Es gibt aber erkennbare Unterschiede: Im Wirtschaftszweig Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen beträgt die Tarifbindung 40 Prozent, im Bereich Lagerei und bei den Post-, Kurier- und Expressdienste liegt sie bei rund 50 Prozent. Für Schiff- und Luftfahrt liegen keine Daten vor (Abbildung 3.12).

In dem Wirtschaftsbereich sind vor allem die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) tarifpolitisch aktiv.

Abb. 3.12: Tarifbindung aller Beschäftigten im Bereich Verkehr und Lagerei in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

3.7.1 Nahverkehr

Im **kommunalen Nahverkehr** gilt der Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N), den ver.di mit dem zuständigen Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Brandenburg abgeschlossen hat. Vierzehn Unternehmen sind als Mitglieder direkt tarifgebunden. Weitere vier Unternehmen sind durch Nachverhandlungen auf Firmenebene tarifgebunden, sie sind Gastmitglied im KAV. Seit rund vier Jahren ist der KAV Brandenburg für OT-Mitglieder geöffnet, es gibt aber bislang nur zwei OT-Mitglieder

- **Oberhavel Verkehrsgesellschaft mbH (OVG)** Oranienburg, die bisher nie Verbandsmitglied war.
- **Nahverkehr GmbH Elbe Elster (NVG)**, die tarifgebunden im Verband war und nach dem Austritt jetzt als OT-Mitglied dem Verband wieder angehört.

Weitere relevante Unternehmen sind der mehrheitlich von Transdev übernommene Busverkehr Märkisch Oderland (Mobus) Strausberg (nicht im Arbeitgeberverband) sowie die Busverkehr Oder-Spree GmbH Fürstenwalde. Bei Mobus gibt es einen politischen Beschluss des Landkreises, dass der TVN BRB anzuwenden ist und es gibt im Arbeitsvertrag einen Anwendungsverweis. Hier ist ver.di mit mehr als 50 Prozent gut organisiert. Insgesamt ist in der Branche der Organisationsgrad im Laufe der Jahre zurückgegangen und dürfte im Schnitt bei 40 Prozent liegen.

Der aktuelle TV-N Brandenburg wurde zum 31.12.2023 gekündigt, seitdem laufen die Verhandlungen. Neben der Entgeltforderung (20 Prozent, mindestens 650 Euro) geht es auch um Arbeitszeitregelungen. Das weitergehende tarifpolitische Ziel im öffentlichen Nahverkehr ist ein bundesweiter TV-N.

Im **privaten Omnibusgewerbe** wurden die Verhandlungen mit dem Verband der Omnibusunternehmen bereits im Jahr 2002 abgebrochen, weil keine vernünftigen Tarife zu vereinbaren waren. Die Organisationskraft ist nach ver.di-Angaben nicht ausreichend.

Insbesondere im **Schienepersonennahverkehr** konkurrieren unterschiedliche Anbieter miteinander. Neben der DB Regio Nordost sind auch private Bahnunternehmen aktiv. Tarifvertragspartei sind auf gewerkschaftlicher Seite die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die Betriebe der DB Regio sind zu 100 Prozent mit bundesweit geltenden Tarifverträgen gebunden. Es gibt zwei Betriebe im Personennahverkehr mit Tarifverträgen mit der GDL: die Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft (ODEG), stark vertreten in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, sowie Niederbarnimer Eisenbahn (NEB) im Nordosten von Brandenburg.

Die Verkehrsaufträge erhalten die Anbieter nach Ausschreibungen auf der Grundlage des Brandenburgischen Vergabegesetzes. Der nach § 1 der Brandenburgischen Vergabeverordnung eingesetzte Beirat bereitet die Entscheidung über die Repräsentativität von Entgelttarifverträgen vor.

3.7.2 Güterverkehr

Im schienengebundenen Güterverkehr ist nach wie vor die DB Cargo ein großer Anbieter. Hier besteht ein Konzerntarifvertrag mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. Darüber hinaus sind auch kleinere Anbieter aktiv. Dazu gehört **EGP Eisenbahngesellschaft Potsdam**, eine Tochter der Deutschen Eisenbahn Service AG (DESAG), sie ist nicht tarifgebunden. Hinzu kommen die durch den Eisenbahntarifvertrag (ETV), ein Flächentarifvertrag für die Verkehrs- und Transportunternehmen, tarifgebundene **Havelländische Eisenbahn (HVLE)** und die **IGB Industriebahngesellschaft Berlin**. Letztere gehörte zum ETV mit ver.di. Seit 2022 gibt es bei der IGB aber einen neuen Haustarifvertrag mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

3.7.3 Spedition, Logistik und Kurier-, Express- und Postdienste (KEP)

Im Bereich des **Speditions- und Logistikgewerbes** ist der Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg Tarifvertragspartner von ver.di. Die Tarifbindung beim Verband liegt nach Angaben bei über 50 Prozent. Die Umzugsfirmen sind noch im Verband, allerdings ohne Tarifbindung. Es bestehen gesonderte Flächentarifverträge mit Berlin und Brandenburg, die aber inhaltlich nahezu identisch sind. Tarifgebunden sind auch **Hermes, DPD, Fedex** und **UPS**. Die Zusteller dieser Firmen sind allerdings überwiegend bei Subunternehmen – ohne Tarifbindung – beschäftigt.

Darüber hinaus bestehen einige wenige Haustarifverträge:

- **Fiege Logistik** hat in Großbeeren eine kleine Niederlassung. Hier besteht ein Haustarifvertrag.
- **CAT Automobillogistik** hat einen Standort in Neuseddin bei Potsdam. Das Unternehmen ist bundesweit aufgestellt. Es gibt einen Mantel- und einen Entgelttarifvertrag, die sich beide an den Tarifverträgen von Niedersachsen orientieren.

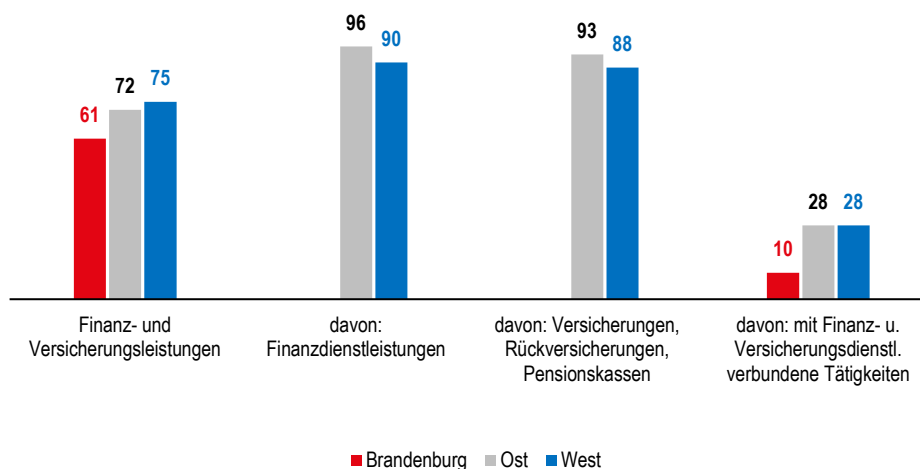
Zahlreiche kleine Fuhrunternehmen sind hingegen ohne Tarifbindung.

Im Bereich **Post-, Kurier- und Expressdienste** sind in Brandenburg rund 450 Unternehmen mit 11.400 Beschäftigten tätig. Sie erzielen einen Umsatz von gut 325 Mio. Euro (Statistik Berlin-Brandenburg 2023a). Die Deutsche Post AG beschäftigt in Berlin und Brandenburg ca. 12.000 Arbeitnehmer, sie fallen unter den bundesweiten Haustarifvertrag mit ver.di. Für die PIN AG Berlin gilt seit zehn Jahren ein Haustarifvertrag mit ver.di.

3.8 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Im Wirtschaftsbereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind in Brandenburg rund 1.900 Unternehmen bzw. Niederlassungen tätig, die 11.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigen (Statistik Berlin-Brandenburg 2023a; BA 2023). Für den gesamten Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weisen die Daten der Verdiensterhebung 2022 für Brandenburg eine Tarifbindung von 61 Prozent der Beschäftigten aus. Dies liegt deutlich unter den Werten für Ost- und Westdeutschland (Abbildung 3.13). Weitere Differenzierungen bietet die Statistik für Brandenburg nicht an.

Abb. 3.13: Tarifbindung aller Beschäftigten in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

Die Tarifpolitik in diesem Wirtschaftsbereich konzentriert sich im Wesentlichen auf die bundesweiten Tarifverträge, die ver.di mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und der Tarifgemeinschaft des Bundesverbandes Öffentlicher Banken sowie dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) für die beiden Branchen abschließt. Außerdem besteht ein Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband der Sparda-Banken.

Dem AGV Banken gehören nach eigenen Angaben rund 93 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit 130.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 68 Institute. Der Bundesverband Öffentlicher Banken organisiert 61 Mitgliedsinstitute. Der AGV Versicherungen organisiert 346 Unternehmen (einschließlich selbstständige Dienstleistungsunternehmen), davon 223 tarifgebunden. Er führt die Tarifverhandlungen für die rund 204.000 Beschäftigten seiner Mitgliedsunternehmen. Der Organisationsgrad des Verbandes liegt nach eigenen Angaben bei 99 Prozent. Der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenkassen schließt seit rund zehn Jahren für die rund 140.000 Beschäftigte Tarifverträge nur noch mit dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) ab.

In Bezug auf Brandenburg lässt sich sagen: Die Sparkassen des Landes, insgesamt elf Institute, unterliegen alle dem TVöD. Bei den öffentlichen Banken ist die Investitionsbank Brandenburg zu nennen. Dort ist ver.di gut vertreten. Die privaten Banken spielen nach Einschätzung von ver.di in Brandenburg keine große Rolle. Bei den Volks- und Raiffeisenbanken besteht mit der VR Lausitz ein Haustarifvertrag.

Die Service-Betriebe im Finanzdienstleistungsbereich sind fast alle outgesourct – teils sind sie tarifvertraglich durch Haustarifverträge gebunden, teils einzelvertraglich an die Flächentarifverträge. Ver.di verfolgt als Perspektive das Ziel, die jeweils geltenden Haus- oder Flächentarifverträge auch auf die Servicebetriebe auszuweiten.

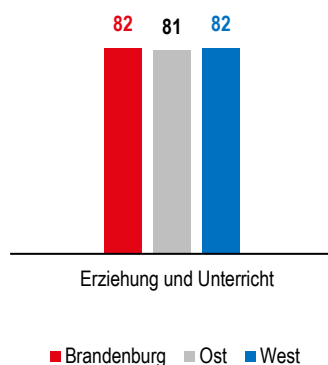
3.9 Erziehung und Unterricht

Im Bereich Erziehung und Unterricht waren in Brandenburg 2022 rund 34.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Hinzu kommen 3.500 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Tarifvertragsparteien sind im Bereich Erziehung und Unterricht vor allem die Kommunen und Länder als öffentliche Träger. Auf Arbeitnehmerseite sind es die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Ver.di hat seinen organisationalpolitischen Schwerpunkt im Bereich Sozialwesen und Kitas, die GEW vor allem beim Lehrpersonal an den Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Es besteht eine Konkurrenzsituation zur Komba-Gewerkschaft und dem Brandenburgischen Pädagogen-Verband, der zum Verband Bildung und Erziehung (VBE) gehört, beides Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Beamtenbundes.

In Brandenburg liegt die aktuelle Tarifbindung in diesem Sektor nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 bei 82 Prozent der Beschäftigten. Das entspricht dem Wert für die westdeutschen Bundesländer insgesamt (Abbildung 3.13). Ein Grund für die hohe Tarifbindung liegt darin, dass der größte Teil des Bereichs Erziehung und Unterricht zum Öffentlichen Dienst gehört, der traditionell sehr hohe Werte aufweist (siehe Kapitel 3.12).

Abb. 3.14: Tarifbindung aller Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

In Brandenburg gibt es knapp 2.000 **Kindertagesstätten** mit rund 24.000 pädagogischen Fachkräften. 51,2 Prozent der Kitas befinden sich in öffentlicher Trägerschaft, 45,7 Prozent werden von freigemeinnützigen Trägern betrieben, die übrigen von Betrieben oder privaten Trägern (Bock-Famulla et a. 2023). Die öffentlichen Kitas sind tarifvertraglich durch den bundesweit geltenden TVöD erfasst. In den vergangenen Jahren hat es mehrfach konfliktreiche Tarifaueinandersetzungen um den Sozial- und Erziehungsbe- reich gegeben (2009, 2015), die zu erheblichen Verbesserungen der Ar- beits- und Einkommensbedingungen führten. Auch im Jahr 2022 setzten die Gewerkschaften weitere Verbesserungen in diesem Bereich durch: da- zu zählten Entlastungstage, monatliche Zulagen für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen und verbesserte Eingruppierungsbestimmungen (ver.di 2022).

Bei den kirchlichen Einrichtungen sind zum Teil **Caritas** und **Diakonie** als Träger aktiv, hier bestehen einzelne Tarifverträge. Darüber hinaus gibt es einen Tarifvertrag mit der **Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg Oberschlesische Lausitz (EKBO)**. Ansonsten gilt hier das kirchliche Ar- beitsrecht.

Im Bereich der **Kinder- und Jugendhilfe** gibt es neben den öffentlichen Einrichtungen auch den VPK Landesverband Brandenburg e. V., einen Dachverband privater Träger der Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe in Bran- denburg. Seit 2022 gibt es einen Tarifvertrag der GEW Brandenburg mit dem Verband. Es gibt einen Tarifvertrag der GEW mit der AWO Frank- furt/Oder, der auch gepflegt wird, sowie einen Tarifvertrag von ver.di und GEW mit der AWO Potsdam gGmbH.

Im Bereich der **Schulen** ist das öffentliche Schulwesen dominierend. Hier gilt der TV-L, ausgehandelt von ver.di in Tarifgemeinschaft mit den Gewerkschaften GEW, GdP, IG BAU und der dbb tarifunion. Im privaten Schulwesen sind unterschiedliche Träger aktiv. Für die kirchlichen Träger gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien (sogenannter Dritter Weg) und viele Einrichtungen haben keine Tarifbindung. Mit der Arbeitsgemeinschaft Freier Schulen führt die GEW Brandenburg Gespräche über den Abschluss eines Tarifvertrages mit derzeit offenem Ausgang.

Für den **Hochschulbereich** gilt der TV-L. Bei manchen privaten Einrichtungen werden die Arbeitsbedingungen in Anlehnung an den TV-L gestaltet, so z.B. bei der Europäischen Sportakademie Land Brandenburg (ESAB).

Im Bereich der **Weiterbildung** gibt es in Brandenburg nach Angaben der GEW kaum eigenständige Träger. Die Volkshochschulen als kommunale Träger werden tariflich durch den TVöD erfasst, das gilt für Festangestellte wie für Honorarkräfte.

Seit 2015 besteht ein Branchenmindestlohn Berufliche Weiterbildung für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, der in diesem Bereich für eine Verdienstuntergrenze sorgt.

3.10 Weitere Dienstleistungen

3.10.1 Wach- und Sicherheitsgewerbe

Das Wach- und Sicherheitsgewerbe ist eine wachsende Branche. Die Branche ist stark polarisiert: Neben großen Anbietern wie Securitas, Kötter, Klüh oder WISAG, die auch im Facility Management tätig sind, gibt es zahlreiche Klein- und Kleinstbetriebe. Arbeitgeberverband ist der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW). Dort besteht keine OT-Mitgliedschaft. Eine strategische Neuorientierung der Tarifpolitik in dieser Branche leitete ver.di in der Tarifrunde 2013 in Nordrhein-Westfalen und Hamburg ein. Es gelang mit einem neuen, stark mitgliederzentrierten Ansatz eine deutliche Verbesserung der Tarifeinkommen durchzusetzen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013; Stiehm/Weinkopf 2021). Tarifvertragspartei auf Landesebene ist die Landesgruppe Brandenburg des BDSW mit 43 Mitgliedsfirmen bei 264 Unternehmen insgesamt. Der letzte Entgelttarifvertrag datiert aus dem November 2023.

3.10.2 Textile Dienste

Die Branche wird zum einen bestimmt von einer Anzahl von Großunternehmen, die einen Fullservice von Dienstleistungen rund um die Bereitstellung und Reinigung von Berufskleidung, Hotel-, Restaurant- und Krankenhauswäsche anbieten. Zum anderen gibt es eine große Zahl von handwerklich geführten Wäschereien und chemischen Reinigungen.

Im Wirtschaftszweig Textile Dienste ist der Industrieverband Textil Service e. V. (Intex) aktiv, der die Großbetriebe organisiert. Mit Intex schließt die IG Metall bundesweit geltende Tarifverträge ab.

3.10.3 Medien

Die Medienlandschaft in Brandenburg ist unterschiedlich strukturiert: Was die **Tagespresse** betrifft, gibt es drei Tageszeitungen, **die Märkische Allgemeine Zeitung**, die **Lausitzer Rundschau** und die **Märkische Oderzeitung**. Außerdem sind **Potsdamer Neueste Nachrichten** als Tochter des Tagesspiegel in Berlin zu nennen. Alle Redaktionen sind nicht tarifgebunden (dju 2024). Die Gehälter liegen nach Angaben von ver.di 30 bis 40 Prozent unter dem bundesweiten Tarifvertrag für Redakteur*innen, der von der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di und dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) mit dem Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) verhandelt wird. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den brandenburgischen Tageszeitungen ist nach ver.di-Angaben sehr niedrig, es gibt gemeinsame Organisationsanstrengungen von dju und DJV.

Die Zeitungsverlage stehen unter einem zunehmenden Kostendruck, der nach Beobachtungen von ver.di vor allem durch die steigenden Papierpreise und die hohen Zustellkosten entsteht. Eine Folge sind Einsparungen im redaktionellen Bereich – wo immer möglich. Untertarifliche Bezahlung gehört dazu. Die Zeitungsdruckerei der Märkischen Oderzeitung ist seit 2016 und der Lausitzer Rundschau seit 2023 wieder tarifgebunden. Bei der Druckerei der Lausitzer Rundschau wurde nach drei Warnstreiks ein Haustarifvertrag abgeschlossen. Das Tarifniveau liegt noch deutlich unter dem Flächentarifvertrag, aber mit vereinbarten Lohnsteigerungen für die kommenden fünf Jahre.

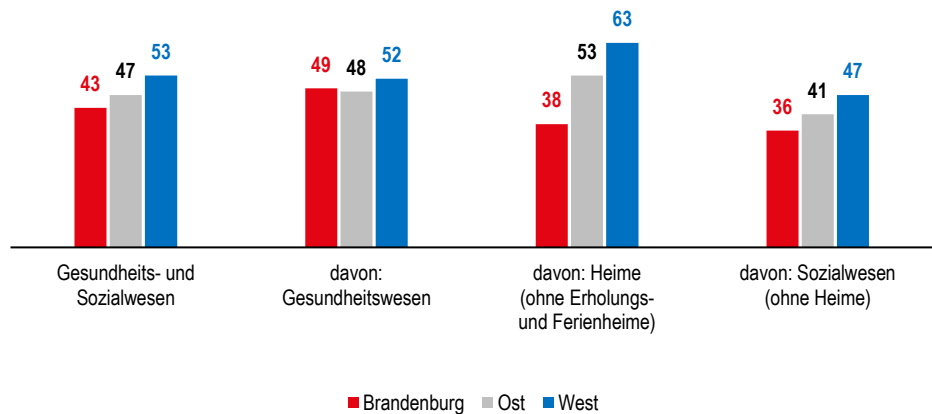
Der **öffentlichrechtliche Rundfunk** ist in Brandenburg durch den **Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb)** vertreten. Er hat seinen Hauptsitz in Berlin, einen weiteren Standort in Potsdam-Babelsberg, Studios in Cottbus und Frankfurt (Oder) und Regionalbüros in Perleberg und Prenzlau. Beim rbb arbeiten rund 2.092 Beschäftigte sowie 1.500 ständig freie Mitarbeiter*innen (rbb 2024). Für den rbb gelten von ver.di und DJV abgeschlossene Haustarifverträge. Der letzte Tarifabschluss stammt vom September 2023, ihm gingen zwei Warnstreiks der Beschäftigten voraus (ver.di 2023b).

3.11 Gesundheits- und Sozialwesen

In Brandenburg arbeiten 158.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal rund 5.600 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2024).

Insgesamt fielen im Jahr 2022 nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 in Brandenburg 43 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag, womit sich die Tarifbindung in Brandenburg etwas unterhalb des Niveaus der ostdeutschen Bundesländer insgesamt bewegt (Abbildung 3.15). Die Werte für Westdeutschland liegen mit 57 Prozent höher.

Abb. 3.15: Tarifbindung aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520



Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Tariflandschaft zersplittert. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass es bei den Krankenhäusern, Altenpflegezentren, Rettungsdiensten usw. sehr unterschiedliche Träger und Anbieter gibt, die oft ihre eigenen spezifischen Tarifverträge haben oder mitunter auch gar keiner Tarifbindung unterliegen (Schulten/Seikel 2018).

3.11.1 Krankenhäuser

In Brandenburg gibt es nach Angaben von ver.di 54 Krankenhäuser, darunter 23 in kommunaler Trägerschaft, davon drei Schwerpunktversorger (Cottbus, Brandenburg, Frankfurt/Oder), 13 in kirchlicher sowie 18 in privater Trägerschaft.

Von den **kommunalen Krankenhäusern** sind nur zwei direkt durch den TVöD tarifgebunden. Es handelt sich um das Städtische Klinikum Brandenburg und das Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam. Auch für das Klinikum Westbrandenburg gilt der TVöD, allerdings ohne direkte Tarifbindung.

In 14 kommunalen Kliniken bestehen Haustarifverträge mit ver.di, die allerdings zumeist ein Entgeltniveau als der TVöD vorsehen, das unter bzw. nicht mehr als 90 Prozent des TVöD beträgt. Mit ganz vorne liegt der Haustarifvertrag mit dem Carl-Thiem-Klinikum in Cottbus, der ein Tarifniveau von 98,5 Prozent erreicht. In den Ruppiner Kliniken konnte die Tariftabelle für die Pflege auf 100 Prozent angehoben und dynamisiert werden.

In sieben kommunalen Krankenhäusern, zumeist in Landkreisen, besteht keine Tarifbindung. Das ist eine Folge der massenhaften Flucht der kommunalen Krankenhäuser aus der Tarifbindung nach dem Erstabschluss des TVöD in den Jahren 2006 ff. Ein zentrales Problem besteht nach Ansicht von ver.di darin, dass auf kommunaler Ebene häufig kein Interesse an dieser Thematik besteht. Als positives Gegenbeispiel ist das **Klinikum Ernst von Bergmann** in Potsdam zu nennen. Dort hatte die Stadtversammlung 2020 eine Weisung an den Oberbürgermeister beschlossen, in dem Klinikum eine Tarifbindung herzustellen. Der Geschäftsführer des Hauses wandte sich explizit dagegen, der Oberbürgermeister hat den Beschluss der Stadtverwaltung gegen dieses Votum umgesetzt. In Cottbus hingegen stieß eine vergleichbare Initiative 2021 auf den Widerstand des damaligen Oberbürgermeisters, der mit dem Hinweis auf die bestehende Tarifautonomie entsprechende Aktivitäten ablehnte.

In **kirchlicher Trägerschaft** gibt es in Brandenburg 13 Kliniken, davon zehn betrieben durch die Diakonie, zwei durch die Caritas und eins durch die Johanniter. Tarifverträge gibt es im kirchlichen Bereich bekanntermaßen so gut wie nicht. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden nach dem sogenannten „Dritten Weg“ festgelegt. Maßgeblich sind die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die durch Kommissionen, die paritätisch von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt sind, beschlossen werden. Dies gilt auch für die kirchlich getragenen Krankenhäuser in Brandenburg.

Bei den Krankenhäusern in **privater Trägerschaft** sind von den 16 Häusern neun in einer Tarifbindung. Für die Kliniken von Sana besteht grundsätzlich ein Konzerntarifvertrag, für das Sana Krankenhaus in Templin hat ver.di einen Haustarifvertrag abgeschlossen, die Klinik in Woltersdorf ist tariflos. Ebenfalls für Helios besteht ein Konzerntarifvertrag. Die sechs Asklepios Kliniken sind mit zwei Ausnahmen jeweils durch Haustarifverträge erfasst. Zu den tariflosen Häusern gehört Asklepios Uckermark Schwedt, ein Schwerpunktversorger, ehemals kommunal geführt. Zwei weitere private Kliniken, die MEDIAN Klinik Grünheide und das KMG Klinikum Luckenwalde (ehemals DRK Krankenaus) sind nicht tarifgebunden.

Tarifkonflikt bei Asklepios

Die Anpassung der Haustarife an das TVöD-Niveau erweist sich immer wieder als eine große Herausforderung. Ein harter Tarifkonflikt entwickelte sich 2021 bei den Asklepios Fachkliniken in Brandenburg (Havel), Lübben und Teupitz, den ehemaligen drei Landeskliniken für Psychiatrie und Neurologie mit rund 1.300 nichtärztlichen Beschäftigten. Ver.di forderte „nach 31 Jahren Deutsche Einheit“ Vergütung und Arbeitsbedingungen überall voll-ständig auf das Niveau des TVöD anzuheben (ver.di 2021a). Nach Berechnungen von ver.di müssen Asklepios-Beschäftigte in Brandenburg umgerechnet bis zu elf Tage mehr pro Jahr arbeiten bei bis zu 21 Prozent weniger Entgelt als Asklepios-Beschäftigte etwa in Hamburg. Die Einkommensdifferenz beträgt bis zu 10.600 Euro im Jahr. Der Arbeitgeber lehnte die Gewerkschaftsforderung strikt ab. Die Gewerkschaft verwies auf Asklepios Hamburg sowie eine Reihe anderer Häuser in Brandenburg, die bereits den TVöD anwendeten. Die Verhandlungen begannen im April 2021 und zogen sich über sieben Monate. Im Oktober sprachen sich über 90 Prozent der ver.di-Mitglieder für Streik aus (ver.di 2021b). Es kam zu wiederholten längeren Arbeitsniederlegungen, die insgesamt 29 Tage dauerten, bis schließlich in der achten Verhandlungsrunde im November 2021 eine Einigung gelang (ver.di 2021c, rbb 2021). Diese brachte laut ver.di einen wesentlichen Schritt zur Angleichung an die Tarifentgelte im TVöD. Bis zum 100- Prozent-Niveau sei teilweise immer noch ein deutlicher Abstand (Niederlausitz aktuell 2021).

In der Tarifrunde 2024 gelang es nach fünf ganztägigen Streiks Anfang April einen neuen Tarifvertrag zu vereinbaren. Dieser sieht u. a. eine durchschnittliche Erhöhung der Tarifentgelte in zwei Schritten um 13 Prozent und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 39,5 auf 39 Stunden vor. Das Tarifniveau erreicht damit nach Auskunft von ver.di bei den Pflegefachkräften zwischen 97 und 100 Prozent des TVöD.

Ein generelles Problem der Tarifbindung im Krankenhausbereich sind die ausgegliederten Tochtergesellschaften. Sie erstrecken sich über ein breites Servicespektrum und sind in vielen Fällen nicht tarifgebunden.

In Brandenburg gibt es viele **Reha-Kliniken**, aber sie sind nahezu durchgängig nicht tarifgebunden.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Krankenhausbereich schwankt nach ver.di-Angaben im Schnitt zwischen zehn und 30 Prozent, liegt aber in einzelnen Häusern auch darüber.

3.11.2 Altenpflege

Sie umfasst die stationäre Pflege, die Tagespflege sowie die ambulante Pflege. Mit einigen gemeinnützigen Wohlfahrtsträgern (AWO, ASBV, DRK, Volkssolidarität, Parität u. a.) gibt es Haus- und Flächentarifverträge. Bei privaten kommerziellen Pflegeheimen haben Tarifverträge Seltenheitswert. Zu berücksichtigen ist, dass seit 1. September 2022 in der Altenpflege die Tariflohnpflicht gilt. Alle Arbeitgeber müssen seitdem entweder einen eigenen Tarifvertrag abschließen, bestehende Pflēgetarifverträge anwenden oder aber nachweislich ein regionales Entgeltniveau zahlen. Das verschafft Tarifverträgen eine größere Ausstrahlungskraft.

- Mit der **Paritätischen Tarifgemeinschaft** (PTG) Berlin hat ver.di erstmals 2019 einen Flächentarifvertrag für Brandenburg abgeschlossen mit zunächst vier Unternehmen und ca. 1.000 Beschäftigten. Inzwischen umfasst er bereits 29 Unternehmen mit 3.500 Beschäftigten. Zuvor bestanden mit einzelnen Unternehmen Haustarifverträge. Der Verband lässt auch OT-Mitgliedschaften zu.
- Auch mit der AWO gibt es Tarifbeziehungen. Im Juli 2022 schloss ver.di mit **Arbeitgeberverband (AGV) Wohlfahrt** in Brandenburg e. V. einen Tarifvertrag ab, der aktuell zwölf Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten umfasst. Verbandsmitgliedschaft bedeutet Tarifbindung. Auch hier gab es zuvor teilweise Haustarifverträge. Eine weitere positive Entwicklung ist nach Einschätzung von ver.di absehbar.
- Ein dritter Tarifverband ist die **DRK Landestarifgemeinschaft**. Hier vereinbart ver.di seit Anfang 2022 Tarifverträge für 16 Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten. Eine OT-Mitgliedschaft gibt es nicht. Auch bei diesem Verband ist ein Wachstum zu beobachten. Vor ver.di war hier die DHV – Die Berufsgewerkschaft als Tarifvertragspartei aktiv, der aber 2021 die Tariffähigkeit aberkannt wurde.

Ver.di hat im Pflegebereich in einzelnen Betrieben Organisationsgrade von 40 bis 50 Prozent. Insgesamt ist der Organisationsgrad aber sehr niedrig.

3.11.3 Sozialwesen/soziale Dienste

Im Sozialwesen gibt es neben den öffentlichen Einrichtungen, für die in Brandenburg der TVöD-SuE gilt, die bereits genannten Wohlfahrtsverbände und kirchliche Einrichtungen, die auf ihrem kirchlichen Sonderrecht beharren. Im Bereich der Wohlfahrtsverbände ist die Situation unterschiedlich (s. a. Punkt „Erziehung und Unterricht“).

3.12 Öffentliche Verwaltung

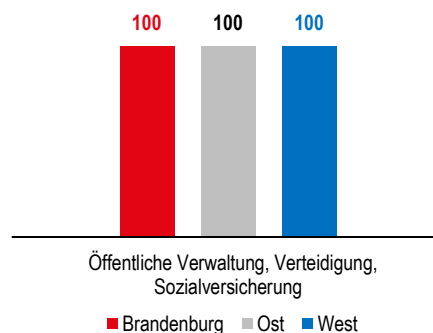
Im unmittelbaren Bereich der öffentlichen Verwaltung sind in Brandenburg rund 81.000 Personen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2024). Als Teil des öffentlichen Dienstes besteht hier traditionell eine sehr hohe Tarifbindung. Die öffentlichen Arbeitgeber bei Bund, Ländern und Gemeinden fühlen sich in der Regel verpflichtet, durch die Vereinbarung von Tarifverträgen angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Beschäftigten sicherzustellen. Dies gilt auch für Brandenburg. Die aktuell vorliegenden Zahlen aus der Verdiensterhebung 2022 weisen sogar eine Tarifbindung von 100 Prozent gemessen am Anteil der Beschäftigten aus (Abbildung 3.16). Dies liegt u.a. auch daran, dass öffentliche Dienststellen in der Verdiensterhebung nicht befragt werden, sondern Daten aus der Personalstatistik übernommen werden. Dabei geht Destatis davon aus, dass diese tarifgebunden sind -- was in der Praxis allerdings nicht immer zutrifft.

Die Tarifpolitik im Bereich der öffentlichen Verwaltung in Brandenburg vollzieht sich für die Landesbeschäftigten wie in den anderen Bundesländern außer Hessen über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Tarifvertragsparteien auf Gewerkschaftsseite sind neben ver.di die GEW, die Gewerkschaft der Polizei, die IG BAU und die dbb tarifunion.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Brandenburg ist Tarifvertragspartei der Gewerkschaften für die Kommunen einschließlich der kommunalen Krankenhäuser, der kommunalen Ver- und Versorgungsbetriebe, des Nahverkehrs sowie der Sparkassen. Neben Vollmitgliedern gibt es auch Mitglieder ohne Tarifbindung sowie Gastmitglieder, ebenfalls ohne Tarifbindung.

Der KAV Brandenburg ist Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Der zwischen der VKA und den o. a. Gewerkschaften abgeschlossene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) einschließlich seiner ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge ist das maßgebliche Regelwerk für den kommunalen Bereich.

Abb. 3.16: Tarifbindung aller Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (2022)
Angaben in Prozent



Anmerkung: Daten zur Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung werden vom Statistischen Bundesamt imputiert, da öffentliche Dienststellen in der Verdiensterhebung nicht befragt werden.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520



Auch wenn in der öffentlichen Verwaltung die Tarifbindung nach den vorliegenden Daten sehr hoch ist, bedeutet das nicht, dass dies auch auf alle Landesbeteiligungen, kommunale Betriebe und Zweckgesellschaften zutrifft. Eine Kleine Anfrage der SPD-Fraktion an die Landesregierung Brandenburg zur Tarifbindung von Unternehmen mit Landesbeteiligung ergab 2023 folgendes (Landtag Brandenburg Drucksache 7/8950): Von den zwölf Unternehmen bestand für ein Unternehmen (SBB – Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH) keine Tarifbindung, ein weiteres (MEAB – Märkische Entsorgungsanlagen Betriebsgesellschaft mbH) hat Regelungen „außerhalb von Tarifverträgen“, weitere drei Unternehmen lehnen sich an Tarifverträge der öffentlichen Hand an (z. B. TV-L). In den übrigen acht Unternehmen gelten Branchentarifverträge (TV-L, TV Öffentliche Banken) oder Haustarifverträge. Was die vom Land institutionell geförderten 34 Zuwendungsempfänger betrifft, vergütet nach Auskunft der Landesregierung

„deren Mehrzahl die Beschäftigten tarifgebunden oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag“. Der DGB und ver.di kritisierten den augenscheinlichen „Unwillen, die Tarifbindung im Land zu stärken“ (ver.di 2023c).

3.13 Handwerk

Im brandenburgischen Handwerk waren 2022 insgesamt 38.342 Betriebe mit 157.000 Beschäftigten tätig. Sie erzielten einen Umsatz von 17,9 Mrd. Euro (Handwerkskammertag Land Brandenburg 2023). Am stärksten vertreten sind die Handwerksgruppen Gesundheit, Elektro und Metall sowie Bau und Ausbau.

Tabelle 3.4: Betriebe nach Handwerksgruppen

Bauhauptgewerbe	4 387
Ausbaugewerbe	9 657
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	2 579
Kraftfahrzeuggewerbe	2 265
Lebensmittelgewerbe	561
Gesundheitsgewerbe	476
Handwerke für den privaten Bedarf	2 641

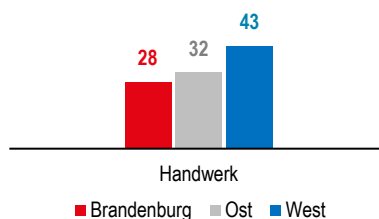
Quelle: Statistik Berlin-Brandenburg, Statistischer Bericht E V 1 – j / 20 Handwerkszählung im Land Brandenburg 2020

WSI

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

Nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 waren 2022 bundesweit rund 42 Prozent aller Beschäftigten im Handwerk in einem tarifgebundenen Handwerksbetrieb beschäftigt. Dabei gab es deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während sie in Ostdeutschland nur 32 Prozent betrug, lag sie in Westdeutschland bei 43 Prozent. In Brandenburg sind es 28 Prozent (Destatis 2023b).

Abb. 3.17: Tarifbindung aller Beschäftigten in Handwerk in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

WSI

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

In der 5. Novelle der Handwerksordnung, die der Bundestag im Mai 2021 beschlossen hat, wird die Bedeutung der Tarifverträge hervorgehoben. Innungen werden in ihrer Rolle als Tarifpartner der Gewerkschaften gestärkt. Das Abschließen von Tarifverträgen gehört nun ausdrücklich zum „gemeinsamen gewerblichen Interesse“ das die Innung fördert (§ 52 HwO), was seitens des DGB ausdrücklich begrüßt wurde (DGB 2021).

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die Tarifsituation in ausgewählten Handwerksbereichen.

Im **Kraftfahrzeughandwerk** hatten die Landesverbände des Kfz-Gewerbes Berlin-Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen bereits 2004 die ordentliche Kündigung aller Tarifverträge ausgesprochen. Alle Landesverbände und Innungen hatten damit ihre Tarifpartnerschaft aufgegeben. Die Niederlassungen der Hersteller und größeren Händlerbetriebe schlossen sich in einem neuen Verband, der „Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe“ an. Diese Tarifgemeinschaft vertritt rund 50 Mitgliedsbetriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten. Im vergangenen Jahr wurde die Tarifrunde erstmals für Ostdeutschland insgesamt geführt. Mit manchen Autohäusern bestehen Anerkennungsstarifverträgen.

Im **Elektrohandwerk** besteht ein Flächentarifvertrag für Berlin und Brandenburg mit dem Landesinnungsverband, der den Lohn für Gesellen und die Ausbildungsvergütungen regelt. Parallel dazu bestehen Tarifverträge mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) zu manteltarifvertraglichen Aspekten und Fragen der Montage. Für das Elektrohandwerk ist auch ein bundesweit gültiger allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn vereinbart, der für 2024 eine Höhe von 13,95 Euro vorsieht.

Im **Metallhandwerk** besteht ein gemeinsamer Tarifbereich für Berlin und Brandenburg mit gleichem Tarifniveau, wobei sich die tarifliche Entwicklung am bundesweiten Trend orientiert. Die Tarifbindung ist stabil, Tarifvertragspartei ist der Landesinnungsverband, alle Innungsmitglieder sind tarifgebunden. Die IG Metall registriert, dass aufgrund des Fachkräfteproblems und des Abwanderungsdrucks auch die Innung erkennt, dass bei der Verdienstenwicklung etwas passieren muss.

Im Bereich **Heizung-Klima-Sanitär** bestehen keine aktiven tarifvertraglichen Strukturen mit der IG Metall. Der Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Brandenburg schließt Tarifverträge mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) ab.

Im **Tischlerhandwerk** besteht seit mehr als zehn Jahren eine Tarifgemeinschaft für Ostdeutschland. Tarifvertragspartei ist die Tarifgemeinschaft der Landesinnungs- bzw. Fachverbände in den neuen Bundesländern.

In den verschiedenen Branchen des **Baunebengewerbes** bestehen einige (meist bundesweite) Flächentarifverträge. Im Maler- und Lackiererhandwerk beträgt die Tarifbindung durch die Innung in Brandenburg nach Einschätzung der IG BAU nur noch knapp 20 Prozent. Im Dachdeckerhandwerk ist in den Tarifverträgen mittlerweile die Ost-West-Anpassung 1:1 abgeschlossen. Von den 650 Betrieben in Brandenburg werden 140 durch die Innung erfasst. Im Gerüstbau besteht ebenfalls ein bundesweiter Flächentarifvertrag. In Einzelfällen gibt es auch bundesweite Haustarifverträge, so mit der Firma Xervon (Hauptsitz Köln) mit Filialen in Schwedt und Eisenhüttenstadt. Dort gab es in früheren Tarifrunden auch Streikaktivitäten.

Im **Bäckerhandwerk** Berlin-Brandenburg gibt es eine funktionierende Tarifpolitik. Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist der Bäcker- und Konditoren Landesverband Berlin und Brandenburg e. V., der zehn Innungen und eine Reihe Einzelmitglieder vertritt. Eine OT-Mitgliedschaft gibt es nicht. 2022 gelang in intensiven Verhandlungen ein neuer Tarifabschluss. Im Laufe der Jahre 2022 und 2023 stiegen dadurch die Löhne und Gehälter der Beschäftigten je nach Tarifgruppe um mindestens 18, in einigen Fällen sogar um bis zu 44 Prozent. Das Tarifniveau wurde an das in Berlin angeglichen.

Die **Gebäudereiniger** bilden mit rund 665.000 Beschäftigten das beschäftigungsstärkste Handwerk (Bundesinnungsverband Gebäudereinigung 2022). Die Branche hat sich stark diversifiziert und bietet ein breites Leistungsspektrum als Gebäudedienstleister an, das auch Facility Management, Gebäudetechnik, Catering u. a. umfasst. Sie ist vorwiegend klein- und mittelständisch strukturiert. Allerdings sind die großen Anbieter wie z. B. Klüh, ISS, Dussmann, WISAG und Piepenbrock von entscheidender Bedeutung. Tarifverträge werden zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und der Gewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen. Arbeitgebervertretung in Brandenburg ist die Innung des Gebäudereiniger-Handwerks Brandenburg Ost. Es besteht ein Mindestlohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten der Branche, der zwei Mindestlöhne festschreibt: für Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten einen Stundenlohn von 13,50 Euro/Stunde sowie für Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten von 16,70 Euro/Stunde.

4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Brandenburg

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass in Brandenburg inzwischen mehr als die Hälfte der Beschäftigten in einem nicht tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Welche Auswirkungen hat es für die Beschäftigten, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist? Diese Frage wird in diesem Kapitel erörtert.²¹ Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen hat (Bispinck/Schulten 2010). So gibt es Betriebe, die Tariffucht mit der gezielten Absicht begehen, Entgelte unterhalb des Tarifniveaus zu bezahlen und längere betriebliche Arbeitszeiten festzusetzen. Auch die Beispiele in Kapitel 3 zeigen, dass erst der Abschluss von Tarifverträgen zu besseren Arbeitsbedingungen geführt hat.

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

Wenn ein Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden ist, so heißt dies jedoch noch nicht automatisch, dass dieser die dort enthaltenen Regelungen auch vollumfänglich umsetzt. Im deutschen System der industriellen Beziehungen kommt deshalb den Betriebsräten laut Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 1 Satz 1) die Rolle zu, über die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge zu wachen. Gleiches gilt für die Einhaltung von Gesetzen. Eine Reihe von neueren Untersuchungen widmet sich dem Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Löhnen. So zeigen Goerke und Pannenberg (2023), dass Verstöße gegen das Mindestlohngesetz in Betrieben mit Betriebsrat deutlich seltener sind. Pusch (2018) ist in einer älteren Untersuchung zu einem ähnlichen Ergebnis gekommen. Auch das Erfahrungswissen der für die Überwachung des Mindestlohns zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit legt nahe, dass

²¹ Dieses Kapitel ist eine überarbeitete Version des entsprechenden Kapitels aus vorangegangenen Studien, vgl. insbesondere Schulten et al. (2021, 2023). Der Text wurde an die Situation in Brandenburg angepasst und um neuere Forschungsergebnisse ergänzt.

das Risiko von Mindestlohnverstößen in mitbestimmten Betrieben geringer ist.²²

Auch für Tarifverträge lässt sich erwarten, dass diese in Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat eine größere Wirkung entfalten als in Betrieben, in denen ein betriebliches Mitbestimmungsorgan fehlt. So zeigen Bach und Hammermann (2023) auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP), dass die Löhne nach Bereinigung um andere Einflussfaktoren in Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat um 14,2 Prozent höher sind, als wenn sowohl Tarifvertrag als auch Betriebsrat fehlt.²³ Wenn nur ein Tarifvertrag gilt, aber kein Betriebsrat existiert, beträgt die Tarifprämie nach den Berechnungen der beiden IW-Forscherinnen hingegen nur 5,8 Prozent.²⁴ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Ellguth und Kohaut (2020, S. 381), die mit den Linked Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) arbeiten und zusätzlich noch berücksichtigen, ob ein Betrieb angibt, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren (siehe auch unten). Ausgangspunkt für den Vergleich ist hier ein Betrieb mit Branchentarifvertrag, aber ohne Betriebsrat. Kommt zur Tarifbindung noch ein Betriebsrat hinzu, so sind die Tagesentgelte um 11,8 Prozent höher. Fehlt hingegen auch die Tarifbindung und ein Betrieb orientiert sich nicht an einem Tarifvertrag, so fallen die Tagesentgelte um 8,1 Prozent niedriger aus.²⁵

Damit besteht in der Forschung Einigkeit darüber, dass Beschäftigte in Betrieben am besten dastehen, die sowohl tarifgebunden sind als auch über einen Betriebsrat verfügen. Diese Konstellation trifft in Brandenburg derzeit jedoch nur auf 31 Prozent der Beschäftigten zu, während 16 Prozent in tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat arbeiten (vgl. Abbildung 2.13). Die genaue Art der Kausalbeziehungen ist jedoch in der Literatur ungeklärt. So weisen Bach und Hammermann (2023, S. 126) mit Bezug auf den von ihnen ermittelten positiven Betriebsratseffekt einschränkend darauf hin, dass „der Wirkungsmechanismus [...] unklar [bleibt], da der Betriebsrat lediglich die Eingruppierung überwacht, aber – anders als die Tarifparteien – keinen direkten Einfluss auf die Lohnhöhe nimmt“. In der vorliegenden Studie konzentrieren wir uns deshalb auf den Effekt von Tarifverträgen auf die betriebliche Lohnhöhe. Dies lässt die Möglichkeit offen, dass sich die Effektgröße je nach der Existenz eines Betriebsrats unterscheidet.²⁶

Ebenfalls gut belegt ist, dass einige Betriebseigenschaften sowohl die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung als auch die betriebliche Lohnhöhe beeinflussen. So sind beispielsweise Großbetriebe deutlich häufiger an einen Tarifvertrag gebunden als Kleinbetriebe (siehe Abschnitt 2.4.3; s. a. Ellguth/Kohaut 2022, S. 331) und zahlen gleichzeitig auch bessere Löhne (Lallemand et al. 2007). Ein rein deskriptiver Vergleich des Entgeltniveaus in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben kann deshalb dazu führen, dass der ursächliche Zusammenhang zwischen Tarifbindung und

²² Persönliches Gespräch mit Ulrich Cüster, Generalzolldirektion, Direktion VII, Finanzkontrolle Schwarzarbeit (20. Oktober 2023).

²³ Siehe Bach und Hammermann (2023, Tabelle A2, Modell 3). Der Koeffizient von 0,133 wurde nach der Formel $(e^{\beta} - 1) \times 100 = \text{prozentualer Effekt}$ transformiert, um ihn als prozentualen Unterschied interpretieren zu können.

²⁴ Ebenda, rücktransformierte Angaben.

²⁵ Vergleiche Tabelle 2, Regression (3) in Ellguth und Kohaut (2020). Die Effekte fallen größer aus, wenn statt der Tagesentgelte die Stundenentgelte als abhängige Variable verwendet werden.

²⁶ Davon unabhängig besteht insbesondere in nicht tarifgebundenen Betrieben die Möglichkeit, dass Betriebsräte in einer rechtlichen Grauzone über Entgeltbestandteile verhandeln (s.a. Jirahn 2017).

Arbeitsbedingungen überzeichnet wird. Dieses Kapitel steht damit vor dem klassischen Problem der Sozialwissenschaften, dass ein bloßes Zusammentreffen von zwei Merkmalen – in diesem Fall von Tarifbindung und besseren Arbeitsbedingungen – noch keine Rückschlüsse auf die Kausalität zulässt. Die Sozialwissenschaften haben für genau diese Konstellation eine Reihe von statistischen Techniken entwickelt, um den Einfluss von sogenannten „Störvariablen“ zu kontrollieren (Pearl 2009, S. 41ff.; Morgan/Winship 2014, S. 105ff.). Dieser Ansatz wird hier angewendet.²⁷

Im Folgenden wird deshalb als erstes ein einfacher Vergleich zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben gezogen. Der Einfluss von anderen Variablen – wie der Betriebsgröße – wird hierbei zunächst nicht kontrolliert. Die rein deskriptiven Unterschiede können deshalb auch als „unbereinigte“ Effekte bezeichnet werden. Im zweiten Schritt werden dann zusätzlich die bereinigten Effekte ermittelt, die nach Berücksichtigung der Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben verbleiben. Für diese statistische Bereinigung werden sowohl die wesentlichen Betriebsmerkmale als auch aggregierte Individualmerkmale verwendet, die sowohl die erklärende Variable (Tarifbindung) als auch die abhängige Variable (Lohnniveau) beeinflussen.²⁸ 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.

In Abschnitt 4.1 wird diese Vorgehensweise auf die wöchentliche Arbeitszeit angewendet und näher erläutert, im darauffolgenden Abschnitt 4.2. werden Lohnunterschiede thematisiert. Die Datenbasis ist auch hier das IAB-Betriebspanel. Die Angaben zu Entgelten und anderen für die Bereinigung notwendigen Merkmalen stammen aus dem Ergänzungsmodul des Betriebs-Historik-Panels (BHP), das vom IAB mit den Daten des Betriebspanels verknüpft wird.

²⁷ 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 Brandenburg scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

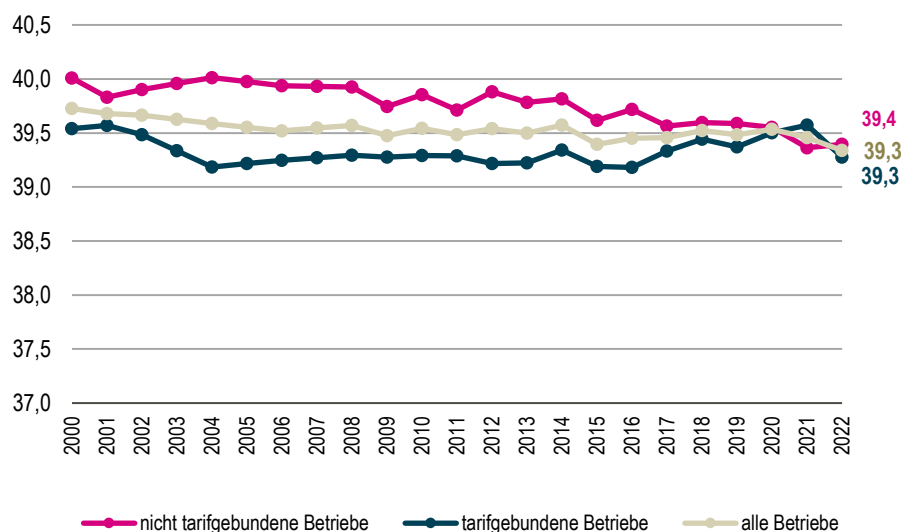
²⁸ Wir fragen also nach der Wirkung einer gegebenen unabhängigen Variable (hier: Tarifbindung; x-zentriertes Forschungsdesign) und nicht nach den vielfältigen Ursachen eines Outcomes (hier: Lohnniveau; y-zentriertes Forschungsdesign) (vgl. auch Ganghof 2019). Deshalb ist der gezielte Einschluss von Störvariablen in das Regressionsmodell erforderlich, nicht aber die Aufnahme aller Variablen, die das Lohnniveau beeinflussen. Insbesondere wenn sogenannte Mediator-Variablen irrtümlich in die Regression aufgenommen werden, kann dies zu einer Fehlschätzung des kausalen Effekts der Tarifbindung führen, da indirekte kausale Effekte ausgeblendet werden (vgl. Morgan/Winship 2014, S. 188ff).

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 acht 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 im Jahr 2022 bei 37,5 Stunden, in Ostdeutschland bei 38,6 Stunden (WSI-Tarifarchiv 2023). Je nach Branchen unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit jedoch teilweise erheblich: Im Tarifgebiet Ost reicht diese von 34 Stunden bei der Telekom AG bis zu 40 Stunden im Bauhauptgewerbe, dem privaten Transport- und Verkehrsgewerbe und der Landwirtschaft (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 51). Während es insbesondere bei bundeseinheitlichen Haus- und Branchentarifverträgen keine Ost/West-Unterschiede in der Arbeitszeit gibt, liegt die tarifliche Arbeitszeit in vielen Branchen im Osten nach wie vor höher. Ein Beispiel ist der Einzelhandel mit 38,1 Stunden (Ost) bzw. 37,2 Stunden (West) (ebd.). Dies lässt erwarten, dass die Tarifbindung eines Betriebes in den ostdeutschen Bundesländern einen geringeren Einfluss auf die betriebliche Wochenarbeitszeit hat als dies im Westen der Fall ist.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für Brandenburg am aktuellen Rand keine relevanten Unterschiede in den betrieblichen Arbeitszeiten nach Tarifbindung: Im Jahr 2022 lagen diese in tarifgebundenen Betrieben bei 39,3 Wochenstunden, in nicht tarifgebundenen Betrieben bei 39,4 Wochenstunden (Abbildung 4.1). Im Zeitverlauf lässt sich dabei ein leichter Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeiten in nicht tarifgebundenen Betrieben beobachten, ausgehend von 40 Stunden im Jahr 2000. Bei den tarifgebundenen Betrieben zeigt sich in den ersten Jahren dieses Jahrtausend ein leichter Rückgang, gefolgt von weitgehender Stabilität und einer leichten Steigerung seit 2017. Diese liegt jedoch weitgehend innerhalb der normalen statistischen Fehlermarge und lässt sich nicht auf eine Ausweitung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zurückführen. Diese ist nach den Daten des WSI-Tarifarchivs (2023) im Tarifgebiet Ost seit 2017 stabil bzw. sogar geringfügig gesunken, da das Thema Arbeitszeitverkürzung und Angleichung der Arbeitszeiten an das Westniveau zunehmend auf die tarifpolitische Agenda gerückt ist.

Abb. 4.1: Betriebliche Arbeitszeiten in Brandenburg nach Tarifbindung (2000–2022)
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

WSI

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

Auch in der multivariaten Analyse – die sich auf einen längeren Zeitraum bezieht – ergibt sich zunächst kein signifikanter Unterschied in der wöchentlichen Arbeitszeit nach Tarifbindung (Abbildung 4.2). Um eine möglichst große Fallzahl zu erreichen, wurden für die Analyse die letzten drei Wellen des IAB-Betriebspanels gemeinsam ausgewertet – wobei Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen fehlen, von der Analyse ausgeschlossen wurden. Zwar ist die wöchentliche Arbeitszeit in nicht tarifgebundenen Betrieben im Betrachtungszeitraum (2020 bis 2022) im Schnitt um neun Minuten länger, dies liegt jedoch innerhalb der statistischen Fehlertoleranz ($p = 0,219$). Gleiches gilt, wenn man die nicht tarifgebundenen Betriebe danach unterscheidet, ob sie angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht: Auch hier gibt es im einfachen Vergleich keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitszeit.

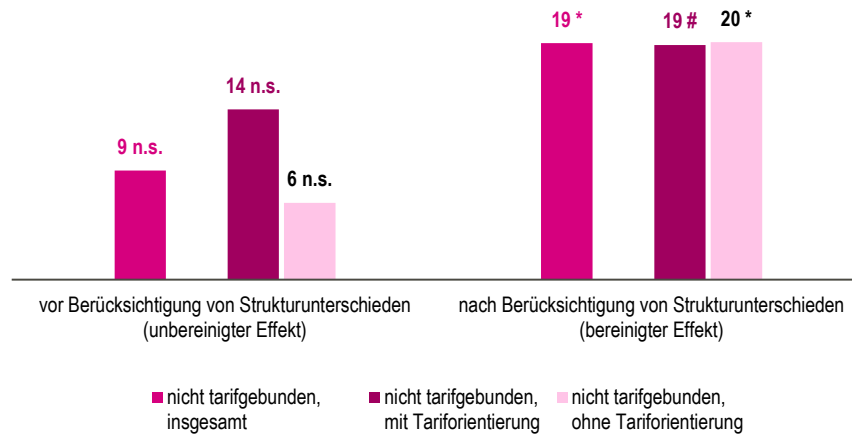
Wie oben dargelegt kann die rein deskriptive Betrachtungsweise jedoch in bestimmten Konstellationen in die Irre führen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es wesentliche Betriebsmerkmale gibt, die sowohl die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung als auch die wöchentliche Arbeitszeit bzw. das Lohnniveau beeinflussen (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).²⁹ Außerdem werden Variablen aufgenommen, die das Produktivitätsniveau eines Betriebes wesentlich beeinflussen: der Stand der technischen Anlagen und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Bei letzterem handelt es sich strenggenommen um personenbezogene Merkmale, die im IAB-Betriebspanel jedoch in aggregierter Form auf Betriebsebene vorliegen und als Anteil der mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten in die Regression eingehen. Nach orthodoxer Lesart steigert die bessere Ausstattung eines Betriebes mit Human- und Sachkapital die Produktivität, was sich in höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen sollte, gleichzeitig aber auch die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung beeinflussen kann.

Diese Sichtweise ist jedoch nicht unstrittig. Es lässt sich ebenso gut argumentieren, dass das höhere Lohnniveau von Tarifverträgen den Anreiz für Betriebe verstärkt, in bessere Ausrüstung zu investieren, und es ihnen ermöglicht, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu halten und zu motivieren (siehe Stiglitz 1976; Cappelli/Chauvin 1991). Die Aufnahme der beiden potenziellen Mediator-Variablen „Qualifikationsstruktur“ und „technischer Stand“ birgt daher die Gefahr, dass ursächliche Effekte der Tarifbindung von ihnen absorbiert werden und die statistische Bereinigung damit über das Ziel hinausschießt.³⁰ 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.

²⁹ Um nichtlineare 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. Siehe auch Lübker/Schulten (2024, S. 42f.).

³⁰ Als Mediator-Variablen kommen insbesondere Merkmale in Frage, die gezielte Strategien von Arbeitgebern zum Lohndumping widerspiegeln. So ist es denkbar, dass Arbeitgeber gezielt auf befristete Arbeitsverträge und Teilzeitbeschäftigung setzen, um die individuelle Verhandlungsmacht von Beschäftigten zu schwächen und so niedrigere Löhne durchzusetzen. Für tarifgebundenen Arbeitgeber wäre eine solche Strategie weniger relevant, da Tarifverträge die Entgelte für alle Beschäftigtengruppen einheitlich regeln. Der Einschluss von Variablen wie dem Anteil der befristeten Arbeitsverträge und der Teilzeitbeschäftigten kann deshalb zu einer Fehlschätzung des kausalen Effekts der Tarifbindung führen.

Abb. 4.2: Betriebliche Arbeitszeit in nicht tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Brandenburg (2020–2022)
 Mehrarbeit in Minuten pro Woche



n.s. nicht signifikant; # signifikant auf dem 0,10-Niveau; * signifikant auf dem 0,05-Niveau.

Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2020–2022 (n = 2.093). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummykodiert). Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen nicht verfügbar sind, werden von der Analyse ausgeschlossen. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Bezogen auf die betriebliche Arbeitszeit tritt nach der statistischen Bereinigung ein statistisch signifikanter, wenn auch vergleichsweise kleiner Effekt zu Tage: In nicht tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa 19 Minuten länger als in vergleichbaren tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Ausrüstung nicht voneinander unterscheiden (Abbildung 4.2). Der Effekt der Tarifbindung ist auf dem 0,05-Niveau signifikant. Damit ist es unwahrscheinlich, dass die beobachteten Unterschiede in der betrieblichen Arbeitszeit rein zufallsbedingt sind. In Betriebe mit Tariforientierung ist die Wochenarbeitszeit gegenüber tarifgebundenen Betrieben ebenfalls um 19 Minuten länger, in jenen ohne Tariforientierung um 20 Minuten.³¹ Eine unverbindliche Tariforientierung des Arbeitgebers bringt hinsichtlich der Arbeitszeit also keine Vorteile für die Beschäftigten.

³¹ Der Unterschied zwischen beiden Koeffizienten ist statistisch nicht signifikant (p-Wert: 0,988; zweiseitiger Test).

4.2 Tarifbindung und Entgelte

Beim Entgelt zeigt sich hingegen im Einklang mit dem Stand der Forschung ein deutlicher Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben. Wie bei der Arbeitszeit lässt sich dies anhand des IAB-Betriebspanels zunächst mit deskriptiven Statistiken zeigen. Die Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und beziehen sich auf die Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten, die zur besseren Anschaulichkeit in Abbildung 4.3 auf Monatsverdienste hochgerechnet werden.³² Während die Monatsentgelte in den tarifgebundenen Betrieben im Mittel bei 3.620 Euro liegen, sind es bei tariflosen Arbeitgebern nur 2.690 Euro (oder 25,7 Prozent weniger). Ein ähnlicher Unterschied von rund einem Viertel (23,2 Prozent) zeigt sich in den Daten der Verdiensterhebung, wobei hier die Monatsentgelte sowohl für Vollzeitbeschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (4.350 Euro) als auch in nicht tarifgebundenen Betrieben (3.340 Euro) deutlich höher ausfallen. Wieso sich die beiden Datenquellen hinsichtlich des Niveaus so stark voneinander unterscheiden, lässt sich nicht klären.

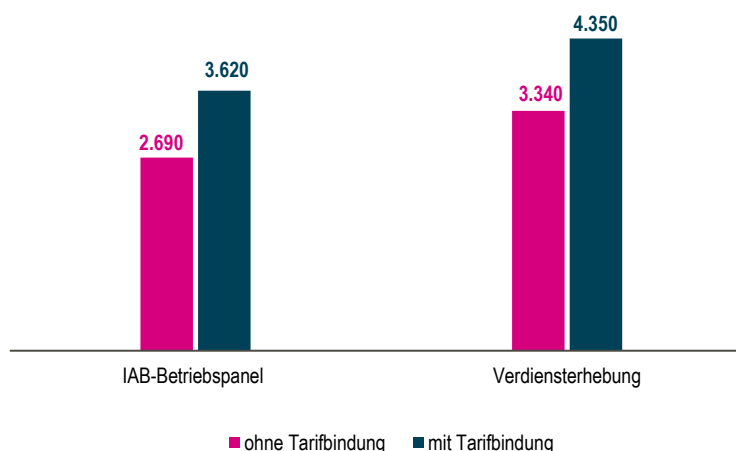
Die Auswertung des IAB-Betriebspanels durch das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg berücksichtigt zudem auch, ob sich tariflose Betriebe an einem Tarifvertrag orientieren. Ausgangspunkt für den Vergleich sind die durchschnittlichen Bruttoverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg: Für Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben schlägt hier ein Plus von 16 Prozent zu Buche, für die Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben hingegen ein Minus von 11 Prozent (mit Orientierung) bzw. ein Minus von 16 Prozent (ohne Orientierung) (MWAE 2023, S. 78). Die Autor*innen des Berichts betonen, dass es „[b]emerkenswert [sei], dass das Lohnniveau auch in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, deutlich niedriger ausfiel als im Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe“ (ebd.).

Eine wichtige Einschränkung der oben zitierten Daten ist, dass diese sich auf Vollzeitbeschäftigte beziehen. Damit lassen sie nur eingeschränkt Aussagen über die Einkommenssituation von Arbeitnehmer*innen in Brandenburg zu, da Teilzeitbeschäftigte nicht berücksichtigt werden. Diese haben einerseits aufgrund kürzeren Wochenarbeitszeit einen geringeren Monatsverdienst, andererseits aber auch geringere Stundenverdienste. So verdienten laut Verdiensterhebung im April 2022 in Brandenburg Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 21,33 Euro pro Stunde, Teilzeitbeschäftigte hingegen nur 18,66 Euro pro Stunde.³³

³² Hierzu wird die Formel Tagesentgelt x 365 Tage / 12 Monate = Monatsentgelt verwendet.

³³ Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0052.

Abb. 4.3: Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Brandenburg (2022)
Angaben in Euro



Anmerkung: Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Anschaulichkeit 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. Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg weist hingegen die durchschnittlichen Bruttojahresverdienste aus. Diese wurden nach der Formel Jahresentgelt / 12 Monate auf Monatsbasis umgerechnet.
Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022, S. 42)



In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2020 bis 2022 gemeinsam ausgewertet, um so eine höhere Fallzahl und damit möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Auch hier zeigt sich in der deskriptiven Analyse, in der nur die Jahreseffekte kontrolliert werden, ein deutlicher Entgeltabstand: Über die drei Jahre betrachtet verdienen Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt 27,0 Prozent weniger als ihre Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben (Abbildung 4.4). Wie bereits ausgeführt, gehen diese Unterschiede teilweise darauf zurück, dass größere Betriebe mit ihrem insgesamt höheren Entgeltniveau unter den tarifgebundenen Betrieben überrepräsentiert sind. Die Differenz kann deshalb nicht kausal interpretiert werden.

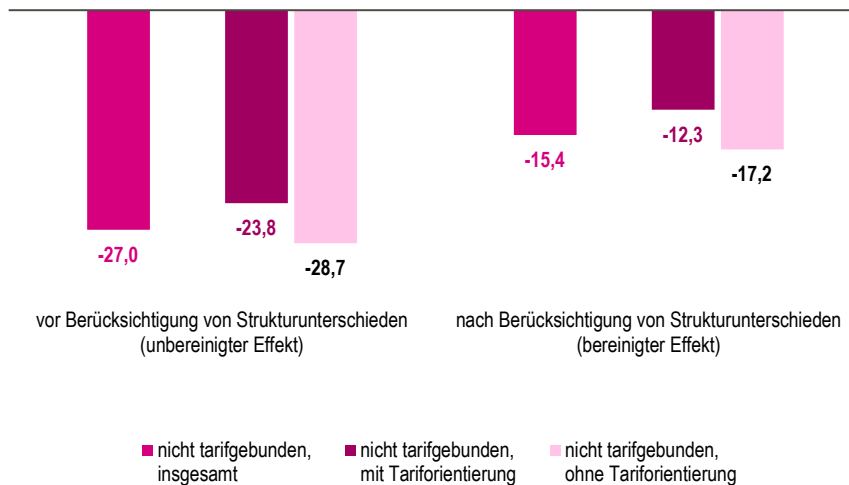
Nach der statistischen Bereinigung verbleibt in Brandenburg mit 15,4 Prozent ein ausgesprochen hoher Entgeltabstand zuungunsten der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben, der statistisch hochsignifikant ist (p -Wert < 0,001). Die formal korrekte Interpretation ist, dass Beschäftigte in einem nicht tarifgebundenen Betrieb im Mittel gut fünfzehn Prozent weniger verdienen als Beschäftigte in einem weitgehend gleichartigen Betrieb, der tarifgebundenen ist.³⁴ Es ist also plausibel, dass die wesentliche Ursache für die Entgeltlücke in der fehlenden Tarifbindung

³⁴ Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

liegt. Bemerkenswert ist dabei, dass der bereinigte Rückstand in Brandenburg deutlich höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt, wo er 10,2 Prozent beträgt (Lübker/Schulten 2024, S. 11).

Abb. 4.4: Entgeltrückstand von nicht tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Brandenburg (2020–2022)

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2020–2022 (n = 2.120). Klassische Lohnregression; abhängige Variable ist der natürliche Logarithmus des imputierten mittleren Tagesentgeltes (siehe Abbildung 4.3). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummykodiert). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht). Regressionskoeffizienten wurden nach der Formel $(e^{\beta} - 1) \times 100 = \text{prozentualer Effekt rücktransformiert}$. Alle Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler).
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Berücksichtigt man für die nicht tarifgebundenen Betriebe zusätzlich, ob diese angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht, ergibt sich folgender Befund: In den Betrieben mit Tariforientierung liegen die Entgelte durchschnittlich um 12,3 Prozent unter den Betrieben mit Tarifbindung, in jenen ohne Tariforientierung sind sie sogar um 17,2 Prozent niedriger. In beiden Fällen ist der Rückstand zu vergleichbaren tarifgebundenen Betrieben statistisch hochsignifikant (p -Wert < 0,001). Die Tariforientierung des Arbeitgebers bringt den Beschäftigten damit nur einen kleinen Vorteil gegenüber tariflosen Betrieben ohne Orientierung, der statistisch marginal signifikant ist.³⁵

Dieses Ergebnis ähnelt neueren Befunden, nach denen die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit bloßer Tariforientierung deutlich hinter denen mit Tarifvertrag zurückfallen (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019; Ellguth/Kohaut 2020). Ellguth und Kohaut (2020, S. 382f.) bringen zur Erklärung die Möglichkeit ins Spiel, dass die Tariforientierung „eher den Charakter einer pauschalen Verortung ohne genaue Kenntnis und Bezugnah-

³⁵ Der Unterschied zwischen beiden Koeffizienten ist für den unbereinigten Effekt nicht signifikant (p -Wert: 0,196) und für den bereinigten Effekt nur marginal signifikant (p -Wert: 0,080) (jeweils zweiseitiger Test).

me auf konkrete Regelungsinhalte“ hat. Es sei aber auch denkbar, „dass die Vereinbarungen des Branchentarifs nur Ankerwerte liefern, die bei der Ausgestaltung des eigenen Entlohnungssystems quasi im Hinterkopf gehalten werden, von denen aber bewusst mehr oder weniger stark abgewichen wird.“ (ebd.)

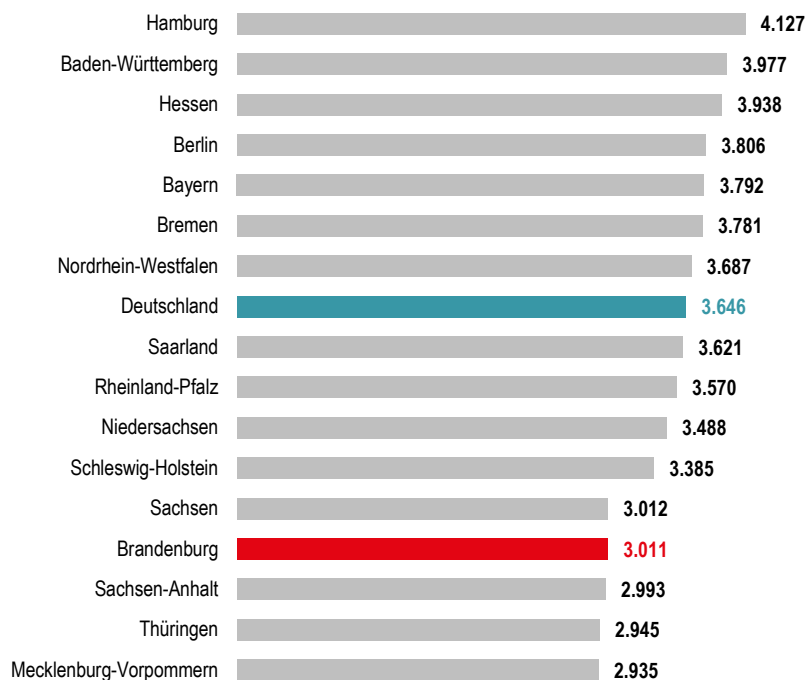
Die Forschung bestätigt damit übereinstimmend, dass eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag hinsichtlich des Entgeltes keinen Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung darstellt. Es ist deshalb irreführend, Betriebe mit Tarifierorientierung jenen mit Tarifbindung gleichzusetzen. So unterstellt das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023b) in einer Pressemitteilung aufgrund der Selbstauskunft von Betrieben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, dass diese „sich freiwillig an einen Tarifvertrag“ halten. Die Statistiker kommen damit zu der fragwürdigen Aussage, dass in Brandenburg 55 Prozent der Beschäftigten nach Tarif bezahlt werden, indem sie den Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben und den in tariflosen Betrieben mit Tarifierorientierung addieren. Auch wenn diese Aussage auf einer anderen Datenquelle (der Verdiensterhebung) beruht, lässt sie sich in Anbetracht des gut dokumentierten Entgeltrückstands von Betrieben mit Tarifierorientierung nicht halten (s. a. Fußnote 17).

4.3 Löhne in Brandenburg im innerdeutschen Vergleich

Im innerdeutschen Vergleich liegt das Lohnniveau für Brandenburg – wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern auch – deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt: Für Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (also ohne Auszubildende) betrug der Bruttomedianlohn im Jahr 2022 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 3.011 Euro. Dies entspricht dem Wert für Sachsen und liegt nur geringfügig über den Vollzeitverdiensten in den restlichen ostdeutschen Ländern, aber deutlich unter dem Wert für Berlin (3.806 Euro) und Deutschland insgesamt (3.646 Euro) (Abbildung 4.5). Auch nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung aus dem April 2023 liegen die durchschnittlichen Stundenlöhne in Brandenburg mit 20,36 Euro unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 23,20 Euro.³⁶ In der Literatur werden für die Verdienstunterschiede häufig strukturelle Faktoren angeführt, insbesondere eine ungünstige Wirtschaftsstruktur und geringere durchschnittliche Betriebsgrößen (Kluge/Weber 2018, S. 93; Müller et al. 2018). Im Unterschied zu den Effektivverdiensten gibt es hingegen bei den Tariflöhnen keine wesentlichen Ost-West-Unterschiede mehr (WSI-Tarifarchiv 2021, S. 33). In Brandenburg wirkt sich für jedoch nachteilig aus, dass tariflose Betriebe das Lohnniveau von tarifgebundenen Betrieben besonders deutlich unterschreiten (siehe oben).

³⁶ Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0046 und 62361-0051.

Abb. 4.5: Medianlohn (brutto) pro Monat von Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (2022)*
Angaben in Euro

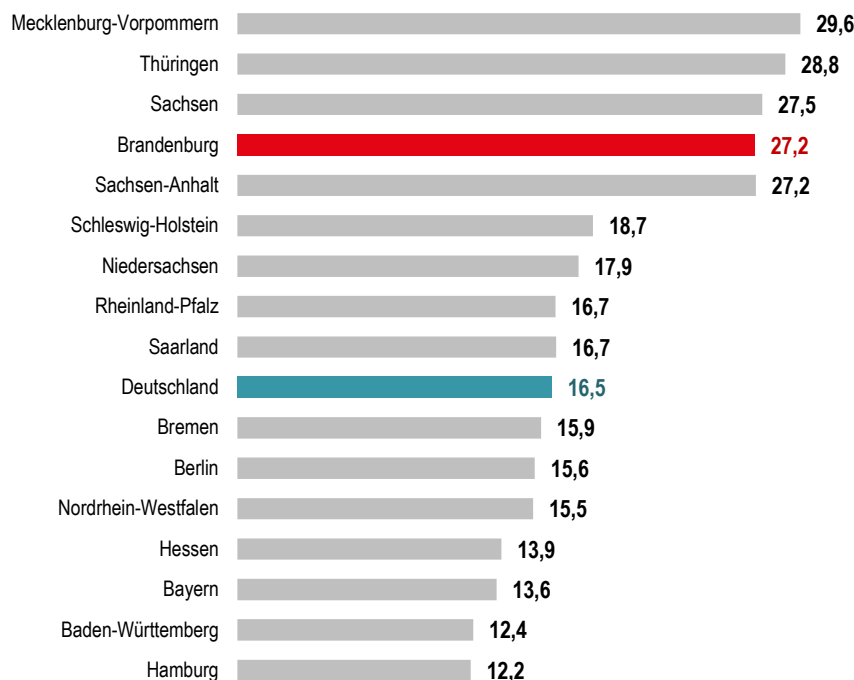


* Stand: 31.12.2022
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023b)

WSI

Auch in Brandenburg existiert weiterhin ein relativ großer Niedriglohnsektor: Im Jahr 2022 verdienten hier nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit annähernd 147.000 Vollzeitbeschäftigte weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (d. h. weniger als 2.431 Euro). Das entspricht 27,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg und liegt deutlich oberhalb des Anteils von 16,5 Prozent für Deutschland (Abbildung 4.6). Die regionale Verteilung ist dabei sehr heterogen: Während in Potsdam nur 17,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten unter die Niedriglohnschwelle fallen, arbeiten in einigen eher ländlich geprägten Kreisen mehr als 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor. Hierzu gehören die Landkreise Elbe-Elster (35,4 Prozent), Prignitz (32,8 Prozent), Teltow-Fläming (31,8 Prozent), Uckermark (31,4 Prozent), Havelland (31,3 Prozent) sowie Ostprignitz-Ruppin (31,1 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit (2023b)). Da sich die Daten auf das Gesamtjahr 2022 beziehen, geben sie allerdings die Effekte der Mindestlohnanhebung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 noch nicht voll wieder. Hiervon haben in Brandenburg etwa 18,2 Prozent der Beschäftigten direkt profitiert und damit ein höherer Anteil als im Bundesdurchschnitt (14,8 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2023c; s. a. Lübker 2021, S. 12). Durch die Anhebung von Lohngruppen oberhalb des Mindestlohns in Tarifverhandlungen haben zudem in Brandenburg weitere Beschäftigtengruppen indirekt von der Mindestlohnanhebung profitiert (Bispinck et al. 2023).

Abb. 4.6: Der Niedriglohnsektor in Deutschland (2022)*
Angaben in Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe**



* Stand: 31.12.2022

** weniger als 2/3 des Medianlohns aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023b)

WSI

Im Unterschied zur Bundesagentur für Arbeit – die nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt – beziehen sich die Daten des Statistischen Bundesamtes auf alle Beschäftigten (mit Ausnahme von Auszubildenden). Dadurch wird ein wichtiger Teilbereich des Niedriglohnsektors berücksichtigt, namentlich geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Gleichzeitig fällt die Niedriglohnschwelle, die hier mit zwei Drittel des Medians des Bruttostundenverdienstes angesetzt wird, etwas niedriger aus.³⁷ Dies erklärt, warum nach den Daten des Statistischen Bundesamtes in Brandenburg zwar die absolute Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich mit 221.000 im April 2022 höher ausfällt als nach den Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit, gleichzeitig aber der Anteil an der Gesamtbeschäftigung mit 23,2 Prozent etwas niedriger ist.³⁸ Da auch für den April 2023 schon Daten aus der Verdiensterhebung vorliegen, lässt sich der erwartete Effekt der Mindestlohnanhebung auf 12 Euro beobachten: So fiel die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn im Vorjahresvergleich um 45.000 auf zuletzt 176.000 und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung sank um 4,6 Prozentpunkte auf 18,4 Prozent.³⁹

³⁷ Diese lag im April 2022 bei 12,50 Euro pro Stunde und im April 2023 bei 13,04 Euro pro Stunde. Siehe Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 496 vom 25. November 2022 sowie Pressemitteilung Nr. 050 vom 8. Februar 2024.

³⁸ Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0050.

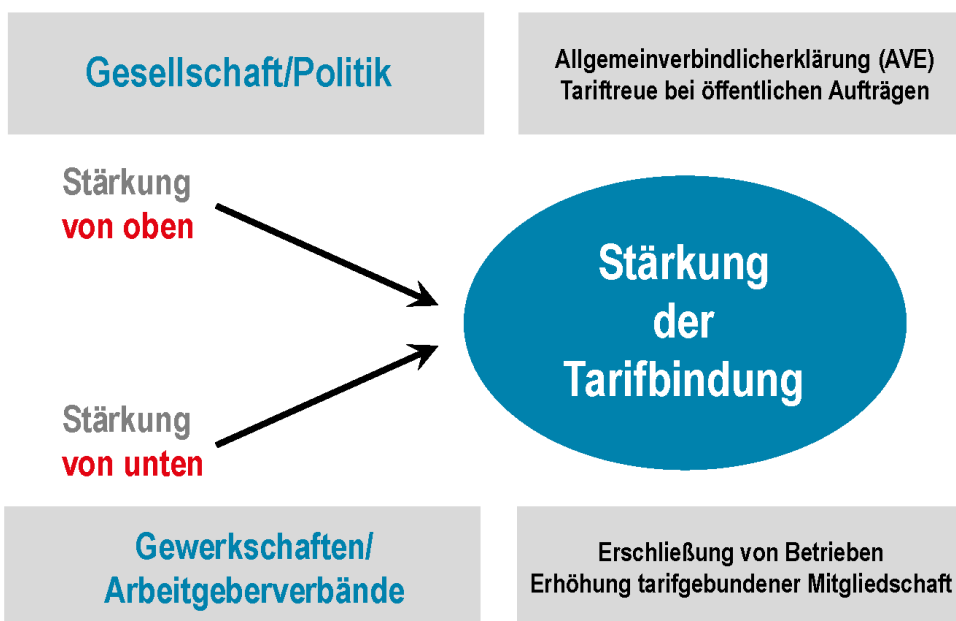
³⁹ Ebenda.

5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung befindet sich in Brandenburg wie auch in Deutschland insgesamt in einem anhaltenden Erosionsprozess, sodass immer mehr Beschäftigten tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden. Folgen dieser Entwicklung sind niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und zunehmende soziale Ungleichheit. Dabei zeigt der Blick in die europäischen Nachbarländer, dass die Erosion der Tarifbindung keineswegs ein zwangsläufiger oder gar alternativloser Prozess ist. Auch in Deutschland ist es möglich, den Trend umzukehren und die Tarifbindung wieder zu erhöhen. Mit der Verabschiedung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie haben sich zudem alle EU-Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, die Tarifvertragssysteme zu stärken und – sofern die Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt – gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hierfür konkrete Aktionspläne und Maßnahmenpakete zu entwickeln (Müller/Schulten 2024).

Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine, alles umfassende Instrument. In der Diskussion findet sich vielmehr ein ganzes Bündel von Regelungen und Instrumenten, die alle einen kleineren oder größeren Beitrag zur Stärkung des deutschen Tarifvertragssystems leisten können (DGB 2019; Behrens/Schulten 2023). Wichtig ist, dass alle relevanten Akteure – d.h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft – mitwirken, um einzelne Unternehmen von der sozialen und demokratischen Bedeutung von Tarifverträgen zu überzeugen. Bei den verschiedenen Ansätzen zur Stärkung der Tarifbindung kann grundsätzlich zwischen einer Stärkung „von unten“ und einer Stärkung „von oben“ unterschieden werden (Schulten 2019; Behrens/Schulten 2023, Abbildung 5.1).

Abb. 5.1: Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung



Quelle: Eigene Zusammenstellung

WSI

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

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

Für eine Stärkung der Tarifbindung „von oben“ steht dem Staat wiederum eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung (Behrens/Schulten 2023). Zunächst muss der Staat seine Vorbildfunktion erfüllen und überall dort, wo er selbst als Arbeitgeber fungiert oder mehrheitlich an Unternehmen beteiligt ist, für die Einhaltung von Tarifverträgen sorgen. Darüber hinaus kann der Staat Organisationshilfen für die Verbände bereitstellen, indem er diese z. B. steuerlich privilegiert oder gesetzliche Organisationsformen mit Pflichtmitgliedschaften wie etwa bei den Kammern vorsieht. Er kann aber auch direkte Anreize zu Anwendung von Tarifverträgen setzen, in dem er z. B. bei öffentlichen Aufträgen oder bei der öffentlichen Wirtschafts- und Strukturförderung Tariftreuevorgaben erlässt. Außerdem kann er mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) Tarifnormen auch auf nicht unmittelbar tarifgebundene Unternehmen erstrecken und so durch den Wegfall der Außenseiterkonkurrenz das Tarifvertragssystem stabilisieren. Schließlich kann er einen öffentlichen Diskurs fördern, der den grundlegenden sozialen und demokratischen Wert von Tarifverträgen betont und Tariffucht nicht primär als Ausdruck unternehmerischer Freiheit, sondern als Verstoß gegen grundlegende Normen einer sozialen Marktwirtschaft ansieht.

5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände

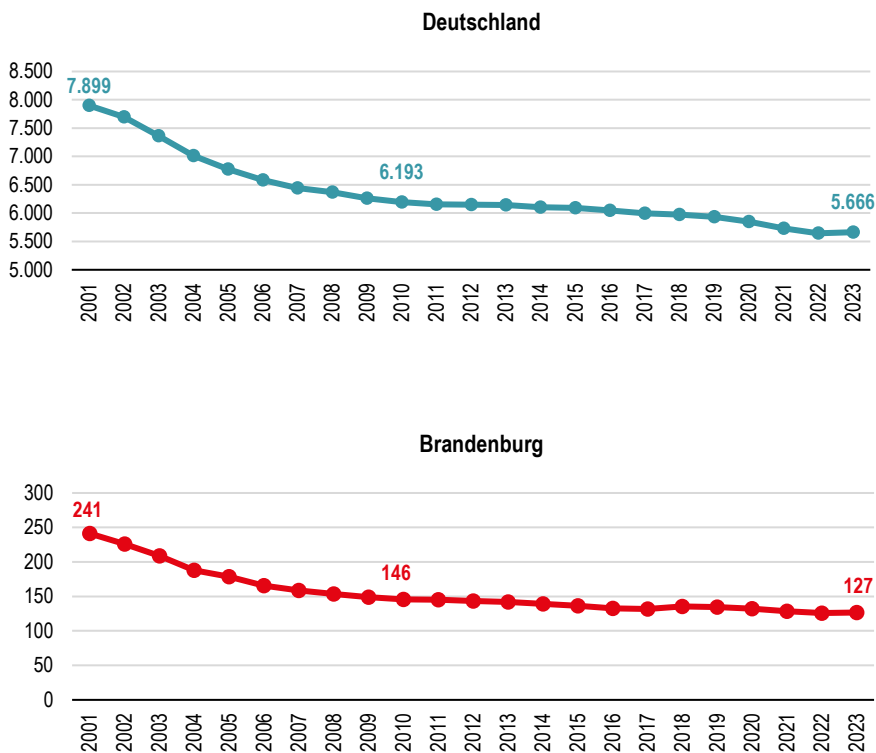
Eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Tarifbindung sind starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände. In den vergangenen Jahrzehnten sind Einfluss und Bindekraft sowohl bei Gewerkschaften als auch bei den tariffähigen Arbeitgeberverbänden deutlich zurückgegangen. Die Erosion der Tarifbindung ist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

5.1.1 Gewerkschaften

Aufseiten der Gewerkschaften kam es vor allem in den 1990er und 2000er Jahren zu einem starken Mitgliederrückgang. In den 2010er Jahren hat sich die Mitgliederentwicklung wieder deutlich stabilisiert und einzelne Gewerkschaften konnten sogar wieder Mitgliederzuwächse verzeichnen (Dribbusch/Birke 2019; Müller/Schulten 2023). Nachdem die Mitgliederentwicklung unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 wieder etwas rückläufig war, konnten die Gewerkschaften im Jahr 2023 erneut einen kräftigen Mitgliederzuwachs verzeichnen. Ende 2023 waren insgesamt noch 5,67 Mio. Beschäftigte in den DGB-Gewerkschaften organisiert (Abbildung 5.2).

Abb. 5.2: Mitgliederentwicklung in den DGB-Gewerkschaften in Deutschland und Brandenburg (2001–2022)

Angaben in 1.000



Quelle: DGB

WSI

Auch in Brandenburg ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten beiden Jahrzehnten nahezu kontinuierlich zurückgegangen (Abbildung 5.2). Hatten die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Anfang der 2000er Jahre noch etwa 240.000 Mitglieder, so waren es Anfang der 2010er Jahre noch 146.000 und Ende 2023 noch 127.000. Im Jahr 2023 konnten die Gewerkschaften jedoch auch in Brandenburg mit mehr als 10.000 Neueintritten erstmals wieder eine positive Mitgliederbilanz aufweisen.

Der langfristige Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen hat vielfältige Gründe und hängt vor allem mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem sektoralen Strukturwandel zusammen, aber auch mit einer abnehmenden Bereitschaft, sich politischen oder sozialen Großorganisationen anzuschließen. Allerdings handelt es sich auch hierbei keineswegs um eine zwangsläufige Entwicklung. So bemühen sich die Gewerkschaften seit den 2010er Jahren verstärkt darum, die Mitgliederentwicklung ins Zentrum ihrer Politik zu rücken und mit gezielten Organizing- und Erschließungsprojekten neue Organisationsmacht aufzubauen (Schmalz/Dörre 2013; Dörre et al. 2016).

Diese Politik hat auch in Brandenburg den Gewerkschaften in vielen Bereichen einen neuen Aufschwung verliehen. Die politischen Auseinandersetzungen um die Stärkung der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis und die Durchsetzung von Betriebsräten und Tarifbindung sind dabei eng miteinander verwoben. Hierbei haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren viele neue Erfahrungen gesammelt, wie sich mit einer stärker beteiligungsorientierten Tarifpolitik und einer systematischen Erschließung neuer Betriebe neue Mitglieder gewinnen lassen und das „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) intensiviert werden kann (Schroeder/Fuchs 2019).

So wichtig und notwendig es ist, die erfolgreichen Beispiele gewerkschaftlicher Erschließungsarbeit und betrieblicher Durchsetzung von Tarifverträgen zu betonen, so zeigen sich schon aus Ressourcengründen auch die Grenzen eines solchen Ansatzes. Der Personal- und Finanzaufwand für eine flächendeckende Stärkung der Tarifbindung allein über die Durchsetzung von Firmentarifverträgen im Rahmen von „Häuserkämpfen“ wäre viel zu groß. Es bedarf vielmehr auch der Stärkung umfassender Branchentarifverträge, die tarifvertragliche Standards verallgemeinern können.

Ähnliches gilt auch für den Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die nicht allein über Organizing-Projekte erfolgen kann, sondern darüber hinaus auch politischer Anreize und Organisationshilfen bedarf. Ein konkreter Ansatz hierzu wäre z. B. die vollständige steuerliche Absetzbarkeit des Gewerkschaftsmitgliedsbeitrages unabhängig von der allgemeine Werbungskostenpauschale (Franzen 2018). Ein weiterer Ansatz könnte in Brandenburg der Aufbau einer Arbeitskammer sein, wie sie heute schon erfolgreich in Bremen und dem Saarland und darüber hinaus auch in Österreich und Luxemburg existiert (Schulten/Behrens 2023).⁴⁰

⁴⁰ Erste Diskussionen über die Einrichtung einer Arbeitskammer in Brandenburg wurden bereits in den frühen 2010er Jahren geführt (Hönigsberger 2014).

5.1.2 Arbeitgeberverbände

Neben starken Gewerkschaften braucht ein funktionierendes Tarifvertragssystem auch handlungsfähige und repräsentative Arbeitgeberverbände. Auch wenn kaum offizielle Zahlen zu deren Mitgliederentwicklung vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass auch viele Arbeitgeberverbände mit einem sinkenden Organisationsgrad zu kämpfen haben. Dieser resultiert zum Teil aus Verbandsaustritten, mehr jedoch noch aus Nicht-Eintritten neu gegründeter Unternehmen (Schroeder/Weßels 2017). Als Reaktion auf drohende Mitgliederverluste sind viele Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ einzuführen (Behrens/Helfen 2016). Damit ist die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nicht länger automatisch mit der Bindung an den jeweiligen 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, um so beispielsweise unerwünschten Tarifabschlüssen zu entgehen.

Die Arbeitgeberverbände haben damit den Unternehmen einen Weg geöffnet, der die Flucht aus den Flächentarifverträgen offiziell legitimiert und die Erosion der Tarifbindung befördert. Genaue Zahlen zur Verbreitung von OT-Mitgliedschaften werden von den Arbeitgeberverbänden in der Regel nicht veröffentlicht. Eine Ausnahme bildet der Arbeitgeberverband Gesamtmetall für die Metall- und Elektroindustrie, von dessen Mitgliedsunternehmen in Deutschland mittlerweile mehr als die Hälfte nur noch über eine OT-Mitgliedschaft organisiert sind (Höpfner et al. 2021; Bahn Müller 2022).

In den brandenburgischen Arbeitgeberverbänden findet die Konstruktion der OT-Mitgliedschaften insgesamt eine breite Anwendung (Tabelle 5.1). Dies gilt allen voran für den Allgemeinen Verband der Wirtschaft Berlin-Brandenburg (AWB), der mehr als 500 Mitgliedsunternehmen in unterschiedlichsten Industrie- und Dienstleistungsbranchen vertritt. Der AWB versteht sich selbst zwar als „Sozialpartner“, verzichtet jedoch ausdrücklich auf den Abschluss von Verbandstarifverträgen und beschränkt sich auf den Abschluss von Haustarifverträgen, „sofern dies von einzelnen Mitgliedern gewünscht wird.“⁴¹

Zahlreiche Arbeitgeberverbände in Brandenburg wie z. B. der Handelsverband Berlin-Brandenburg (HBB) oder der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Brandenburg folgen dem sogenannten Stufenmodell und bieten ihren Mitgliedsfirmen sowohl eine „Tarif“- als auch eine „OT“-Mitgliedschaft an. Die neuen Mitgliedsfirmen dieser Verbände können in den Beitrittsformularen oft einfach ankreuzen, ob sie eine Tarif- oder OT-Mitgliedschaft wünschen. Beide Mitgliedschaftsformen stehen gleichberechtigt nebeneinander, sodass die Arbeitgeberverbände ihre eindeutige Aufgabe als Tarifpartei zusehends verlieren. Selbst der Kommunale Arbeitgeberverband Brandenburg (KAV), der im Wesentlichen öffentliche Einrichtungen und Unternehmen vertritt, ermöglicht seinen Mitgliedern ausdrück-

⁴¹ Vgl. die Internet-Seite des AWB „Unser Auftrag“:
<https://www.allgemeiner-verband.de/de/ueber-uns/leitbild-und-auftrag/unser-auftrag-1>

lich auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, was es in dieser Form in kaum einem anderen Bundesland gibt. In der chemischen Industrie existiert hingegen ein Parallelmodell zweier Verbände, wobei der Arbeitgeberverband Nordostchemie (AGV) alle an den Verbandstarifvertrag gebundenen Unternehmen organisiert, während der Allgemeine Arbeitgeberverband Nordostchemie (AAGV) nur OT-Mitglieder organisiert. Beide Verbände sind jedoch organisatorisch eng verbunden und werden teilweise in Personalunion von den gleichen Personen repräsentiert.

Tabelle 5.1: Arbeitgeberverbände in Brandenburg mit und ohne OT-Mitgliedschaften (Auswahl)

Mit OT-Mitgliedschaften	Ohne OT-Mitgliedschaften
Allgemeiner Verband der Wirtschaft Berlin-Brandenburg (AWB)	Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Kunststoff Verarbeitenden Industrie in Berlin und Brandenburg (AKB)
Allgemeiner Arbeitgeberverband Nordostchemie (AAGV)	Arbeitgeberverband Nordostchemie (AGV)
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Arbeitgeberverband der deutschen Immobilienwirtschaft	Bauindustrieverband Ost
Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), Landesgruppe Brandenburg
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Brandenburg	Bundesverband der Systemgastronomie
Handelsverband Berlin-Brandenburg (HBB)	Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Berlin/Brandenburg (LIV)
Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg (KAV)	Landesinnungsverband Metall Berlin-Brandenburg
Landesverband des Groß- und Außenhandels für Berlin und Brandenburg (LGA)	Innung des Gebäudereiniger-Handwerks Brandenburg Ost
Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie	Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME)
Verband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Unternehmen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern	
Verband Holz und Kunststoff Nord-Ost	
Verband Verkehr und Logistik Berlin und Brandenburg	

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Internetseiten der Verbände



Auf der anderen Seite gibt es auch in Brandenburg eine Reihe von Arbeitgeberverbänden, in denen nach wie vor keine OT-Mitgliedschaften existieren. Dies gilt zum einen für die verschiedenen Handwerksinnungen, die als Körperschaften öffentlichen Rechts nach der Handwerksordnung bestimmte Aufgaben zu erfüllen haben, zu denen auch der Abschluss von Tarifverträgen gehört. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes sind OT-Mitgliedschaften deshalb mit der öffentlichen Aufgabenstellung von Handwerksinnungen unvereinbar. Darüber hinaus gibt es auch Verbände, die wie z. B. der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) bewusst

auf eine OT-Mitgliedschaft verzichten und stattdessen die Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Verbandstarifverträge befürworten.

Schließlich organisiert der Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg (VME) ausschließlich tarifgebundene Mitgliedsfirmen. Anders als in den meisten anderen Bundesländern existiert in Brandenburg innerhalb von Gesamtmetall kein eigener Verband mit OT-Mitgliedschaften. Metallunternehmen, die nicht an den Verbandstarifvertrag des VME gebunden sein möchten, sind in der Regel im Allgemeinen Verband der Wirtschaft Berlin-Brandenburg (AWB) organisiert.

Mit den OT-Mitgliedschaften schaden die Arbeitgeberverbände der Tarifbindung, indem sie den Unternehmen quasi einen offiziellen Weg der Tariffucht eröffnen. Darüber hinaus treten viele Arbeitgeberverbände überhaupt nicht mehr offensiv für die Bindung an Tarifverträgen ein, sondern sehen in der OT-Mitgliedschaft eine gleichrangige Mitgliedschaftsform. Die Frage der Tarifbindung wird damit von einem wirtschaftsdemokratischen Gestaltungsprinzip auf eine einzelunternehmerische Entscheidung reduziert. Die Möglichkeit eines unkomplizierten Statuswechsel von einer T- in eine OT-Mitgliedschaft führt zudem dazu, dass Unternehmen sich auch kurzfristig aus der Tarifbindung verabschieden können und auf diese Weise das Tarifvertragssystem destabilisieren.

Der Verlust eines klaren Bekenntnisses für einen Vorrang von Tarifverträgen geht bei den meisten Arbeitgeberverbänden sogar so weit, dass politische Initiativen zur Förderung der Tarifbindung mit Verweis auf die Interessen der nicht tarifgebundenen Mitgliedsfirmen entschieden abgelehnt werden. So betont z. B. der ehemalige Hauptgeschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB), dass Ansätze, „die Tarifbindung mit Hilfe der Politik steigern zu wollen“, ein „gefährlichen Weg“ sei (Fleischer 2019). Dementsprechend werden alle Formen von staatlicher Förderung der Tarifbindung, wie z. B. die Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen oder das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, das im diametralen Gegensatz zum Organisationsprinzip der OT-Mitgliedschaften steht, abgelehnt (Höpfner et al. 2021). Mit der Betonung der sogenannten „negativen Koalitionsfreiheit“ machen sich die Arbeitgeberverbände immer mehr zum Anwalt nicht tarifgebundener Unternehmen, anstatt offensiv für ein umfassendes Tarifvertragssystem zu werben.⁴² Die OT-Mitgliedschaften verändern damit immer mehr das Profil und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und sind zu einer der größten Hürden für die Stärkung der Tarifbindung geworden.

⁴² Die Arbeitgeberverbände stützen sich dabei immer häufiger auf arbeitsrechtliche Extrempositionen, die die „negative Koalitionsfreiheit“ in eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ umdeuten und damit jegliche staatliche Förderung der Tarifbindung delegitimieren wollen (Hartmann 2014; vgl. hierzu kritisch Heuschmid 2014; Rödl 2023).

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

Die meisten politischen Parteien in Deutschland bekennen sich zu einem umfassenden Tarifvertragssystem als Basisinstitution einer sozialen Marktwirtschaft, mit dem eine autonome Aushandlung der Arbeitsbedingungen und eine demokratische Partizipation der Beschäftigten sichergestellt werden kann. Angesichts der fortschreitenden Erosion der Tarifbindung sprechen sich die meisten Parteien auch für eine aktive politische Unterstützung des Tarifvertragssystems aus. So bekennt sich z. B. die aktuelle Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP in ihrem Koalitionsvertrag explizit zu einer „Stärkung der Tarifbindung“ und hat hierzu verschiedene politische Maßnahmen wie z. B. die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes oder den Ausbau betrieblicher Mitbestimmung formuliert (Schulten 2021a).

Auch in Brandenburg bekennen sich die meisten politischen Parteien zu einem umfassenden Tarifvertragssystem. Die seit 2019 amtierende Landesregierung aus SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen war laut Koalitionsvertrag explizit mit dem Ziel angetreten, „die Tarifbindung in Brandenburg [zu] stärken, damit der Brandenburger Arbeitsmarkt den Menschen gute Arbeitsbedingungen bietet“ (SPD Brandenburg et al. 2019, S. 40). Der zentrale Ansatzpunkt soll hierbei das bereits 2016 ins Leben gerufene „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ sein, dem neben der Landesregierung die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Unternehmensverbände Berlin und Brandenburg, die LIGA der freien Wohlfahrtsverbände sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit angehören.⁴³

Als grundlegendes Ziel des „Bündnis für Gute Arbeit“ wird in der gemeinsamen Verabredung der Bündnispartner vom 11. Mai 2016 der Anspruch formuliert, den Wandel der Arbeit in Brandenburg „zukunftsorientiert im Sinne ‚Guter Arbeit‘ gestalten zu wollen“ (Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit 2016). Gute Arbeit wird dabei definiert als „anständige Bezahlung, sichere Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, altersgerechte Arbeitsbedingungen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz und **eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit zukunftsfähigen Tarifverträgen**“ (ebd., eigene Hervorhebung). Dementsprechend wurde im Arbeitsprogramm des Bündnisses ein eigener Handlungsschwerpunkt „Stärkung der Sozialpartnerschaft und Erhöhung der Tarifbindung“ aufgenommen. Dieser soll vorrangig in dem bereits seit 2011 existierenden „Brandenburger Sozialpartnerdialog“ bearbeitet werden, bei dem sich in der Regel zweimal jährlich Repräsentanten der Brandenburger Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften treffen.

Brandenburg verfügt insgesamt über ein umfangreiches Netzwerk an Kooperationsstrukturen zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Im Hinblick auf eine Stärkung der Tarifbindung haben diese Kooperationsstrukturen jedoch jenseits von wohlfeilen Absichtserklärungen bislang keine

⁴³ Vgl. hierzu die Informationen auf der Internetseite des Brandenburger Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) über das Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit: <https://mwae.brandenburg.de/de/gemeinsam-%C3%BCr-gute-arbeit/bb1.c.659499.de>

konkreten Maßnahmen hervorgebracht. Dies wird vor allem von den Gewerkschaften kritisiert, die insbesondere der brandenburgischen Landesregierung vorwerfen, „zu wenig Einsatz für die Tarifbindung“ zu zeigen (DGB Bezirk Berlin-Brandenburg 2023).

Insgesamt verfügt der Staat im Wesentlichen über drei Instrumente, um direkt Einfluss auf die Tarifbindung zu nehmen. Er kann erstens seine Vorbildfunktion ausüben und überall dort, wo er selbst als Arbeitgeber fungiert, die Anwendung von Tarifverträgen sicherstellen. Zweitens hat der Staat die Möglichkeit, überall dort, wo öffentliche Gelder an Unternehmen gezahlt werden, diese an die Einhaltung von Tarifverträgen zu binden. Dies gilt für öffentliche Aufträge und Zuwendungen, wie auch für den gesamten Bereich der Wirtschaftsförderung. Schließlich kann der Staat drittens mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung dafür sorgen, dass Tarifverträge über die direkten Tarifvertragsparteien hinaus für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten. Hierbei kann er auch die Regeln zu Umsetzung der Allgemeinverbindlichkeit so erleichtern, dass sie in der Praxis deutlich häufiger genutzt wird.

5.2.1 Der Staat als Arbeitgeber

Der Staat verfügt in seinen Kernbereichen der öffentlichen Verwaltung nach wie vor über eine fast hundertprozentige Tarifbindung (vgl. Kapitel 3.12). Deutlich anders sieht die Situation jedoch in nachgelagerten öffentlichen Einrichtungen, Behörden und bei staatlichen Unternehmensbeteiligungen aus, wo keinesfalls automatisch immer ein Tarifvertrag angewendet wird. Zahlreiche Privatisierungen und Ausgliederungen hatten im Gegenteil oft das Ziel, sich den vermeintlich „teuren“ Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zu entziehen und endeten nicht selten in einem tariflosen Zustand.

Für das Land Brandenburg liegen kaum Daten und Analysen zur Tarifsituation in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen vor. Zwar werden jährlich ausführliche Beteiligungsberichte veröffentlicht, in denen die direkten ökonomischen Beteiligungen des Landes Brandenburg dokumentiert werden (zuletzt: Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg 2022). Informationen zur Tarifbindung finden sich – wenn überhaupt – nur indirekt, wenn auf zu erwartende Kostensteigerungen als Folge bereits beschlossener Tarifierhöhungen hingewiesen wird. Ob die Beschäftigten in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung einem Tarifvertrag unterliegen oder nicht, bleibt jedoch zumeist unklar.

In einer Antwort auf eine kleine Anfrage im Brandenburgischen Landtag hat die Landesregierung von Brandenburg Ende 2023 erstmal Daten zur Tarifbindung der zum Land Brandenburg gehörenden Eigenbetriebe, Eigenesellschaften und öffentlichen Beteiligungen publiziert (Tabelle 5.2). Von insgesamt zwölf aufgeführten Unternehmen, waren demnach lediglich sieben an einen Tarifvertrag gebunden, während fünf keiner formalen Tarifbindung unterlagen. Bei drei der nichttarifgebundene Unternehmen gab die Landesregierung an, dass diese sich an bestehenden Tarifverträgen „orientieren“ würden, ohne jedoch genauer auszuführen, wie weitreichend

oder lose diese Orientierung in der Praxis ist (Landesregierung Brandenburg 2023). In ihren Koalitionsvertrag von 2019 hatte sich die Landesregierung jedoch eindeutig dazu verpflichtet, „dafür [zu] sorgen, dass sich das Land für tarifliche Bezahlung in den Betrieben mit Landesbeteiligung einsetzt“ (SPD Brandenburg et al. 2019, S. 79).

Tabelle 5.2: Tarifbindung der Eigenbetriebe, Eigengesellschaften und öffentlichen Beteiligungen des Landes Brandenburg 2023

Unternehmen	Anteil des Landes	Tarifvertrag	Beschäftigte
Mit Tarifbindung			
Land Brandenburg Lotto GmbH	100,00 %	Tarifvertrag für öffentliche Banken Haustarifvertrag Spielbank	190
IHP GmbH Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	100,00 %	Tarifverträge der öffentlichen Hand	357
Musikkultur Rheinsberg GmbH	75,10 %	TV-L	38
Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte GmbH	74,98 %	TV-L	44
Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH	74,93 %	TV-L	165
Investitionsbank des Landes Brandenburg	50,00 %	Tarifvertrag für öffentliche Banken	829
Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	37,00 %	Haustarifverträge	2.050
Ohne Tarifbindung			
TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	59,00 %	Anlehnung an TV-L	50
Wirtschaftsregion Lausitz GmbH	54,55 %	Anlehnung an TV-L	15
MEAB -Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	50,00 %	Regelungen außerhalb von Tarifverträgen	180
VBB-Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg GmbH	33,33 %	in Anlehnung an Tarifverträge der öffentlichen Hand	124
SBB-Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin mbH	25,00 %	kein Tarifvertrag in Anwendung	36

Quelle: Landesregierung Brandenburg (2023)

WSI

Eine ähnliche Situation wie beim Land besteht auch bei den Kreisen und Kommunen in Brandenburg. Nach der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf § 82, 2) müssen alle Kreise und Kommunen einen Beteiligungsbericht über ihre Eigenbetriebe und öffentlichen Beteiligungen erstellen. Während sich in diesen Berichten oft sehr detaillierte Darstellungen über die ökonomische Situation der öffentlichen Unternehmen finden, enthalten sie zur Tarifbindung der Unternehmen in der Regel keine Informationen. Um die in dieser Hinsicht vorherrschende Intransparenz zu beseitigen, könnte die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg dahingehend ergänzt werden, dass sie für die Beteiligungsberichte eine generelle Informationspflicht über die bestehende Tarifbindung der Unternehmen vorschreibt.

Auf Initiative des DGB wurden Anfang 2024 in zahlreichen Kreisen und Kommunen Brandenburgs Anfragen hinsichtlich der Tarifbindung öffentlicher Unternehmen und Beteiligungen gestellt. Mittlerweile liegen Informationen für zehn Kommunen und zwei Landkreise vor (Tabelle 5.3). Hierbei wurde insgesamt über 97 öffentliche Unternehmen und Beteiligungen berichtet, von denen 56 tarifgebunden waren und 41 keiner Tarifbindung unterlagen. Insgesamt waren demnach 42 Prozent aller öffentlichen Unternehmen und Beteiligungen ohne Tarifvertrag in den hier berücksichtigten Kommunen und Kreisen Brandenburgs ohne Tarifvertrag. Auch wenn die öffentliche Verwaltung bei vielen der nicht tarifgebundene Unternehmen betont, dass diese sich in vielen Fällen an bestehenden Tarifverträgen orientieren würden, kann hier von einer öffentlichen Vorbildfunktion im Sinne eines klaren Bekenntnisses zum Tarifvertrag keine Rede sein.

Tabelle 5.3: Anzahl der Eigenbetriebe, Eigengesellschaften und öffentlichen Beteiligungen mit und ohne Tarifbindung in Kreisen und Kommunen Brandenburgs

	Mit Tarifbindung	Ohne Tarifbindung
Kommunen		
Beeskow	2	0
Brandenburg (Stadt)	9	6
Cottbus	10	3
Eisenhüttenstadt	4	0
Frankfurt (Oder)	9	9
Fürstenwalde/Spree	3	3
Hohen Neuendorf	2	1
Neuruppin	3	1
Potsdam	6	11
Prenzlau	3	1
Landkreise		
Elbe-Elster	3	2
Teltow-Fläming	2	4
Insgesamt	56	41

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Angaben der Landkreise und Kommunen



Insgesamt ist die Situation in den einzelnen Kommunen und Kreisen Brandenburgs jedoch sehr unterschiedlich. Besonders negativ steht es um die Tarifbindung in der brandenburgischen Hauptstadt Potsdam. Von den insgesamt 17 kommunalen Unternehmen in Potsdam, für die Informationen vorgelegt wurden, sind gerade einmal sechs tarifgebunden, während für die übrigen elf keine verbindliche Tarifbindung vorliegt (Landeshauptstadt Potsdam 2024). Knapp zwei Drittel aller kommunalen Unternehmen in Potsdam sind demnach tariflos. In Frankfurt (Oder) hat immerhin die Hälfte der Unternehmen keinen Tarifvertrag, während in Cottbus mehr als drei Viertel aller Unternehmen tarifgebunden sind.

5.2.2 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen

Deutschlandweit werden schätzungsweise jährlich zwischen 300 und 500 Mrd. Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben, was einem Wert zwischen 13 und 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht (OECD 2019). Der Staat verfügt damit insgesamt über eine große Marktmacht und hat ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann. Hierzu gehört zum Beispiel die Unterstützung regionaler und lokaler Wirtschaftskreisläufe, die Förderung kleinerer und mittelständischer Unternehmen, die Stärkung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise und die Förderung guter Arbeit.

Nachdem lange Zeit lediglich nur grobe Schätzungen über das Volumen öffentlicher Aufträge existierten, wurde seit 2020 mit dem Aufbau einer bundesweiten Vergabestatistik begonnen, die nun erstmals auch Daten über das öffentliche Auftragsvolumen einzelnen Bundesländer enthält (Kremer/Beyer 2023). Bislang hat das Statistische Bundesamt jedoch lediglich Daten für das Jahr 2021 veröffentlicht. In Brandenburg wurden demnach in diesem Zeitraum knapp 1,5 Mrd. Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben (Tabelle 5.4). Etwas mehr als zwei Drittel (68 Prozent) des öffentlichen Auftragsvolumens in Brandenburg entfiel dabei auf die Kommunen, knapp ein Drittel (32 Prozent) auf das Land. Der größte Anteil des öffentlichen Auftragsvolumens wurde mit 41 Prozent für Bauleistungen ausgegeben, gefolgt von Dienstleistungsaufträgen mit 33 Prozent und Lieferleistungen mit 26 Prozent.

Tabelle 5.4: Öffentliche Aufträge in Brandenburg 2021

	Lieferleistungen		Dienstleistungen		Bauleistungen		Insgesamt	
	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mio. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mio. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mio. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mio. €
Land	604	168,4	617	141,3	629	162,8	1.850	472,4
Kommunen	894	218,1	790	343,8	2.062	434,9	3.746	996,7
Insgesamt	1.498	386,4	1.407	485,0	2.691	597,7	5.596	1.469,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 79994-0100, eigene Berechnungen



5.2.2.1 Entwicklung der Tariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland

Bei öffentlichen Ausschreibungen sind die Arbeitskosten oft ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Erfolgt die Vergabe – wie dies in der Praxis immer noch häufig der Fall ist – vor allem über den niedrigsten Preis, droht der Wettbewerb um öffentliche Aufträge auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen zu werden. Da nicht tarifgebundene Unternehmen – vor allem bei arbeitsintensiven Dienstleistungen – in der Regel niedrigere Arbeitskosten haben, verfügen sie gegenüber Unternehmen mit Tarifvertrag über einen systematischen Vorteil. Der Staat muss deshalb insgesamt darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik an den billigsten Anbieter nicht selbst noch Anreize zur Tariffucht schafft. Mit Tariftreuevorgaben, die die Auftragsvergabe an die Einhaltung bestimmter Tarifstandards koppeln, sollen demnach potenzielle Wettbewerbsnachteile von Unternehmen mit Tarifvertrag ausgeglichen und so faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung wurden deshalb seit den 2000er Jahren in vielen Bundesländern erstmals eigene Vergabegesetze mit Tariftreuregelungen verabschiedet (Sack et al. 2016).

Mit dem Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06) aus dem Jahr 2008 wurden die Möglichkeiten von verbindlichen Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz aus europarechtlichen Gründen jedoch stark eingeschränkt. Der Europäische Gerichtshof wertete damals alle Tariftreuregelungen, die sich nicht auf sowieso schon allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beziehen, als Verstoß gegen die europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit. Lediglich für den öffentlichen Personennahverkehr gab es aufgrund seiner europarechtlichen Sonderstellung noch eine Ausnahmeregelung, nach der umfassende Tariftreuevorgaben auch für nichtallgemeinverbindlichen Tarifverträge erlaubt waren. In der Folge des Ruffert-Urteils haben alle Bundesländer ihre Landesvergabegesetze dahingehend revidiert, dass mit Ausnahme des Personennahverkehrs Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen nur noch für allgemeinverbindliche Tarifverträge gefordert wurde. Auch in Brandenburg wurde erstmalig 2011 ein Vergabegesetz mit entsprechenden Tariftreuevorgaben verabschiedet, das 2016 revidiert wurde und in dieser Form von kleineren Änderungen abgesehen bis in die Gegenwart gilt (s. u. Kapitel 5.2.2.3).

Im Laufe der 2010er Jahre wurde die Rechtslage in der Europäischen Union jedoch grundlegend verändert, sodass heute wieder umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht möglich sind (vgl. im Folgenden Krause 2019; Klocke 2021). Hierfür spricht zum einen eine deutlich modifizierte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wie sie vor allem in den Urteilen „Regio Post“ (C-115/14) und „Sähköalojen ammattiliitto“ (C-396/13) zum Ausdruck kommt. In diesen Urteilen wurden die Möglichkeiten für Lohnvorgaben im Vergaberecht wieder deutlich erweitert.

Hinzu kommen die neuen europäischen Vergaberichtlinien, die 2014 verabschiedet wurden und in denen soziale Vergabekriterien eine deutliche Aufwertung erfahren haben. Darüber hinaus hat auch die im Oktober 2022 verabschiedete Richtlinie über „angemessene Mindestlöhne in der Europä-

ischen Union“ die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal ausdrücklich bestätigt (Europäisches Parlament/Rat 2022).

Schließlich hat auch die neue europäische Entsenderichtlinie aus dem Jahr 2018 die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben grundlegend erweitert und damit das Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes endgültig hinfällig werden lassen. Mit der europäischen Entsenderichtlinie wird nunmehr explizit erlaubt, neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch solche Tarifverträge auf Entsendebeschränkte auszudehnen, die zwar nicht allgemeinverbindlich, jedoch „allgemein wirksam“ sind. Dabei kann gerade durch die Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen eine solche allgemeine Wirksamkeit bestimmter Tarifverträge hergestellt werden (Rödl 2020).

5.2.2.2 Neue Initiativen für umfassende Tariftreuregelung

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern zur Verabschiedung neuer Vergabegesetze mit umfassenden Tariftreuevorgaben geführt, die darauf abzielen, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die ihren Beschäftigten bei der Durchführung der Aufträge solche Löhne und Arbeitsbedingungen gewähren, wie sie in bestehenden Tarifverträgen festgelegt sind (Tabelle 5.5). Insgesamt sechs Bundesländer (Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen) haben in den letzten Jahren bereits ihre Vergabegesetze modernisiert und umfassende Tariftreuregelungen eingeführt. In weiteren acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) existieren nur sehr eingeschränkte Regelungen zur Tariftreue, die sich neben dem öffentlichen Nahverkehr im Wesentlichen auf allgemeinverbindliche Tarifverträge beschränken. Schließlich gibt es mit Bayern und Sachsen immer noch zwei Bundesländer, in denen überhaupt keine Tariftreuregelungen bestehen.

Tabelle 5.5: Tariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland

Regelung	Bundesländer
Umfassende Tariftreuevorgaben für alle Branchen (sechs Bundesländer)	Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Tariftreue nur für allgemeinverbindliche Tarifverträge und den Öffentlichen Nahverkehr (acht Bundesländer)	Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
Keine Tariftreue (zwei Bundesländer)	Bayern Sachsen

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.03.2024)



In absehbarer Zeit werden weitere Bundesländer dem Trend hin zu umfassenden Tariftreuregelungen folgen und ihre Vergabegesetze modernisieren. Entsprechende politische Absichtserklärungen in den Koalitionsverträgen der aktuellen Landesregierungen finden sich derzeit in z. B. in Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Auch in Brandenburg sollte nach dem Koalitionsvertrag von 2019 geprüft werden, ob eine „Tariftreueklausel ...zur Voraussetzung für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen“ gemacht werden könnte (SPD Brandenburg et al. 2019, S. 40). Schließlich hat auch die Bundesregierung bereits mehrfach angekündigt, entsprechend den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition, ein Bundestariftreuegesetz für die Vergaben des Bundes vorzulegen.

Bei der konkreten Ausgestaltung der umfassenden Tariftreuregelungen in den neueren Landesvergabegesetzen lassen sich idealtypisch zwei Wege unterscheiden: Der erste Weg, der von Ländern wie Berlin, Thüringen und Sachsen-Anhalt gegangen wurde, sieht vor, dass die Landesregierungen ortsübliche oder repräsentative Tarifverträge vorgeben, die für die öffentliche Auftragsvergabe in den jeweiligen Branchen maßgeblich sind. Einen besonders transparenten Ansatz für diesen Weg hat das Land Berlin gewählt, das ein öffentlich zugängliches Online-Tariftreuregister mit den für die Vergabe relevanten Tarifinformationen der in Berlin maßgeblichen Tarifverträge erarbeitet hat.⁴⁴ Um die Tariftreuevorgaben in der Praxis handhabbar zu machen, nutzt Berlin dabei das europäische Klassifizierungssystem für öffentliche Aufträge CPV (Common Procurement Vocabulary) und ordnet jedem CPV-Code einen bestimmten Tarifvertrag zu. Auf diese Weise ist für jede Vergabestelle nachweisbar, welcher Tarifvertrag bei einem öffentlichen Ausschreibungsverfahren zugrunde gelegt werden muss.⁴⁵

Ein zweiter Weg zur Umsetzung der Tariftreuevorgabe, der ursprünglich mit dem Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz entwickelt und mittlerweile auch vom Land Bremen sowie teilweise von Mecklenburg-Vorpommern übernommen wurde, besteht darin, für alle in der öffentlichen Auftragsvergabe relevanten Branchen, eigene Rechtsverordnungen zu erlassen. Diese Rechtsverordnungen enthalten wesentliche Kernbestandteile der jeweils in dem Bundesland maßgeblichen Branchentarifverträge (Löhne, Arbeitszeiten, Sonderzahlungen und Zuschläge) und schreiben diese als zwingende Ausführungsbestimmungen bei der Umsetzung öffentlicher Aufträge vor. Das Saarland hat bislang für zwölf Branchen solche Rechtsverordnungen vorgelegt (Abbruch- und Abwrackgewerbe, Einzelhandel, Elektrohandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Groß- und Außenhandel, Kraftfahrzeuggewerbe, Maler- und Lackierhandwerk, Metallhandwerk, Schreinerhandwerk, Sanitär- und Heizungshandwerk, Verpflegungsdienstleitungen & Catering sowie Kantinenbetrieb und Wach- und Sicher-

⁴⁴ Das Berliner Tariftreue-Online-Register findet sich unter:

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/oeffentliche-auftragsvergabe/wirtschaftsbereiche/>

⁴⁵ Eine Liste der CPV-Codes und die ihnen zugeordneten Tarifverträge im Land Berlin kann unter folgender Adresse eingesehen werden: https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/beschaeftigung/tarifregister/oeffentliche-auftragsvergabe/221202_senias_cpv-code_zuordnung_tarifvertrage_webseite_veroeffentlichung_v3.pdf?ts=1677490437

heitsgewerbe).⁴⁶ Insgesamt sollen bis zu 30 branchenbezogene Rechtsverordnungen erlassen werden.

Die Erfahrungen in der Praxis zeigen bislang deutlich, dass bei beiden Wegen eine effiziente und wirksame Umsetzung der Tariftreueregelungen nur dann möglich ist, wenn die für Arbeit zuständigen Landesministerien und die von diesen verwalteten Tarifregister die Informationen über die im Land maßgeblichen Tarifverträge so aufbereiten, dass sie für die einzelnen Vergabestellen anwendbar sind. Darüber hinaus ist es von zentraler Bedeutung, dass die für Arbeit zuständigen Ministerien eine Informations- und Anlaufstelle schaffen, bei der sich die Vergabestellen in Zweifelsfällen über den in einzelnen öffentlichen Auftragsverfahren anzuwendenden Tarifvertrag informieren können.

5.2.2.3 Tariftreue im Brandenburgischen Vergabegesetz

In Brandenburg wurde erstmals 2011 ein Landesvergabegesetz verabschiedet, das Tariftreuevorgaben für allgemeinverbindliche Tarifverträge und im Hinblick auf den öffentlichen Personennahverkehr für den repräsentativen Tarifvertrag enthielt. Diese sehr begrenzte Tariftreueregelung wurde auch bei den verschiedenen Revisionen des Vergabegesetzes fortgeschrieben und ist bis heute (Stand: April 2024) in Brandenburg gültige Rechtslage. Zusätzlich zu der eingeschränkten Tariftreueregelung wird im Brandenburgischen Vergabegesetz noch ein vergabespezifischer Mindestlohn festgeschrieben, der seit Mai 2021 bei 13 Euro pro Stunde und damit knapp 60 Cent oberhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns liegt.⁴⁷

Brandenburgisches Gesetz über Mindestanforderungen für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen – Brandenburgisches Vergabegesetz (BbgVergG)
vom 29. September 2016 in der Fassung vom 13. April 2021

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es, einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unter gleichzeitiger Berücksichtigung sozialer Aspekte zu fördern.

§ 3 Grundsätze der Vergabe

(4) Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen können Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte berücksichtigt werden, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Bekanntmachung, dem Aufruf zum Teilnahmewettbewerb, zur Interessenbekundung oder den Vergabeunterlagen ergeben.

⁴⁶ Die Saarländischen Rechtsverordnungen können unter folgender Adresse eingesehen werden: <https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/tarifregister/tariftreuegesetz/tariftreuegesetz.html>

⁴⁷ Nachdem der Brandenburgische Vergabemindestlohn nun fast drei Jahre nicht mehr angepasst wurde, fordert der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg (2024b) nun eine Erhöhung auf 15 Euro pro Stunde, damit der Vergabemindestlohn einen deutlichen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn aufweist.

§ 4 Regelungen zum öffentlichen Personennahverkehr

(1) Ein Auftrag über eine Leistung des öffentlichen Personennahverkehrs wird nur an einen Bieter vergeben, der sich gegenüber dem Auftraggeber verpflichtet, seine bei der Ausführung der Leistung eingesetzten Beschäftigten mindestens nach dem hierfür jeweils geltenden einschlägigen und repräsentativen Entgelttarifvertrag zu entlohnen und auch seinen auf das Entgelt bezogenen eigenen, gegebenenfalls weitergehenden tariflichen Pflichten in der gesamten Laufzeit des zu vergebenden Verkehrsvertrages ordnungsgemäß nachzukommen. Dies muss Bestandteil des Angebots sein. Der Auftraggeber bestimmt in der Bekanntmachung der Ausschreibung und in den Vergabeunterlagen den oder die Tarifverträge nach Satz 1 nach billigem Ermessen. [...].

Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung festzulegen, in welchem Verfahren festgestellt wird, welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind. Die Rechtsverordnung kann auch die Vorbereitung der Entscheidung durch einen Beirat vorsehen; sie regelt in diesem Fall auch die Zusammensetzung des Beirats.

§ 6 Mindestentgelt

(2) Ein Auftrag wird nur an Bieter vergeben, die sich gegenüber dem Auftraggeber verpflichten, den bei der Erbringung von Leistungen eingesetzten Beschäftigten das zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe geltende Mindestentgelt je Zeitstunde zu zahlen. Das Mindestentgelt beträgt ab dem 1. Mai 2021 13 Euro je Zeitstunde.

§ 7 Anpassung des Entgeltsatzes

(1) Die Landesregierung überprüft den in § 6 Absatz 2 genannten Entgeltsatz regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, und legt dem Landtag einen Entwurf zur Anpassung an eine Änderung der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse vor, soweit diese erforderlich ist. Bei der Überprüfung und Anpassung des Entgeltsatzes berücksichtigt die Landesregierung den Vorschlag der Kommission nach Absatz 2. Die Landesregierung ist an den Vorschlag der Kommission nicht gebunden.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung eine Kommission unabhängiger Mitglieder zur Anpassung des Entgeltsatzes nach § 6 Absatz 2 einzurichten. Die Kommission besteht aus insgesamt neun Mitgliedern, davon je zwei Mitglieder aus den Gruppen der abhängig Beschäftigten, der Arbeitgeber und der Wissenschaft, sowie je einer Vertreterin oder einem Vertreter der für Wirtschaft und für Arbeit zuständigen Ministerien sowie einer vorsitzenden Person. Die Landesregierung wirkt darauf hin, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und von Männern gewährleistet ist.

Quelle: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgvergg>

Umfassende Tariftreuregelungen für sämtliche öffentliche Aufträge, wie sie bislang in sechs Bundesländern existieren (s. o. Kapitel 5.2.2.2), fehlen bislang in Brandenburg. Zwar sah der Koalitionsvertrag der Landesregierung von 2019 einen Prüfauftrag für einen allgemeine Tariftreueklausel vor, dieser hat jedoch über die nahezu gesamte Legislaturperiode der amtierenden Landesregierung zu keinem Ergebnis geführt. Dabei würde es sich für Brandenburg mehr als anbieten, die Regelungen des Berliner Ausschreibe- und Vergabegesetzes zu übernehmen (Schulten 2021a). Dies gilt nicht nur deshalb, weil es sich bei Berlin und Brandenburg um einen eng miteinander verflochtenen Wirtschaftsraum handelt, der einheitliche Ta-

riftreueregelungen höchst sinnvoll erscheinen lässt, sondern auch weil beide Bundesländer über ein gemeinsames Tarifregister verfügen, auf deren Vorarbeiten in Berlin auch bei der Umsetzung umfassenden Tariftreueregelung in Brandenburg zurückgegriffen werden könnte.

Die Fraktion die Linke hatte bereits 2020 einen eigenen Gesetzesvorschlag zur Revision des Brandenburgischen Vergabegesetzes vorgelegt, der im Wesentlichen eine Übernahme des Berliner Vergabegesetzes vorsah (Fraktion Die Linke im Landtag von Brandenburg 2020). Dieser Entwurf wurde von der Landesregierung mit dem Hinweis auf eigene Gesetzesvorhaben und hierzu zu prüfenden juristische Fragen abgelehnt. Im Februar 2024 hat der zuständige Brandenburgische Arbeits- und Wirtschaftsminister schließlich im Landtag angekündigt, nun doch eine Übernahme der Berliner Tariftreueregelung prüfen zu wollen (Süddeutsche Zeitung 2024).

5.2.2.4 Tariftreue bei Zuwendungen

Keine ausreichende Lösung biete die Übernahme des Berliner Vergabegesetzes für den Bereich der öffentlichen Zuwendungen und sonstigen Projekte und Einrichtungen, die Leistungen im Auftrag des Landes übernehmen, da diese ausdrücklich nicht unter dessen Geltungsbereich fallen. Die allgemeinen rechtlichen Grundlagen für Zuwendungen finden sich in der Regel in der Landeshaushaltsordnung der jeweiligen Bundesländer und werden je nach Zuwendungsbereich durch zusätzliche Verordnungen präzisiert. Mitunter werden Zuwendungen hinsichtlich ihrer sozialen Vergabekriterien auch in den landesspezifischen Vergabegesetzen erfasst. Im Unterschied zu Berlin gilt z. B. das Brandenburgische Vergabegesetz explizit auch für die Zuwendungen.

Inhaltlich geht es bei der Vergabe von Zuwendungen, die insbesondere im Sozialwesen, im Bildungssektor und im kulturellen Bereich eine wichtige Rolle spielen, vor allem darum, dass die entsprechenden Zuwendungsempfänger*innen ebenfalls nach Tarifvertrag bezahlen und darüber hinaus auch vereinbarte Tarifierhöhungen durch die öffentlichen Mittel refinanziert werden. Nach Angaben der Gewerkschaften spielen Tariftreuevorgaben bei Zuwendungen in Brandenburg bislang kaum eine Rolle (DGB Bezirk Berlin-Brandenburg 2023). Dagegen besteht ein sogenanntes Besserstellungsverbot, wonach der/die Zuwendungsempfänger*in seinen/ihren Beschäftigten keine besseren Arbeitsbedingungen gewähren darf, als im Tarifvertrag der Länder (TV-L) für die Beschäftigten des Landes Brandenburg festgelegt wurden. In der Praxis besteht jedoch oft eher das Problem, dass bei den Zuwendungsempfänger*innen deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen vorherrschen, weil entweder überhaupt kein Tarifvertrag exzitiert oder dieser ein deutlich niedrigeres Niveau als der TV-L aufweist. Dementsprechend müsste in einem revidierten Brandenburgischen Vergabegesetz geregelt werden, dass Zuwendungen nur an tarifgebundene Unternehmen auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes vergeben sowie Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst entsprechend refinanziert werden (s. a. DGB Bezirk Berlin-Brandenburg 2024a).

5.2.3 Tariftreue in der regionalen Wirtschaftsförderung

Anders als bei der öffentlichen Auftragsvergabe spielen Tariftreuevorgaben bei der regionalen Wirtschaftsförderung in Deutschland bislang kaum eine Rolle. Allerdings wurden in den zum 1. Januar 2023 neu geltenden Förderregeln des von Bund und Ländern paritätisch finanzierten Programms zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) erstmalig auch die Tarifbindung oder zumindest die tarifgleiche Entlohnung als ein ergänzendes Förderkriterium mit aufgenommen (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2023). Zuvor hatten bereits einige Bundesländer die Tarifbindung als zusätzliches Kriterium für die regionale Wirtschaftsförderung etabliert. So sehen z. B. in Sachsen die Richtlinien zur Wirtschaftsförderung seit dem Jahr 2016 einen sogenannten „Tarifbonus“ vor, wonach Unternehmen, in denen ein „Tarifvertrag besteht oder tarifgleiche Vergütung gezahlt wird“, den vollen Beihilfefördersatz erhalten. Allerdings ist der „Tarifbonus“ derzeit nur eine Fördermöglichkeit unter vielen, sodass die Lenkungswirkung dieser Regelung im Hinblick auf eine Stärkung der Tarifbindung bislang eher begrenzt geblieben ist (Schulten et al. 2019). Noch einen deutlichen Schritt weiter ist deshalb das Land Mecklenburg-Vorpommern gegangen: Es räumt in seinen Wirtschaftsförderungsrichtlinien tarifgebundenen Unternehmen generell einen höheren Fördersatz ein und schließt außerdem größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten komplett von jeglicher Förderung aus, wenn diese Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern 2018).

Das Land Brandenburg hat über die landeseigene Investitionsbank im Jahr 2023 insgesamt 1,6 Mrd. Euro Fördermittel vergeben und damit mehr als 13.000 Projekte im Land Brandenburg gefördert (Investitionsbank des Landes Brandenburg 2024). In ihrem Koalitionsvertrag von 2019 hatte die brandenburgische Landesregierung zudem erklärt, „ihre Wirtschaftsförderung neu ausrichten [zu wollen],“ sodass „Innovationen, **gute Arbeit** und Nachhaltigkeit werden bei Fördermittelentscheidungen des Landes künftig Priorität genießen“ werden (SPD Brandenburg et al. 2019, S. 59f., Hervorhebung von uns). Die Frage, ob bei den zu fördernden Unternehmen Tarifverträge eingehalten werden, spielt als Entscheidungskriterium für die Vergabe von Fördergeldern in Brandenburg bislang keine Rolle.⁴⁸

⁴⁸ Bei der Eingabe von Begriffen wie „Tarifvertrag, Tarifbindung, Sozialpartnerschaft usw.“ in die Suchmaske auf den Internetseiten der Wirtschaftsförderung Brandenburg (<https://www.wfbb.de/>) werden keine Ergebnisse angezeigt (Stand 08.04.2024).

5.2.4 Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung

Wie die Erfahrungen aus vielen europäischen Nachbarstaaten zeigen, ist das wirksamste staatliche Instrument für eine hohe Tarifbindung die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen (Hayter/Visser 2020).⁴⁹ Bei der AVE geht es darum, bestimmte tarifvertragliche Mindeststandards für alle Unternehmen einer Branche verbindlich zu machen. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass nichttarifgebundene Unternehmen allein durch niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen Wettbewerbsvorteile erlangen und über „Schmutzkonzurrenz“ die durch Tarifverträge definierte Wettbewerbsordnung einer Branche infrage stellen.

In Deutschland wurde das Instrument der AVE seit den 1950er Jahren immer nur sehr eingeschränkt genutzt. Seit den 1990er Jahren ist die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge zudem noch einmal deutlich zurückgegangen (Günther 2021). In den letzten 20 Jahren wurden pro Jahr zumeist nur noch zwischen ein und zwei Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Am 1. Januar 2024 waren in Deutschland von insgesamt knapp 4.000 branchenbezogenen Entgelt- und Manteltarifverträgen gerade einmal 219 allgemeinverbindlich (BMAS 2024, S. 4),

In Brandenburg existieren aktuell gerade einmal vier Tarifverträge aus drei Tarifbranchen, die vom Brandenburgischen Arbeits- und Wirtschaftsministerium allgemeinverbindlich erklärt wurden (Tabelle 5.6). Hierbei handelt es sich um den Tarifvertrag für Auszubildende im Elektrohandwerk, um die Vergütungstarifverträge für Sicherheitsdienstleistungen und die Bodenverkehrsdienstleistungen, sowie für zuletzt genannte Branche auch noch den Manteltarifvertrag. Hinzu kommen einige länderübergreifende Tarifverträge mit AVE, die auch in Brandenburg gültig sind.

Tabelle 5.6: Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Brandenburg*

Branche	Tarifvertrag
Elektrohandwerk	Tarifvertrag für Auszubildende vom 17.10.2022
Bodenverkehrsdienstleistungen	Vergütungstarifvertrag vom 06.02.2023 Manteltarifvertrag vom 25.02.2013
Sicherheitsdienstleistungen	Entgelttarifvertrag vom 24.08.2022

*Stand: 01.04.2024
Quelle: BMAS 2024

WSI

⁴⁹ S. a. Kapitel 2.6.

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

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

Der zweite Faktor, der eine stärkere Nutzung der AVE in Deutschland bislang behindert, ist die äußerst restriktive Haltung der Arbeitgeberverbände, darunter insbesondere der Dachverbände. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist die AVE lediglich als „Ausnahmeinstrument“ akzeptabel, dessen stärkere Verbreitung strikt abgelehnt wird.⁵⁰ Entsprechend restriktiv gestaltet sich das Verhalten 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 (Bundesregierung 2019).

⁵⁰ Vgl. den Beitrag auf der BDA-Homepage: „Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Ausnahmeinstrument“, <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/allgemeinverbindlichkeit/>

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

Um die Barrieren gegen eine stärkere Nutzung der AVE zu durchbrechen, wird bereits seit längerem über die Notwendigkeit einer weiteren AVE-Reform diskutiert (Körzell/Nassibi 2017; Rödl et al. 2024). Den bislang umfangreichsten Reformvorschlag haben im Mai 2021 die drei damaligen rot-rotgrünen Landesregierungen von Bremen, Berlin und Thüringen (2021) im Bundesrat vorgelegt (s. a. Schulten 2021b). Im Kern geht es bei dem Gesetzentwurf darum, mit zwei zentralen Veränderungen im Abstimmungsmodus und Antragsverfahren die Veto-Möglichkeiten der Arbeitgeberseite zu begrenzen. Zum einen soll bei gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getragenen AVE-Anträgen der Antrag zukünftig nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden können. Bislang ist eine Zustimmung der Mehrheit der paritätisch zusammengesetzten Ausschussmitglieder notwendig. Zum anderen soll es zukünftig auch wieder möglich sein, dass nur eine Tarifvertragspartei einen AVE-Antrag stellt. Hierdurch soll eine Möglichkeit geschaffen werden, die bei vielen Arbeitgeberverbänden durch die OT-Mitgliedschaften selbst erzeugte Blockade zu durchbrechen. Die Umsetzung dieses Reformvorschlages würde die Möglichkeiten zur Nutzung der AVE deutlich erleichtern und könnte damit dazu beitragen, dass deutlich mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden. Allerdings wurde der Vorschlag von einer Mehrheit der Bundesländer im Bundesrat abgelehnt. Auch die Landesregierung von Brandenburg stimmte gegen diesen Vorschlag.

5.2.5 Ausblick: Ein Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung in Brandenburg

Soll der anhaltende Erosionsprozess des Tarifvertragssystems in Brandenburg gestoppt werden, müssen alle relevanten Akteure aktiv für eine Stärkung der Tarifbindung eintreten. Hierzu gehören Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als die originären Tarifparteien genauso wie die Landesregierung, der die Verantwortung zukommt, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifautonomie abzusichern. Hierbei muss die öffentliche Hand in Brandenburg zunächst ihre eigene Vorbildfunktion wahrnehmen und überall dort, wo sie selbst an Unternehmen beteiligt ist, für eine uneingeschränkte Tarifbindung sorgen. Hierzu gehört auch ein transparenter Nachweis über die jeweils angewendeten Tarifverträge – etwa im Rahmen der Beteiligungsberichte von Land und Kommunen.

Darüber hinaus hat die brandenburgische Landesregierung vor allem dort die Möglichkeit, die Tarifbindung zu beeinflussen, wo sie durch den Einsatz öffentlicher Gelder über entsprechende ökonomische Steuerungspotenziale verfügt. Dies gilt vor allem für die öffentliche Auftragsvergabe. Die Landesregierung hatte bereits 2019 in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, die Einführung einer umfassenden Tariftreueregelung für alle Branchen ins Brandenburgische Vergabegesetz zu prüfen. Diese Prüfung hat über die gesamte Legislaturperiode zu keinem Ergebnis geführt, dabei ist es für Brandenburg aufgrund des gemeinsamen Wirtschaftsraumes mit Berlin mehr als naheliegend die Regelungen des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes zu übernehmen. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass anders als in Berlin auch die Zuwendung von einer entsprechenden Tariftreuevorgaben erfasst werden.

Darüber hinaus sollte auch eine Reform der regionalen Wirtschaftsförderung auf der Tagesordnung stehen. Nachdem die neuen bundesweiten GRW-Förderrichtlinien erstmals die Tarifbindung als Förderkriterium anerkannt haben, sollte es nun auch für Brandenburg darum gehen, in seinen landeseigenen Förderprogrammen sicherzustellen, dass nur solche Firmen öffentliche Gelder und vergünstigte Kredite erhalten, die Tarifverträge anwenden. Hierzu gehört auch, dass Gewerkschaften und Betriebsräte stärker in die Förderpolitik mit einbezogen werden, um die Einhaltung von Tarifstandards sicherzustellen.

Darüber hinaus sollte sich die brandenburgische Landesregierung aktiv für eine Reform des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung auf Bundesebene einsetzen, sodass die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite aufgehoben werden und die AVE, wie in vielen anderen europäischen Ländern, ihren Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems leisten kann.

Schließlich hat die Landesregierung auch die wichtige Aufgabe, unter den Tarifvertragsparteien mit Nachdruck für eine Stärkung der Tarifbindung zu werben. Mit dem „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ besteht im Prinzip bereits heute ein geeigneter institutioneller Rahmen, um mit allen relevanten Akteuren gemeinsam das Tarifvertragssystem in Brandenburg zu stärken. Allerdings mangelt es dem Bündnis bislang gerade im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung an verbindlichen Absprachen.

Mit der Umsetzung der europäischen Mindestlohnrichtlinie muss die Bundesregierung bis November 2024 unter Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einen konkreten Aktionsplan zur Förderung der Tarifbindung in Deutschland vorlegen (Schulten/Dingeldey 2024). Die brandenburgische Landesregierung könnte ihrerseits diesen Impuls aufnehmen und in Kooperation mit den Tarifvertragsparteien einen entsprechenden regionalen Aktionsplan für Brandenburg vorlegen, in dem sie sich auf konkrete Maßnahmen zur Stärkung des Tarifvertragssystems verständigen.⁵¹

⁵¹ Mit ihren 5-Punkte-Plan für die Tarifwende haben die Gewerkschaften bereits eine Reihe konkreter inhaltliche Vorschläge für einen solchen Aktionsplan vorgelegt (DGB Bezirk Berlin-Brandenburg 2024a).

Literatur

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

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022): Verdiensterhebung in Brandenburg 2022, Statistischer Bericht N I 6 – j / 22, 2., Korrigierte Ausgabe, Potsdam, vom 02.06.2023, Berlin, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/107-2023>

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023a): Metadaten. Verdiensterhebung, EVAS: 62361, Berichtsjahr: 2022, Potsdam, https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/a0dbfb6cab4f6c59/b70a9dc09b7f/MD_62361_2022.pdf

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023b): Mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tarif bezahlt, Verdiensterhebung 2022 in Berlin und Brandenburg, Pressemitteilung vom 02.06.2023, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/107-2023>

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023c): Verdiensterhebung in Brandenburg 2022. Statistischer Bericht NI6 – j/22, Potsdam, https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/3892bc60a1cd0274/17d1202b83a1/SB_N01-06-00_2022j01_BB.pdf

Bach, H./Hammermann, A. (2023): Zahlen tarifgebundene Unternehmen besser? Eine Analyse der Verdienste tarifgebundener und ungebundener Beschäftigter auf Basis des SOEP, in: *IW-Trends* 50 (4), S. 117-135

Bächmann, Ann-Christin; Bellmann, Lisa; Gensicke, Miriam, Kohaut, Susanne; Möller, Iris; Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai; Umkehrer, Matthias (2023): IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993-2022. FDZ-Datenreport, 16/2023 (de), Nürnberg. DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2316.de.v1

Bahn Müller, R. (2022): Mitgliederstruktur und Mitgliederentwicklung von Gesamtmetall und Südwestmetall 1960 bis 2021. Aktualisierte Fassung, Oktober 2022, Tübingen, <https://fatk-tuebingen.de/wp-content/uploads/2022/11/Mitgliedsentwicklung-Gesamtmetall-SWM-ff-Stand-15-11-2022.pdf>

Bandau, F. (2018): Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (2), S. 96–104, https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_02_bandau.pdf

Behrens, M./Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (6), S. 452–459, https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_06_behrens.pdf

Behrens, M./Schulten, T. (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: *WSI-Mitteilungen* 76 (2), S. 159-167, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-das-verhaeltnis-von-staat-und-tarifautonomie-stabilisierung-des-tarifvertragssystems-49445.htm>

Berwing, S. (2016): Tarifierorientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis. Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis: FBS-Schriftenreihe 68, Mannheim

Bispinck, R./Fulda, C./Lesch, H./Lübker, M./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2023): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-2023-IW-WSI.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.) (2010): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2013): Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2013, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), S. 423-434, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_06_bispinck.pdf

Bock-Famulla, K./Girndt, A./Berg, E./Akko, D. P./Krause, M./Schütz, J. (2023): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023. Transparenz schaffen – Governance stärken, hrsg. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bossler, M. (2019): The Rise in Orientation at Collective Bargaining Without a Formal Contract, in: Industrial Relations 58 (1), S. 17–45

Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit (2016): Programm des „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ im Zeitraum 2016 bis 2019 – Gemeinsame Verabredung der Bündnispartner vom 11. Mai 2016, https://www.allgemeiner-verband.de/de/system/files/downloads_und_vorschau bilder/2016_05_11_programm_buendnis_gute_arbeit_brandenburg_0.pdf

Budd, J. W./Na, I.-G. (2000): The Union Membership Wage Premium for Employees Covered by Collective Bargaining Agreements, in: Journal of Labor Economics 18 (4), S. 783–807

Bundesagentur für Arbeit (2023a): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen. Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30.06.2022, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202206/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bstbetr-bv/bstbetr-bv-dlk-0-202206-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2

Bundesagentur für Arbeit (2023b): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) Stichtag 30.09.2022, April 2023, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html

Bundesagentur für Arbeit (2024) Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen)

Bundesinnungsverband Gebäudereinigung (BIV) (Hrsg.) (2022): Branchenreport - Das Gebäudereinigerhandwerk, Berlin 2022

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2024): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2024, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=22

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023): Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2023, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/J-L/koordinierungsrahmen-gemeinschaftsaufgabe-verbesserung-regionale-wirtschaftsstruktur.html>

Bundesregierung (2019): Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland, Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pascal Meiser, Fabio de Masi, Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag Drucksache 19/8626 vom 21.03.2019

Cappelli, P./Chauvin, K. (1991): An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis, in: The Quarterly Journal of Economics 106 (3), S. 769–787

Demir, N./Funder, M./Greifenstein, R./Kißler, L. (2019): Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung. Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg: Working Paper 11/2019, Marburg, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65151/ssoar-2019-demir_et_al-Trendreport_Betriebsratswahlen_2018_-_Entwicklungstrends.pdf

Destatis (2023a): Beschäftigte und Umsatz der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Genesis-Datenbank

- Destatis** (2023b): Tarifbindung 2022 bei 49 %, Pressemeldung Nr. 214 vom 2. Juni 2023
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_214_62.htm
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2019): Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung, DGB-Positionspapier, April 2019, Berlin,
<https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++f6e70cfa-afac-11e9-ac40-52540088cada>
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2021): Fünfte Novelle der Handwerksordnung im Bundestag bestätigt, 19.05.2021, Berlin,
<https://www.dgb.de/handwerk/++co++6872c906-b887-11eb-9166-001a4a160123>
- DGB Bezirk Berlin-Brandenburg** (2023): Zu wenig Einsatz für Tarifbindung. Gewerkschaften üben Kritik an Brandenburgs Landesregierung, Pressemitteilung vom 19.12.2023,
<https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++312611cc-9e37-11ee-8165-001a4a160123>
- DGB Bezirk Berlin-Brandenburg** (2024a): Warum wir die #Tarifwende brauchen. 5-Punkte-Plan für die Tarifwende, Berlin, <https://berlin-brandenburg.dgb.de/gute-loehne-gutes-leben-in-brandenburg/++co++45720234-7ff7-11ee-80e5-001a4a160123>
- DGB Bezirk Berlin-Brandenburg** (2024b): DGB fordert Anhebung der Vergabemindestlöhne in Berlin und Brandenburg auf 15 Euro, Pressemitteilung vom 14.02.2024, <https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/++co++df6e4f46-ca7a-11ee-8774-69fccdb34895>
- dju (Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union)** (2024): Verlage auf der (Tarif)Flucht – Überblick nach Bundesländern, <https://dju.verdi.de/geld-tarif/auf-der-tarif-flucht>
- Dörre, K./Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M.** (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Frankfurt a. M
- Dribbusch, H.** (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.): Organisieren am Konflikt, Hamburg, S. 202–234
- Dribbusch, H.** (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 Umbruch. S. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15308.pdf>
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2020): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: Industrielle Beziehungen 27 (4), S. 371–388
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 328–336, https://www.wsi.de/data/wsimit_2022_04_ellguth.pdf
- Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I.** (2014): The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1–2), S. 27–41
- Europäisches Parlament/Rat** (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union L 275/33 vom 25.10.2022
- 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

- Fleischer, A.** (2019): DGB zäumt das Pferd von hinten auf, Pressemitteilung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg vom 30.09.2019, <https://www.uvb-online.de/de/dgb-zaeumt-das-pferd-von-hinten-auf>
- Fornasier, M.** (2017): Wege zur Stärkung der Tarifbindung – ein rechtsvergleichender Streifzug zur Untersuchung funktionaler Äquivalente der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, in: *Soziales Recht* 7 (6), S. 239–254
- Fraktion Die Linke im Landtag von Brandenburg** (2020): Gesetzesentwurf für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Vergabegesetzes, Landtag Brandenburg, Drucksache 7/2476, 02.12.2020, https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_2400/2476.pdf
- Franzen, M.** (2018): Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt. Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung: HSI-Schriftenreihe Band 27, Frankfurt a. M.
- Freeman, R. B./Medoff, J. L.** (1981): The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages, in: *Review of Economics and Statistics* 63 (4), S. 561–572
- Ganghof, S.** (2019): Forschungsdesign in der Politikwissenschaft. Eine theorieorientierte Perspektive mit Anwendungsbeispielen, Wiesbaden
- Gesamtmetall** (2023): Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 2023, Berlin
- Goerke, L./Pannenberg, M.** (2023): Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination. SOEP-Papers 1199, Berlin
- Günther, W.** (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik. Die Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, den Niederlanden und Finnland, Wiesbaden
- Gürtzgen, N.** (2016): Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer–Employee Data, in: *Industrial Relations* 55 (2), S. 294–322
- Handelsblatt** (28.06.2021): Gleiche Arbeitszeit im Osten? Rahmentarifvertrag für 35-Stunden-Woche steht, <https://www.handelsblatt.com/27370750.html>
- Handwerkskammertag Land Brandenburg** (2023): Handwerk in Brandenburg 2022 – Zahlen, Daten und Fakten, <https://betriebsberatung-ostbrandenburg.de/wp-content/uploads/2023/08/Handwerk-in-Brandenburg-2022-web-version.pdf>
- Hartmann, F.** (2014): Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen
- Hayter, S./Visser, J.** (2020): Making Collective Bargaining More Inclusive: The Role of Extension, in: *International Labour Review* 160 (2), S. 169–195
- Heuschmid, J.** (2014): Von der negativen Koalitionsfreiheit zur negativen Tarifvertragsfreiheit und zurück, in: *Kritische Justiz* 47 (4), S. 384–395
- Hönigsberger, H.** (2014): Strategie für die Einführung einer Arbeitskammer in Brandenburg. Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier Nr. 300, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-005854/p_arbp_300.pdf
- Höpfner, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S.** (2021): Tarifautonomie und Tarifgeltung. Die Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin

- Hohendanner, C./Kohaut, S.** (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, IAB-Forum 20.07.2023, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/>
- IG Metall** (2022): Gekommen um zu bleiben, in: IT-Magazin 01/2022, S. 4–8, https://www.igmetall.de/download/20220629_it_magazin_07_2022_o_94989dd5afd966b835cba95e5dd4b62acc1c92ad.pdf
- IGBCE** (2023): Tarifrunde LEAG 2023, <https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/tarifrunde-leag>
- IG Metall BBS** (2021): Der Weg zur Angleichung ist frei! Ein tariflicher Rahmen zur Angleichung steht! Pressemitteilung vom 28. Juni 2021
- IG Metall BBS** (2023a): Zukunft für Kranbau in Eberswalde: IG Metall erzielt Verhandlungsergebnis mit neuem Investor, Pressemitteilung vom 30. Mai 2023
- IG Metall BBS** (2023b): IG Metall fordert vollen Gesundheitsschutz für alle Tesla-Beschäftigte ein: Gesundheit geht vor Profit, Pressemitteilung vom 28.09.2023, <https://www.igmetall-bbs.de/betrieb/tesla/meldung/ig-metall-fordert-vollen-gesundheitsschutz-fuer-alle-tesla-beschaefigte-ein-gesundheit-geht-vor-profit>
- IG Metall BBS** (2023c): IG Metall mahnt Datenschutz bei Tesla an, Pressemitteilung vom 26.05.2023, <https://www.igmetall-bbs.de/betrieb/tesla/meldung/ig-metall-mahnt-datenschutz-bei-tesla-an>
- IG Metall BBS** (2023d): Solidarität mit streikenden Tesla-Kolleg*innen in Schweden, Pressemitteilung vom 09.11.2023, <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/solidaritaet-mit-streikenden-tesla-kolleginnen-in-schweden>
- IG Metall BBS** (2024a): Aktivitäten bei Tesla, <https://www.igmetall-bbs.de/betrieb/tesla>
- IG Metall BBS** (2024b): Erfolg bei Tesla-Betriebsratswahl: IG Metall-Liste stellt stärkste Gruppe, Pressemitteilung vom 20.03.2024, <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/erfolg-bei-tesla-betriebsratswahl-ig-metall-liste-stellt-staerkste-gruppe>
- IG Metall Berlin** (2022): Beschäftigte von PohlCon fordern die Rückkehr zum Flächentarifvertrag, <https://www.igmetall-berlin.de/aktuelles/meldung/beschaefigte-von-pohlcon-fordern-die-rueckkehr-zum-flaechentarifvertrag>
- IG Metall Berlin** (2023): Ganztägiger Warnstreik bei PohlCon, <https://www.igmetall-berlin.de/aktuelles/meldung/ganztaegiger-warnstreik-bei-pohlcon>
- Investitionsbank des Landes Brandenburg** (2024): ILB plant 1,9 Milliarden Euro Neuzusagen in 2024 und baut ihr Engagement in der Lausitz aus, Pressemitteilung vom 06.03.2024, https://www.ilb.de/de/presse/pressemitteilungen/archiv-2024/pressemitteilung-2024_2023745.html
- 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
- Klocke, D.** (2021): Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen, Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen
- Kluge, J./Weber, M.** (2018): Decomposing the German East–West wage gap, in: Economics of Transition and Institutional Change 26 (1), S. 91-125
- Kohaut, S./Ellguth, P.** (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg

- Kohaut, S./Schnabel, C.** (2003): Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (3), S. 312–331
- Körzell, S.** (2019): Tarifpolitik Handwerk braucht bessere Arbeit, in: DGB Handwerks Info 34 (3), November 2019, S. 3
- Krause, R.** (2019): Weiterentwicklung des Tariffreurechts, Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR), Band 501, Berlin
- Kremer, J./ Beyer, J.** (2023): Die neue Vergabestatistik: Konzeption, Methode und erste Ergebnisse, in: Wirtschaft und Statistik (WISTA) Nr. 2, S. 60–72
- Lallemand, T./Plasman, R./Rycx, F.** (2007): The Establishment-Size Wage Premium: Evidence from European Countries, in: Empirica 34 (5), S. 427–451
- Landesbetrieb Forst Brandenburg (LFB)** (2023): Geschäftsbericht 2022 Landesbetrieb Forst Brandenburg, Potsdam Oktober 2023
- Landeshauptstadt Potsdam** (2024): Tarifbindung in den kommunalen Unternehmen, Antwort auf die Kleine Anfrage 23/SVV/1364-02, 30.01.2024
- Landesregierung Brandenburg** (2023): Tarifbindung in Unternehmen mit Beteiligung des Landes Brandenburg sowie Zuwendungsempfängern, Antwort auf die Kleine Anfrage Nr. 3195 des Abgeordneten Sebastian Rüter (SPD-Fraktion), Landtag Brandenburg Drucksache 7/8950 vom 18.12.2023
- Landtag Brandenburg** (2023): Tarifbindung in Unternehmen mit Beteiligung des Landes Brandenburg sowie Zuwendungsempfängern, Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage Nr. 3195 des Abgeordneten Sebastian Rüter (SPD-Fraktion), Drucksache 7/8950 vom 18.12.2023, https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_8900/8950.pdf
- Lesch, H./Schróder, C.** (2023): Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Report Nr. 45, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Stat-Erfassung-Tarifbindung.pdf
- Lübker, M.** (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008111/p_wsi_pb_59_2021.pdf
- Lübker, M./Schulten, T.** (2023): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf
- Lübker, M./Schulten, T.** (2024): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik, April 2024, Düsseldorf (im Erscheinen)
- Menegatti, E.** (2019): Wage-Setting in Italy: The Central Role Played by Case Law, in: Italian Labour Law e-Journal 12 (2), S. 53–65, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10017>
- metall** (2023a): Konstruktive Gespräche bei Hawle Guss, Heft 7/8 2023, Regionalseiten Berlin-Brandenburg-Sachsen, S. 33
- metall** (2023b): IG Metall ist drin bei Tesla, Heft 11/12 2023, S. 28f.
- Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg** (2022): Beteiligungsbericht 2021 – Bericht über die Beteiligungen des Landes Brandenburg an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts, Potsdam, <https://mdfe.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Beteiligungsbericht%202021.pdf>

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) (Hrsg.) (2023): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg: Ergebnisse der 27. Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsbericht Nr. 47, https://esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/IAB-Betriebspanel_Brandenburg_2022_27.Welle.pdf

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

Müller, S./Dettmann, E./Fackler, D./Neuschäffer, G./Slavtchev, V./Leber, U./Schwengler, B. (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht, Nr. 6/2018, Nürnberg

Müller, T./Schulten, T. (2023): Germany: Different worlds of trade unionism, in: Waddington, J./Müller, T./Vandaele, K. (Hrsg.): Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge, Brüssel, S. 459–502, <https://www.etui.org/publications/trade-unions-european-union>

Müller, T./Schulten, T. (2024): The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining, in: Ratti, L./Brameshuber, E./Pietrogianni, V. (Hrsg.): The EU Directive on Adequate Minimum WageS. Context, Commentary and Trajectories, London, S. 71–86

NGG (2023): Brandenburger Hotels und Gaststätten. Mehr Geld für Köche und Kellner, Meldung vom 19.12.2023, <https://ost.ngg.net/artikel/2023/mehr-geld-fuer-koecher-und-kellner/>

Niederlausitz aktuell (2021): Tarifeinigung für Asklepios-Mitarbeiter! 7,5 % mehr Lohn und Corona-Prämie, Meldung vom 26.11.2021, <https://www.niederlausitz-aktuell.de/niederlausitz-aktuell/orte/dahme-spreewald/luebben-spreewald/90464/tarifeinigung-fuer-asklepios-mitarbeiter-7-5-mehr-lohn-und-corona-praemie.html>

OECD (2019): Öffentliche Vergabe in Deutschland. Strategische Ansatzpunkte zum Wohl der Menschen und für wirtschaftliches Wachstum, OECD Publishing, 11.10.2019

Pearl, J. (2009): Causality: Models, Reasoning, and Inference, Cambridge

Preis, U./Peramato, A. P. (2017): Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifautonomiestärkungsgesetz. Hugo Sinsheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung: HSI-Schriftenreihe Band 20, Frankfurt a. M.

Pusch, T. (2018): Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, aber auch viele Umgehungen, in: Wirtschaftsdienst 98 (4), S. 252–259

pv magazine (2022): Borosil Renewables will Solarglas-Spezialisten Interfloat kaufen, Meldung vom 25.04.2022, <https://www.pv-magazine.de/2022/04/25/borosil-renewables-will-solarglas-spezialisten-interfloat-kaufen/>

rbb (2024): rbb – das Unternehmen, https://www.rbb-online.de/unternehmen/der_rbb/

rbb24 (2021): Tarifstreit bei Brandenburger Asklepios-Kliniken beigelegt, Meldung vom 26.11.2021, <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2021/11/tarifeinigung-verdi-asklepios-kliniken-brandenburg.html>

rbb24 (2023): Goodyear will Reifenproduktion in Fürstenwalde beenden, Meldung vom 17.11.2023, <https://www.rbb24.de/studiofrankfurt/wirtschaft/2023/11/reifenwerk-fuerstenwalde-goodyear-produktion-entlassung-igbce.html>

- Rödl, F.** (2020): Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreuregelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Fraktion im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, unveröffentlichtes Manuskript
- Rödl, F.** (2023): Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie? in: WSI-Mittellungen 76 (2), S. 168-176, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-der-tarifvertrag-ausdruck-privater-oder-politischer-autonomie-49444.htm>
- Rödl, F./Syrovatka, F./Wolff, J.** (2024): Zukunft der Tarifautonomie. Aktionsplan für einen Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) Nr. 1/2024, S. 5-8
- Sack, D./Schulten, T./Sarter, E. K./Böhlke, N.** (2016): Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland. Sozial und nachhaltig?, Baden-Baden
- Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.)** (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.
- Schroeder, W./Fuchs, S.** (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall. Otto-Brenner-Stiftung: OBS Arbeitsheft Nr. 97, Frankfurt a. M., https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH_97_Gewerkschaften_Mitgliederpolitik.PDF
- Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.)** (2017): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden
- Schröder, D./Lübker, M./Schulten, T.** (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Mecklenburg-Vorpommern. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 25, Februar 2021, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007955/p_wsi_studies_25_2021.pdf
- Schulten, T.** (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation? in: WSI-Mitteilungen Special Issue 2019, S. 11–33, <https://www.wsi.de/de/21346.htm>
- Schulten, T.** (2021a): Vergabemindestlohn und Tariftreue in Brandenburg. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 49, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007961/p_wsi_pb_49_2021.pdf
- Schulten, T.** (2021b): Reform der AVE – Schlüssel zur Stärkung der Tarifbindung, WSI Blog vom 03.06.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-reform-der-ave-schluesel-zur-staerkung-der-tarifbindung-33324.htm>
- Schulten, T./Behrens, M.** (2023): Neue Institutionen braucht das Land. Arbeitskammern als Antwort auf die zunehmende Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen?, in: WSI-Mittellungen 76 (2), S. 211–220, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitskammern-als-antwort-auf-vertretungslucke-in-den-deutschen-arbeitsbeziehungen-49439.htm>
- Schulten, T./Bispinck, R.** (2018): Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining, in: Leonardi, S./Perdersini, R. (Hrsg.): Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Brüssel, S. 105–149
- Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M.** (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Thüringen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 26, September 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_26_2021.pdf
- Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M.** (2022): Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 30, Juni 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008336/p_wsi_studies_30_2022.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2023): Tarifverträge und Tariffucht in Hessen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 35, Juli 2023, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_35_2023.pdf

Schulten, T./Dingeldey, I. (2024): Die EU als Schrittmacher bei der Erhöhung von Mindestlohn und Tarifbindung? in: Vierteljahreshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung 1 (1), im Erscheinen

Schulten, T./Eldring, L./Naumann, R. (2016): Der Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Stärke und Stabilität der Tarifvertragssysteme in Europa, in: Müller, T./Schulten, T./van Gyes, G. (Hrsg.): Lohnpolitik unter europäischer „Economic Governance“. Alternative Strategien für inklusives Wachstum, Hamburg, S. 275–308

Schulten, T./Friemer, A./Dingeldey, I./Lübker, M. (2020): Tarifverträge und Tariffucht in Bremen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 22., August 2020, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tariffucht in Bayern. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 13, Juni 2018, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 19, Mai 2019, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.pdf

Schulten, T./Seikel, D. (2018): Upgrading German Public Services. The Role of Trade Union Campaigns and Collective Bargaining with Regard to Working Conditions in Day Care Centres, Primary Education and Hospitals. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 12, Mai 2018, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8097

Schulten, T./Specht, J. (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Blog vom 15.06.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>

Schulten, T./Specht J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91, Juli 2022, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008366/p_ta_analysen_tarifpolitik_91_2022.pdf

Schulten, T./ WSI-Tarifarchiv (2018): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Gedämpfte Reallohnzuwächse. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf

SOKA-BAU (2023): Kennzahlen SOKA-BAU – Geschäftsjahr 2022, Wiesbaden

SPD Brandenburg/CDU Brandenburg/ Bündnis 90/Die Grünen Brandenburg (2019): Ein neues Kapitel für Brandenburg: Zusammenhalt Nachhaltigkeit Sicherheit, Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2019 bis 2024, https://www.brandenburg.de/media/bb1.a.3833.de/Koalitionsvertrag_Endfassung.pdf

Spiegel (2017): Nach Streikdrohung Tesla-Chef gibt deutscher Tochter Jobgarantie, 19.04.2017, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/tesla-chef-gibt-deutscher-tochter-nach-streikdrohung-jobgarantie-a-1143806.html>

Süddeutsche Zeitung (2024): Steinbach will Tariftreue-Regelung von Berlin prüfen, SZ online vom 23.02.2024, <https://www.sueddeutsche.de/politik/landtag-potsdam-steinbach-will-tariftreue-regelung-von-berlin-pruefen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-240223-99-98021>

- Statistik Berlin-Brandenburg** (2021): Struktur der landwirtschaftlichen Betriebe
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2022a): Statistischer Bericht G I 2 - j /20 „Umsatz, Beschäftigung und Investitionen im Handel und Kraftfahrzeughandel im Land Brandenburg 2020“ vom 15.07.2022
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2022b): Statistischer Bericht G IV 4 - j /20 „Umsatz, Beschäftigung und Investitionen im Gastgewerbe im Land Brandenburg 2020“, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/g-iv-4-j>
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2023a): Statistischer Bericht D II 1 – j / 21 Rechtliche Einheiten und Niederlassungen im Land Brandenburg 2021
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2023b): Statistischer Bericht E I 1 – j/ 22 Verarbeitendes Gewerbe (sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) in Berlin 2022, Februar 2024
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2023c): Statistischer Bericht E II 2 / E III 2 - j / 22 Baugewerbe im Land Brandenburg 2022, Februar 2023
- Statistik Berlin-Brandenburg** (2023d): Statistischer Bericht J I 2 – j / 20 „Dienstleistungen in Brandenburg 2020“
- Statistisches Bundesamt** (2016): Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden, https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00061455/5622103149004.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2021a): Tarifbindung in Deutschland 2018, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden, https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00061708/5622103189004_korr03082021.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2023a): Qualitätsbericht – Verdiensterhebung – Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.pdf>
- Statistisches Bundesamt** (2023b): Tarifbindung 2022 bei 49 %, Pressemitteilung Nr. 214 vom 02.06.2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_214_62.htm
- Statistisches Bundesamt** (2023c): Geschätzte Betroffenheit von der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro zum Oktober 2022, Stand 1. Juni 2023, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestloohnerhoehung-betroffene.html>
- Stern** (2023a): „Reihenweise Unfälle in Musks Gigafabrik – und die Politik unternimmt nichts“ vom 28.12.2023, <https://www.stern.de/wirtschaft/tesla-gigafactory--schwere-verstoesse---wie-kann-das-in-deutschland-moeglich-sein---33861410.html>
- Stern** (2023b): „Streiks für Tariflohn. Skandinavien gegen Elon Musk: Wie eine Gewerkschafts-Internationale den Tesla-Chef in die Knie zwingen will“ vom 23.12.2023, <https://www.stern.de/wirtschaft/tesla--skandinaviens-gewerkschaften-wollen-elon-musk-in-die-knie-zwingen-34311532.html>
- Stiem, C./Weinkopf, C.** (2021): Tarifkonflikte und innovative Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW, in: Industrielle Beziehungen 28 (3), S. 239-259
- 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
- Tagesspiegel** (2024): Angespannte Beziehungen zur IG Metall: Tesla lehnt Tarifbindung in Grünheide kategorisch ab, Tagesspiegel online vom 06.01.2024, <https://www.tagesspiegel.de/potsdam/brandenburg/angespannte-beziehungen-zur-ig-metall-tesla-lehnt-tarifbindung-in-grunheide-kategorisch-ab-11011795.html>

TV-Restrukturierung LFB (2022): Tarifvertrag zur sozialverträglichen Begleitung der Restrukturierung des Landesbetriebs Forst Brandenburg vom 21.12.2022, https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/tv_restrukturierung_lfb_2022

Umkehrer, M. (2017): Zusammenführen der Wellen des IAB-BetriebspanelS. Ein Do-File für die grundlegende Aufbereitung eines Paneldatensatzes in Stata. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: FDZ-Methodenreport Nr. 12, Nürnberg

VCI (2023): Chemiewirtschaft in Zahlen online, <https://www.vci.de/die-branche/zahlen-berichte/chemiewirtschaft-in-zahlen-online.jsp>

ver.di (2021a): Informationen über den Tarifkonflikt mit der Asklepios Fachkliniken Brandenburg GmbH, Cottbus, Meldung vom 20.11.2021

ver.di (2021b): Asklepios Fachkliniken Brandenburg. Ab 4. November 2021: Streik bei Asklepios Fachkliniken, Meldung vom 02.11.2021, <https://gesundheit-soziales-bildung-bb.verdi.de/++co++5be899d2-3d6a-11ec-9fe1-001a4a160119>

ver.di (2021c): Tarifinfo 13: Tarifeinigung, Cottbus, Meldung vom 28.11.2021

ver.di (2022): Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 – Einigung erzielt, Meldung vom 19.05.2022, <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozial-und-erziehungsdienst/++co++3b9f6036-d750-11ec-9597-001a4a160100>

ver.di (2023a): AVEU: Verhandlungsergebnis erzielt, Meldung vom 27.09.2023, <https://ver-und-entsorgung.verdi.de/branchen/energiewirtschaft/aveu/++co++95050180-5ec7-11ee-99a2-001a4a160100>

ver.di (2023b): Tarifabschluss beim RBB steht, Meldung vom 21.09.2023, <https://mmm.verdi.de/tarife-und-honorare/tarifabschluss-beim-rbb-steht-91653>

ver.di (2023c): Zu wenig Einsatz für Tarifbindung – Gewerkschaften üben Kritik an Brandenburgs Landesregierung, Pressemitteilung vom 19.12.2023

ver.di Berlin-Brandenburg (2021): Tariffinformationen Bofrost 05/2021

ver.di Berlin-Brandenburg (2024): Streik bei Stadtwerkeverbund Cottbus zeigt Wirkung – Volle Tarifbindung ist beschlossen!, Pressemitteilung vom 05.02.2024, <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++13c5b1ce-c050-11ee-a23b-13d28d33db0e>

Welt (2017): „Tesla gibt deutschen Mitarbeitern deutliche Gehaltserhöhung“ vom 18.10.2017, <https://www.welt.de/wirtschaft/article169760888/Tesla-gibt-deutschen-Mitarbeitern-deutliche-Gehaltserhoehung.html>

WSI-Tarifarchiv (2021): Tarifpolitik 2021. Statistisches Taschenbuch, Oktober 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf

WSI-Tarifarchiv (2023): Wöchentliche Arbeitszeit in Ost-, West- und Gesamtdeutschland von 1990 bis 2022 (in Stunden), Düsseldorf, <https://www.wsi.de/de/wochenarbeitszeit-15326.htm>

Zuckerstätter, S. (2020): Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben, in: Recht der Arbeit (RdA) 73 (1), S. 45–52

Impressum

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

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

Autor*innen:

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

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

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

Şerife Erol ist wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf
Kontakt: serife-erol@boeckler.de

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

Study (Internet) ISSN 2367-0827