WSI
Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 86

TARIFBINDUNG IN DEN BUNDESLÄNDERN

Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten

von Malte Lübker und Thorsten Schulten

Tarifbindung in den Bundesländern

Tarifbindung in den Bundesländern 3

Deutschland 6
Schleswig-Holstein/Hamburg 8
Niedersachsen 10
Bremen 12
Nordrhein-Westfalen 14
Hessen 16
Rheinland-Pfalz/Saarland 18
Baden-Württemberg 20
Bayern 22
Berlin 24
Brandenburg 26
Mecklenburg-Vorpommern 28
Sachsen 30
Sachsen-Anhalt 32
Thüringen 34

Anhang: Datengrundlage und Methodik 36

Literatur 38

Düsseldorf, Oktober 2019

Impressum

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-248
Telefax +49 211 7778-4248

www.boeckler.de
www.wsi.de

Autoren:
Dr. Malte Lübker und Prof. Dr. Thorsten Schulten

Redaktion:
Renate Anstütz

Grafik:
Jutta Höhne

Kontakt
Dr. Malte Lübker
malte-luebker@boeckler.de

Elemente qualitativer Tarifpolitik ISSN-Nr. 1861-2830

Tarifbindung in den Bundesländern

von Malte Lübker und Thorsten Schulten

Tarifverträge als Garant für bessere Arbeitsbedingungen

Tarifverträge können für die Beschäftigten eine Menge bewegen: Über sie wurden sukzessive kürzere Wochenarbeitszeiten durchgesetzt, Entgeltsteigerungen festgeschrieben oder Wahlmöglichkeiten zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit eingeführt (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2019). Gleichzeitig ist klar, dass Tarifverträge nur dort ihre volle Wirkung entfalten können, wo sie von den Arbeitgebern auch verbindlich angewendet werden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Deshalb ist der langfristige Rückgang der Tarifbindung in Deutschland eine bedrohliche Entwicklung: Im Jahr 2017 konnten nur noch 54 Prozent der Beschäftigten auf tarifvertraglich festgeschriebene Ansprüche zählen, verglichen mit 68 Prozent zur Jahrtausendwende. Frauen und Männer sind von dem Rückgang gleichermaßen betroffen. Ebenfalls rückläufig ist die betriebliche Mitbestimmung: Nur 43 Prozent der Beschäftigten werden durch Betriebs- und Personalräte vertreten (siehe auch Ellguth/Trinczek 2016). Damit sind die beiden Kernelemente des „deutschen Modells“ der industriellen Beziehungen gleichermaßen unter Druck geraten (Müller-Jentsch 1995).

Die Gründe für den Rückgang sind vielfältig. Oft als Ursache genannt wird der wirtschaftliche Strukturwandel, insbesondere die Verlagerung der Beschäftigung aus industriellen Großbetrieben hin zu kleinteiligeren Strukturen im Dienstleistungssektor. Dies macht es für Gewerkschaften heute schwieriger, effektiv Mitglieder zu organisieren und zu halten (siehe Dribbusch/Birke 2019). Doch auch wo es Gewerkschaften gelingt, in neuen Betrieben Fuß zu fassen und Organisationsmacht aufzubauen, stößt die Durchsetzung von Tarifverträgen zum Teil auf heftigen Widerstand der Arbeitgeber – wie das Beispiel Amazon eindrücklich belegt (Boewe/Schulten 2019). Zusätzlich trägt die Tarifflucht von Arbeitgebern aus Branchen, in denen wie im Einzelhandel und der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge traditionell verwurzelt sind, zur Erosion der Tarifbindung bei. Durch die Einführung von OT- Mitgliedschaften (d. h ohne Tarifbindung) haben viele Arbeitgeberverbände dieser Entwicklung zusätzlich Vorschub geleistet (Behrens/Helfen 2016). Für die Beschäftigten hat dies aufgrund der strukturell ungleichen Machtverteilung am Arbeitsmarkt weitreichende Folgen.

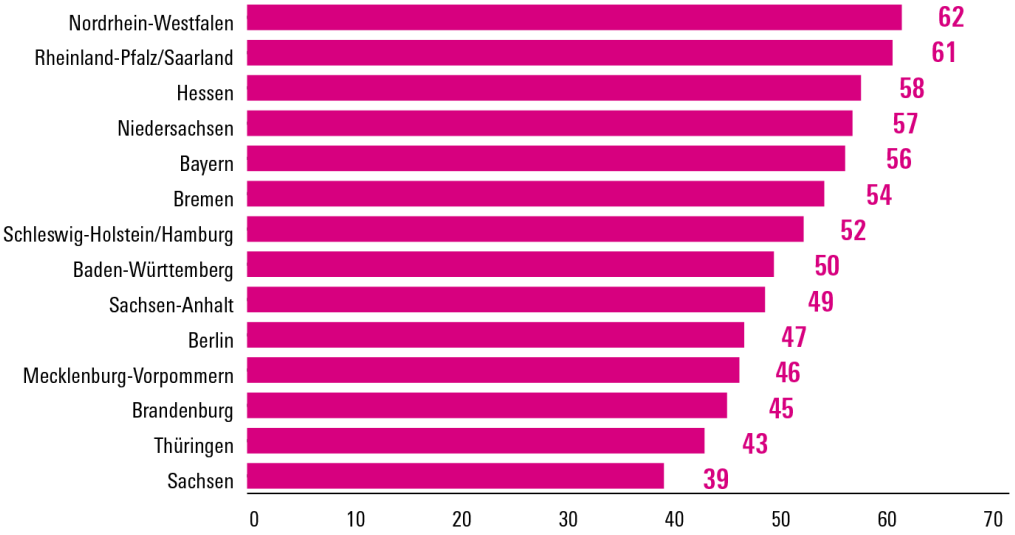
Tarifbindung: Entwicklung und aktueller Stand in den Bundesländern

Diese Ausgabe der Elemente qualitativer Tarifpolitik dokumentiert die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland als Ganzes und auf Ebene der einzelnen Bundesländer.[1] Hierzu wurden Daten des IAB-Betriebspanels bis zum Jahr 2017 ausgewertet (siehe Anhang zur Datengrundlage und Methode). Die Ergebnisse zeigen eine große Spannweite der Tarifbindung: zwischen dem Spitzenreiter Nordrhein-Westfalen mit einer Tarifbindung von 62 Prozent und dem Schlusslicht Sachsen mit nur 39 Prozent liegt ein Abstand von 23 Prozentpunkten. Gemeinsam ist allen Bundesländern, dass die Arbeitsbedingungen in wesentlichen Punkten in tariflosen Betrieben deutlich schlechter sind: So ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit in nicht-tarifgebundenen Betrieben mit 39,5 Stunden im Schnitt um fast eine Stunde länger als in Betrieben mit Tarifvertrag (38,6 Stunden). Auch beim Entgelt klafft eine Lücke von mehreren hundert Euro zu Lasten der tariflosen Betriebe, in denen Vollzeitbe-

[1] Die Daten für Schleswig-Holstein und Hamburg sowie für Rheinland-Pfalz und das Saarland wurden aufgrund geringer Fallzahlen jeweils gemeinsam ausgewertet.

schäftigte im Jahr 2017 nach den IAB-Daten durchschnittlich 2994 Euro brutto im Monat verdienten – verglichen mit 3781 Euro in tarifgebundenen Betrieben.

Tarifbindung nach Bundesländern (2017), in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Die Entgeltunterschiede lassen sich teilweise damit erklären, dass tarifgebundene Betriebe im Schnitt größer sind und in Branchen mit tendenziell höheren Löhnen tätig sind – oder sich hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und der zum Einsatz kommenden Technik von tariflosen Betrieben unterscheiden. Neben dem einfachen Vergleich werden auf den folgenden Seiten deshalb auch die um Struktureffekte bereinigten Unterschiede bei Arbeitszeit und Entgelt dargestellt (für die technischen Einzelheiten siehe den Anhang). Die Ergebnisse lassen sich wie folgt deuten: Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten im Mittel wöchentlich 52 Minuten länger und verdienen gut 10 Prozent weniger als Beschäftigte aus Betrieben mit Tarifbindung, die sich hinsichtlich der Betriebsgröße, des Wirtschaftszweiges, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und des Standes ihrer technischen Anlagen nicht voneinander unterscheiden (siehe Abschnitt Deutschland).

In keinem einzigen Bundesland reichen die Arbeitsbedingungen in tariflosen Betrieben an die von tarifgebundenen Betrieben heran. Trotzdem gibt es deutliche regionale Unterschiede: Im Westen ist der Umfang der wöchentlichen Mehrarbeit in tariflosen Betrieben besonders hoch, und zwar auch wenn um Struktureffekte bereinigt wird. In Baden-Württemberg arbeiten Beschäftigte in tariflosen Unternehmen regulär jede Woche 64 Minuten zusätzlich, in Bremen sind es 62 Minuten. Über das Jahr gesehen entspricht dies in etwa sechs zusätzlichen Arbeitstagen (wenn man Einbußen beim Urlaubsanspruch außer Acht lässt). Beim Entgelt zeigen sich die größten Nachteile einer fehlenden Tarifbindung in den neuen Bundesländern: In Sachsen-Anhalt verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben monatlich 16,8 Prozent weniger als ArbeitnehmerInnen in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung, in Brandenburg beträgt der Rückstand sogar 18,5 Prozent. Um auf ein volles Jahresgehalt ihrer Kollegen mit Tarifvertrag zu kommen, müssen Beschäftigte in tariflosen Betrieben also bis in den März des Folgejahres hinein arbeiten.

Handlungsoptionen zur Stärkung der Tarifbindung

Diese Unterschiede unterstreichen die Dringlichkeit, die Tarifbindung in Deutschland zu stabilisieren und wieder zu stärken (Schulten 2019). Hierzu sind starke Tarifverbände notwendig, und zwar sowohl auf Seite der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Nach einem deutlichen Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationsdichte in den 1990er Jahren haben die Gewerkschaften den Trend in den 2010er Jahren deutlich verlangsamen können. Trotzdem ist der Aufbau einer neuen Organisationsmacht in neu entstehenden Branchen und Betrieben eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Gewerkschaften über die Tarifpolitik auch künftig die Interessen der Beschäftigten effektiv vertreten können. Mit der systematischen Erschließung neuer Betriebe und dem „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren gezeigt, dass eine stärker beteiligungsorientierte Tarifpolitik ein wichtiger Ansatz zur Stärkung der Tarifbindung ist. Gleichwohl bleiben „Häuserkämpfe“ zur Durchsetzung von Tarifverträgen in einzelnen Betrieben, die nicht an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, ein kräftezehrendes Unterfangen, das sich oft über Jahre hinzieht (s.a. Schulten/Lübker/Bispinck 2018 und 2019).

Damit Tarifautonomie funktionieren kann, braucht es neben starken Gewerkschaften auch handlungsfähige Arbeitgeberverbände, die für ihre jeweilige Branche Standards setzen können. Gerade bei der Einbindung neu gegründeter Unternehmen in die organisierte Interessenvertretung kämpfen die Arbeitgeberverbände jedoch mit ähnlichen Problemen wie die Gewerkschaften (Schröder/Weßels 2017). Hinzu kommt, dass viele Arbeitgeberverbände über die Einführung von OT-Mitgliedschaften (d.h. ohne Tarifvertrag) die Erosion des Tarifvertragssystems noch selber befördert haben: In Tarifverträgen niedergelegte Regelungsinhalte gelten auf einmal nur noch für einen Teil der Mitgliedschaft, werden also optional. Im Ergebnis sind die Arbeitgeberverbände immer weniger in der Lage, offensiv für die Bindung an Tarifverträge zu werben.

Gewerkschaften und Arbeitgeber tragen damit die primäre Verantwortung für die Stärkung der Tarifbindung. Darüber hinaus spielt jedoch auch die staatliche Unterstützung des Tarifvertragssystem eine entscheidende Rille: Der europäische Vergleich zeigt, dass sich diese Rahmenbedingungen von Land zu Land erheblich unterscheiden – und es in Nachbarländern wie Belgien, Österreich und Frankreich eine fast hundertprozentige Tarifbindung gibt (Schulten/Lübker/Bispinck 2019, S. 21). In Deutschland könnte vor allem eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen die Reichweite der bereits existierenden Tarifverträge erhöhen (Schulten 2018). Hierzu beitragen würde eine Umkehr der Mehrheitserfordernisse in den Tarifausschüssen, sodass ein gemeinsamer Antrag der tarifvertragsschließenden Parteien auf eine AVE automatisch als angenommen gilt, sofern er nicht mit einer Mehrheit abgelehnt wird. Bund, Länder und Gemeinden verfügen mit der öffentlichen Auftragsvergabe und der Wirtschaftsförderung über einen zusätzlichen Hebel, wenn sie konsequent Tariftreue zur Voraussetzung für die Auftragsvergabe oder Förderung machen. Im Hinblick auf die öffentliche Auftragsvergabe hat Thüringen im Juli 2019 eine neues Vergabegesetz verabschiedet, wonach öffentliche Aufträge generell nur noch an solchen Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten bei der Durchführung der Aufträge mindestens das in einem repräsentativen Tarifvertrag vorgesehene Entgelt zahlen (Freistaat Thüringen 2019). Bei der Wirtschaftsförderung ist die Regelung in Mecklenburg-Vorpommern wegweisend, das keine Fördermittel an Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten vergibt, wenn jene Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern 2018).

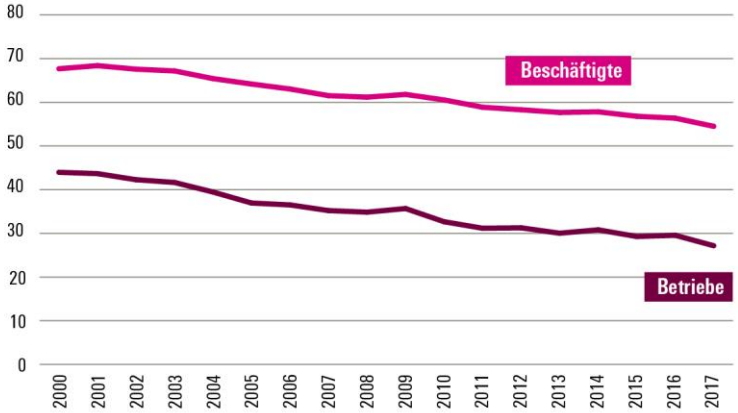
Deutschland

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Deutschland: 55 %

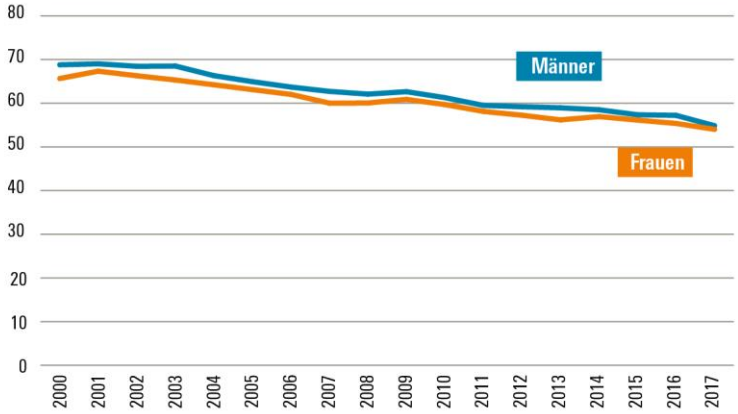
Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	44	68
2001	44	68
2002	42	68
2003	42	67
2004	39	65
2005	37	64
2006	37	63
2007	35	62
2008	35	61
2009	36	62
2010	33	61
2011	31	59
2012	31	58
2013	30	58
2014	31	58
2015	29	57
2016	30	56
2017	27	54

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

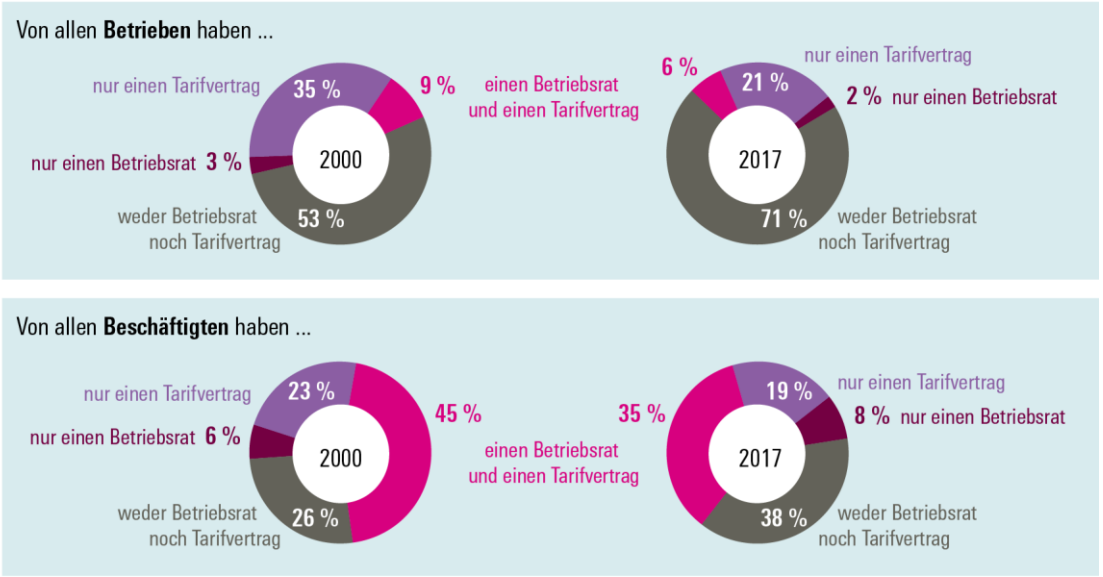


	Frauen	Männer
2000	66	69
2001	67	69
2002	66	68
2003	65	69
2004	64	66
2005	63	65
2006	62	64
2007	60	63
2008	60	62
2009	61	63
2010	60	61
2011	58	59
2012	57	59
2013	56	59
2014	57	59
2015	56	57
2016	55	57
2017	54	55

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

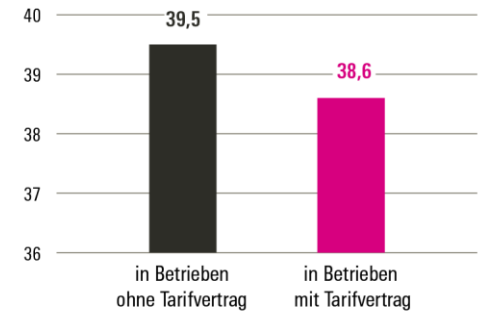
Tarifverträge und Betriebsräte in Deutschland



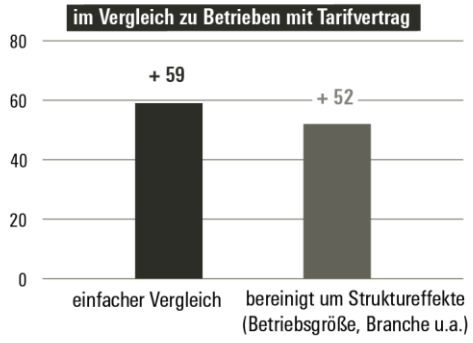
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

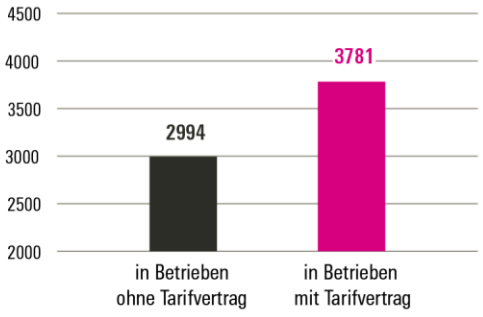


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

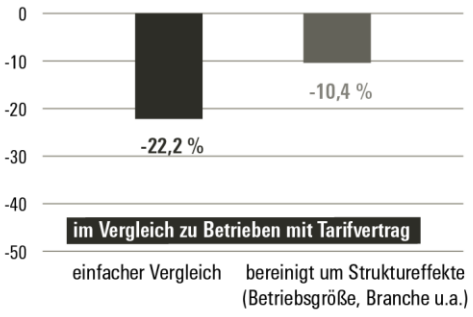


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

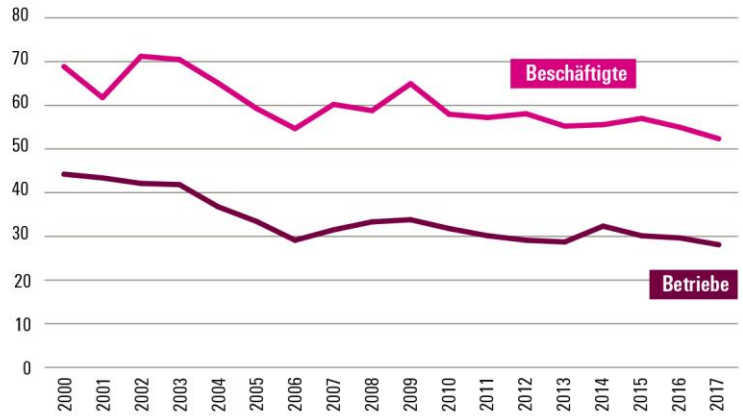
Schleswig-Holstein/Hamburg

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Schleswig-Holstein/Hamburg: 28 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Schleswig-Holstein/Hamburg: 52 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Schleswig-Holstein/Hamburg: 47 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Schleswig-Holstein/Hamburg: 57 %
  Deutschland: 55 %

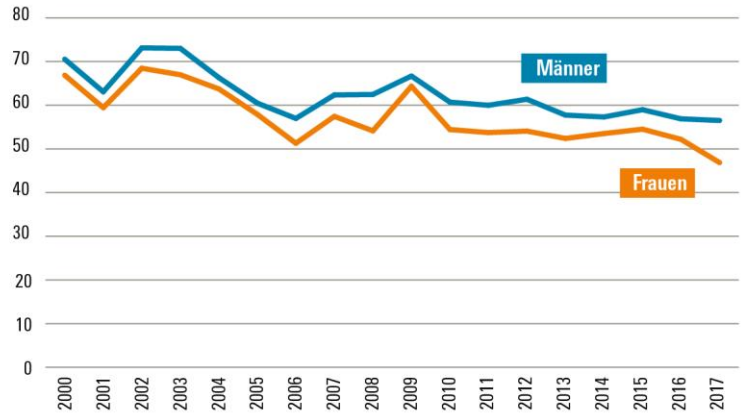
Entwicklung der Tarifbindung in Schlewsig-Holstein/Hamburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	44	69
2001	43	62
2002	42	71
2003	42	70
2004	37	65
2005	33	59
2006	29	55
2007	31	60
2008	33	59
2009	34	65
2010	32	58
2011	30	57
2012	29	58
2013	29	55
2014	32	56
2015	30	57
2016	30	55
2017	28	52

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

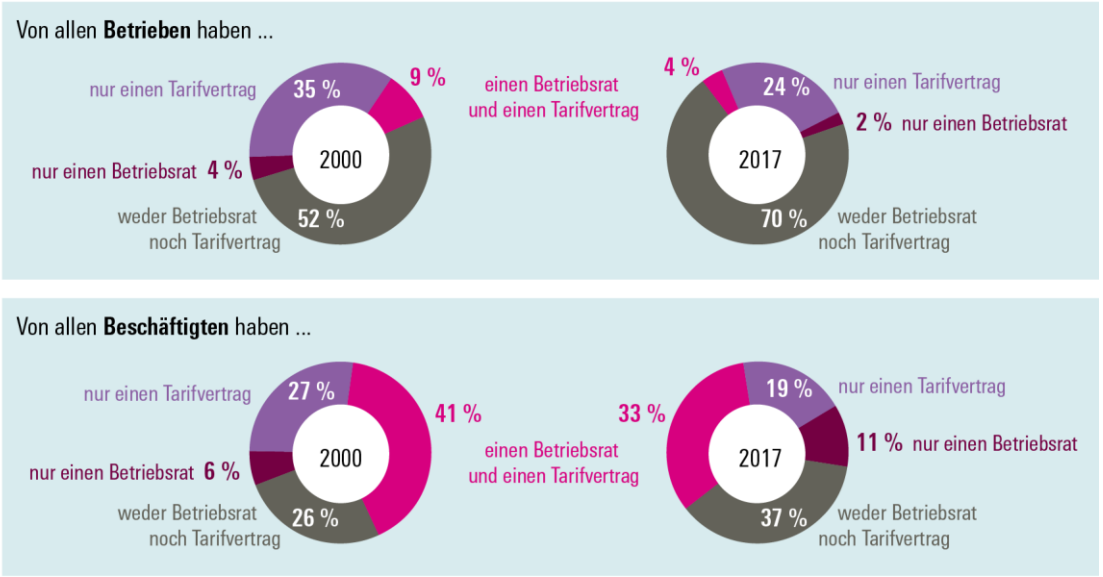


	Frauen	Männer
2000	67	71
2001	59	63
2002	68	73
2003	67	73
2004	64	66
2005	58	60
2006	51	57
2007	57	62
2008	54	62
2009	64	67
2010	54	61
2011	54	60
2012	54	61
2013	52	58
2014	54	57
2015	55	59
2016	52	57
2017	47	57

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

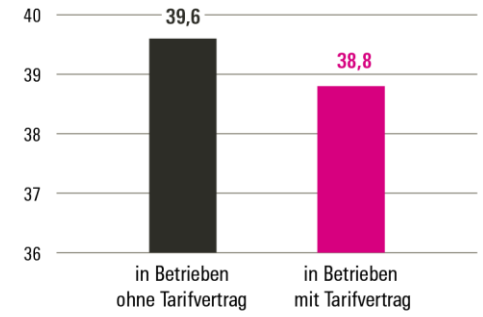
Tarifverträge und Betriebsräte in Schleswig-Holstein/Hamburg



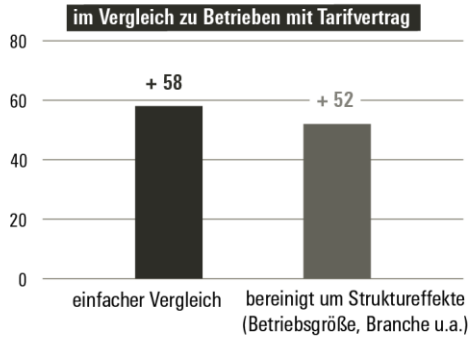
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

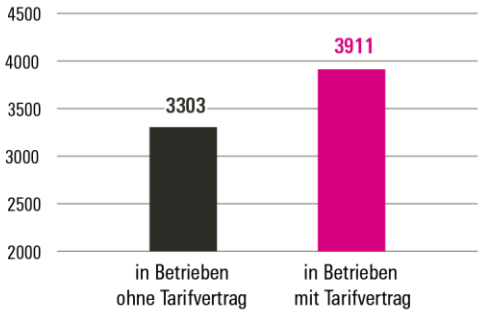


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

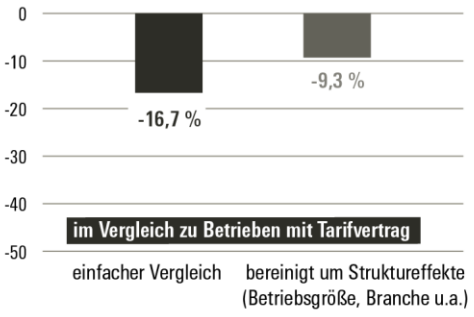


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

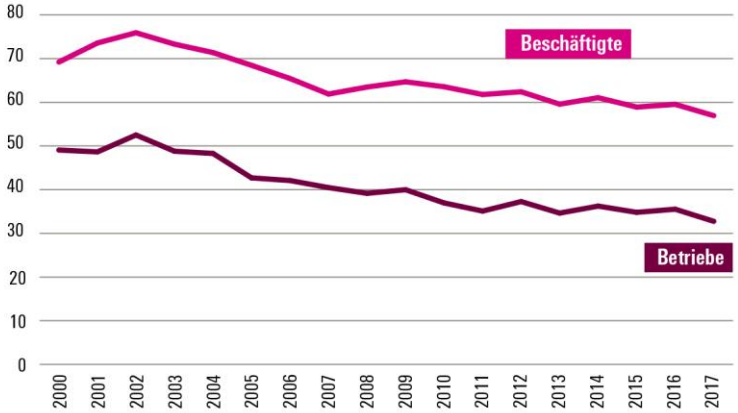
Niedersachsen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Niedersachsen: 33 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Niedersachsen: 57 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Niedersachsen: 55 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Niedersachsen: 59 %
  Deutschland: 55 %

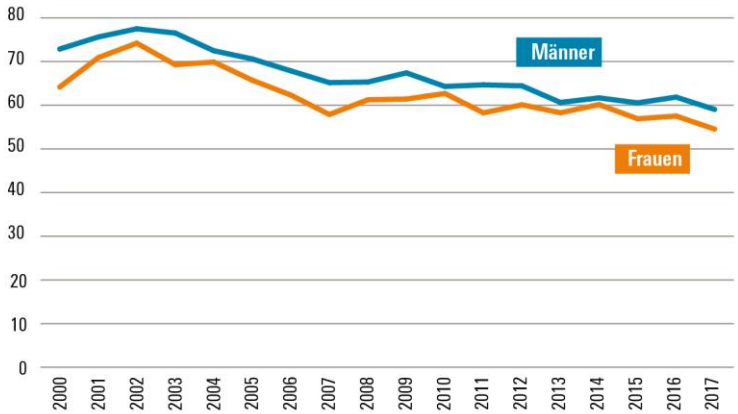
Entwicklung der Tarifbindung in Niedersachsen 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	49	69
2001	49	74
2002	53	76
2003	49	73
2004	48	71
2005	43	68
2006	42	65
2007	40	62
2008	39	63
2009	40	65
2010	37	64
2011	35	62
2012	37	62
2013	35	60
2014	36	61
2015	35	59
2016	36	60
2017	33	57

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

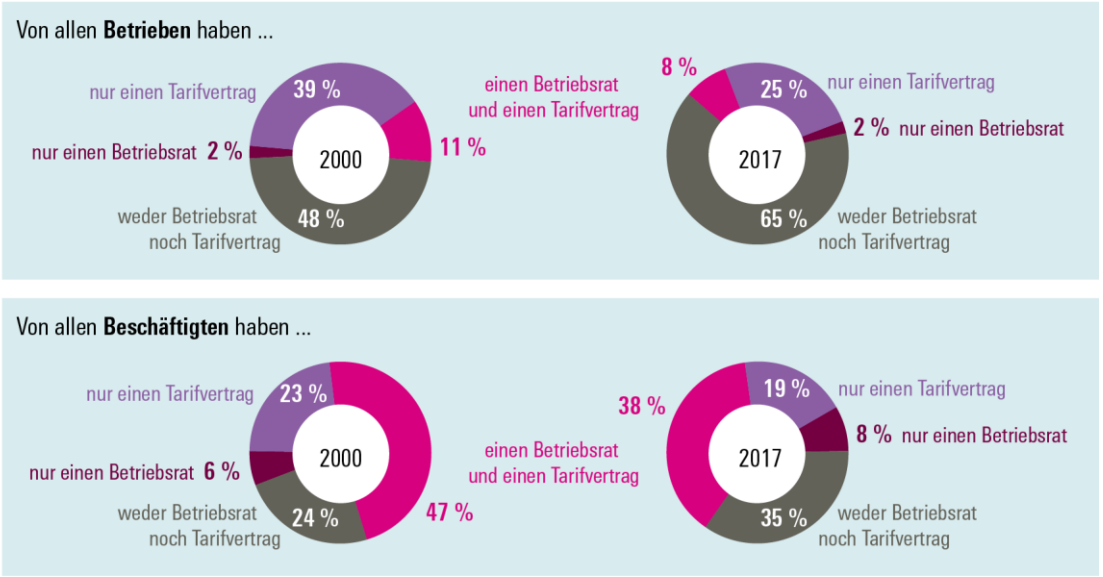


	Frauen	Männer
2000	64	73
2001	71	76
2002	74	77
2003	69	77
2004	70	72
2005	66	71
2006	62	68
2007	58	65
2008	61	65
2009	61	67
2010	63	64
2011	58	65
2012	60	64
2013	58	61
2014	60	62
2015	57	61
2016	58	62
2017	55	59

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

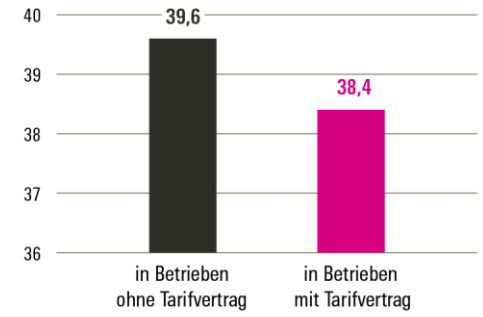
Tarifverträge und Betriebsräte in Niedersachsen



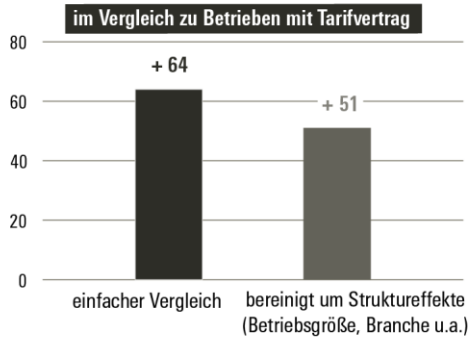
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

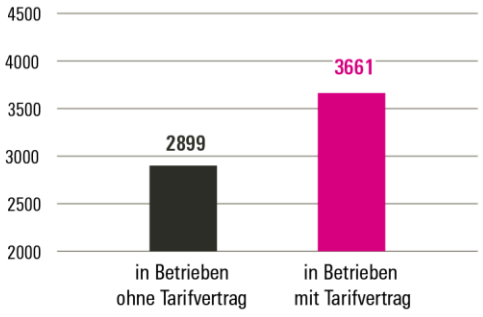


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

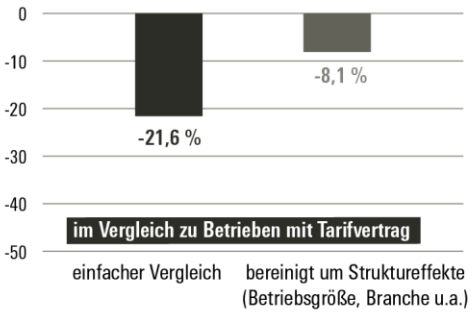


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

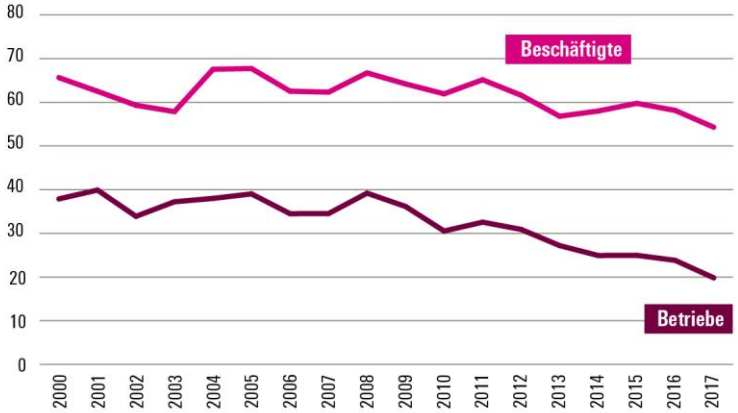
Bremen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Bremen: 20 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Bremen: 54 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Bremen: 48 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Bremen: 59 %
  Deutschland: 55 %

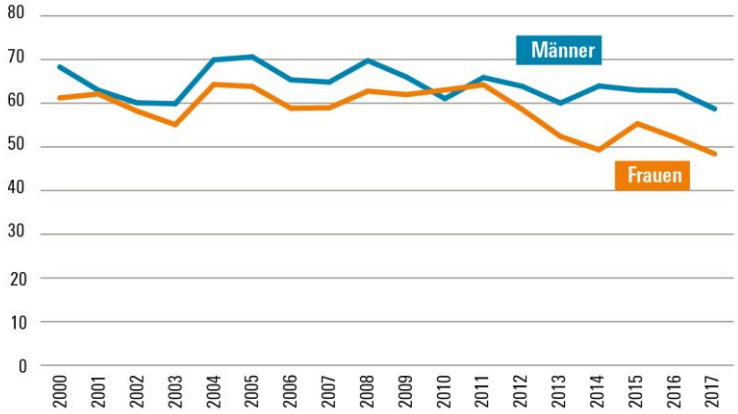
Entwicklung der Tarifbindung in Bremen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	38	66
2001	40	63
2002	34	59
2003	37	58
2004	38	68
2005	39	68
2006	35	63
2007	35	62
2008	39	67
2009	36	64
2010	31	62
2011	33	65
2012	31	62
2013	27	57
2014	25	58
2015	25	60
2016	24	58
2017	20	54

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

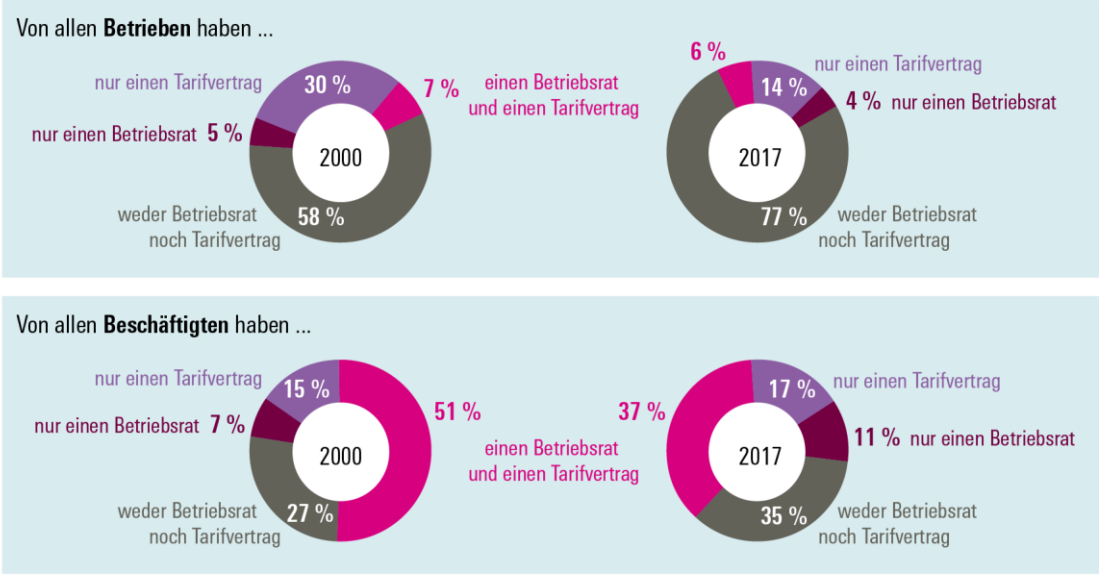


	Frauen	Männer
2000	61	68
2001	62	63
2002	58	60
2003	55	60
2004	64	70
2005	64	71
2006	59	65
2007	59	65
2008	63	70
2009	62	66
2010	63	61
2011	64	66
2012	59	64
2013	52	60
2014	49	64
2015	55	63
2016	52	63
2017	48	59

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

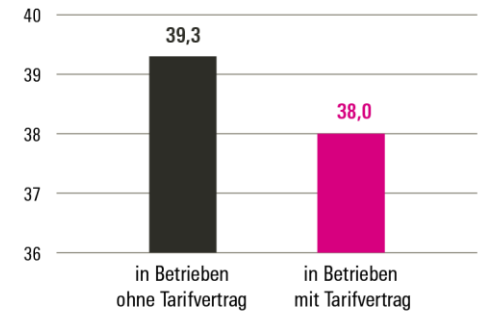
Tarifverträge und Betriebsräte in Bremen



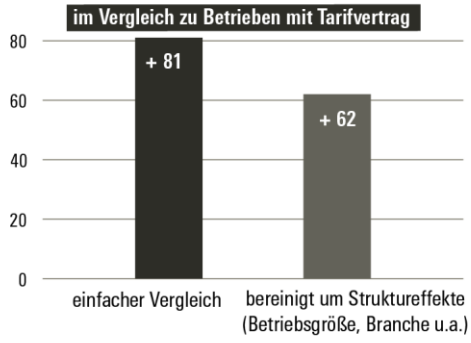
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

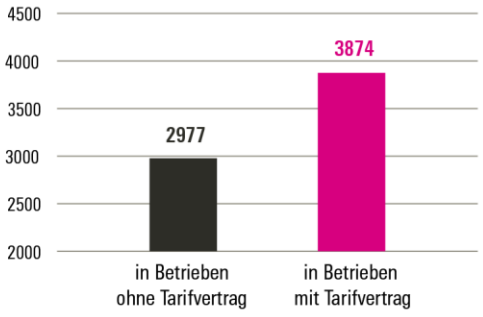


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

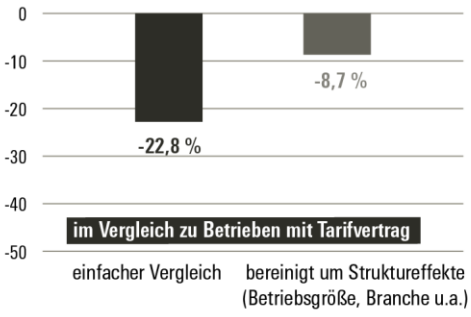


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

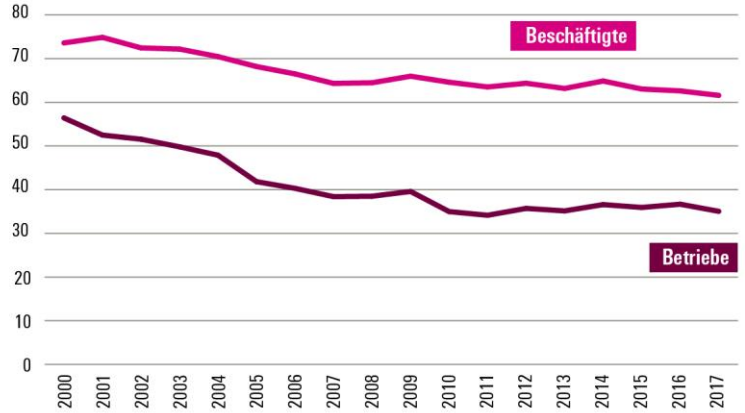
Nordrhein-Westfalen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Nordrhein-Westfalen: 35 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Nordrhein-Westfalen: 62 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Nordrhein-Westfalen: 62 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Nordrhein-Westfalen: 61 %
  Deutschland: 55 %

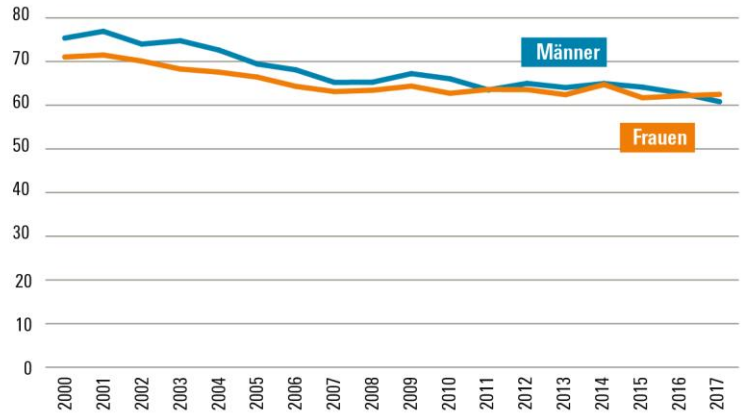
Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	56	74
2001	52	75
2002	52	72
2003	50	72
2004	48	70
2005	42	68
2006	40	67
2007	38	64
2008	39	64
2009	40	66
2010	35	65
2011	34	64
2012	36	64
2013	35	63
2014	37	65
2015	36	63
2016	37	63
2017	35	62

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

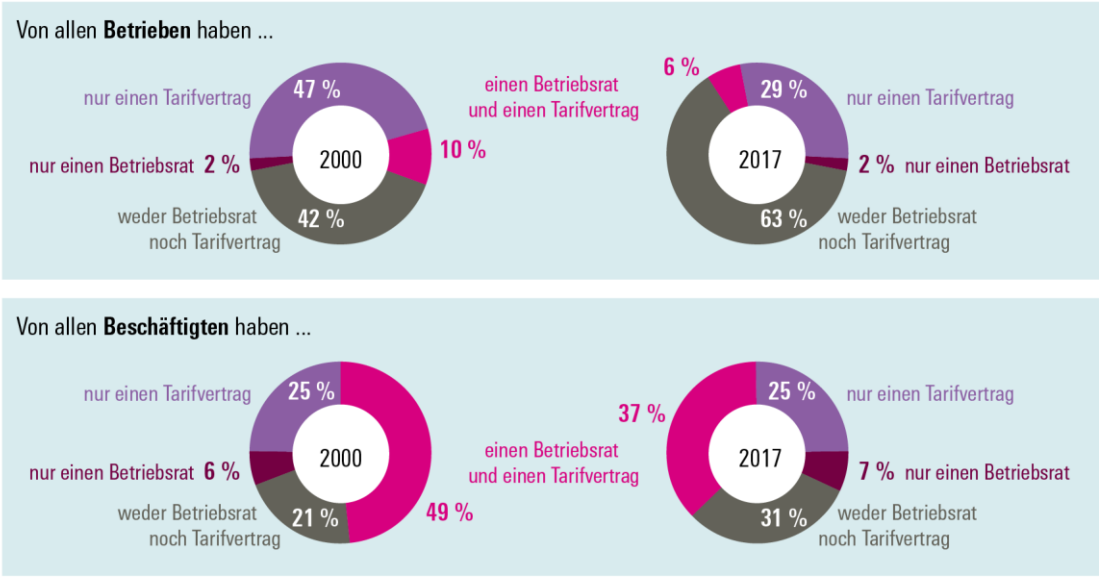


	Frauen	Männer
2000	71	75
2001	71	77
2002	70	74
2003	68	75
2004	68	73
2005	66	69
2006	64	68
2007	63	65
2008	63	65
2009	64	67
2010	63	66
2011	64	64
2012	64	65
2013	62	64
2014	65	65
2015	62	64
2016	62	63
2017	62	61

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

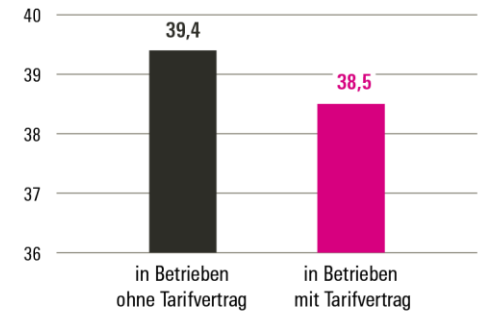
Tarifverträge und Betriebsräte in Nordrhein-Westfalen



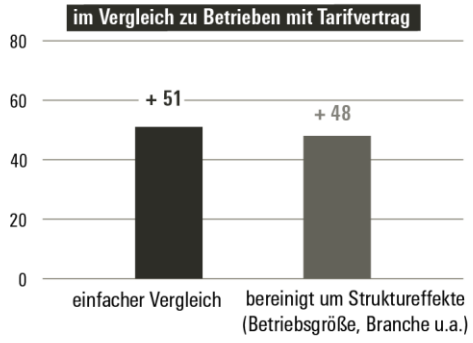
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

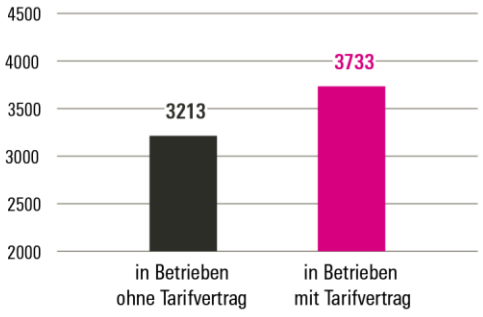


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

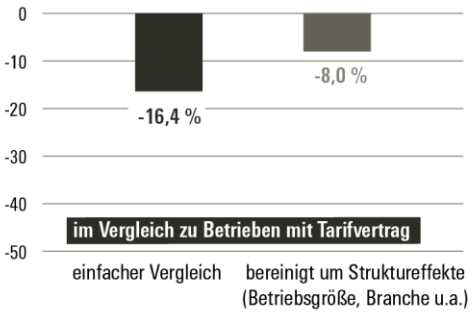


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

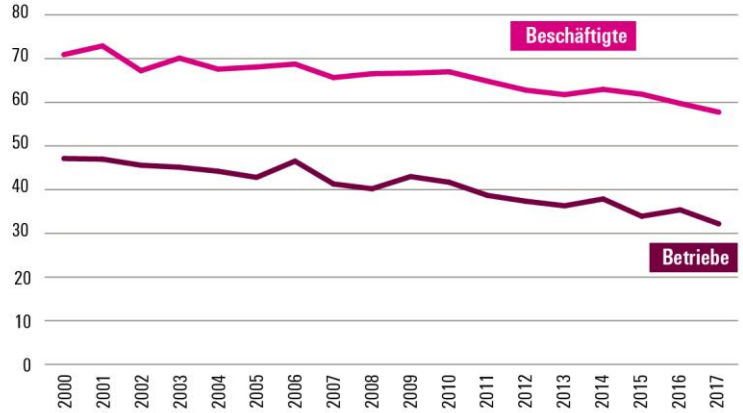
Hessen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Hessen: 32 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Hessen: 58 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Hessen: 57 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Hessen: 58 %
  Deutschland: 55 %

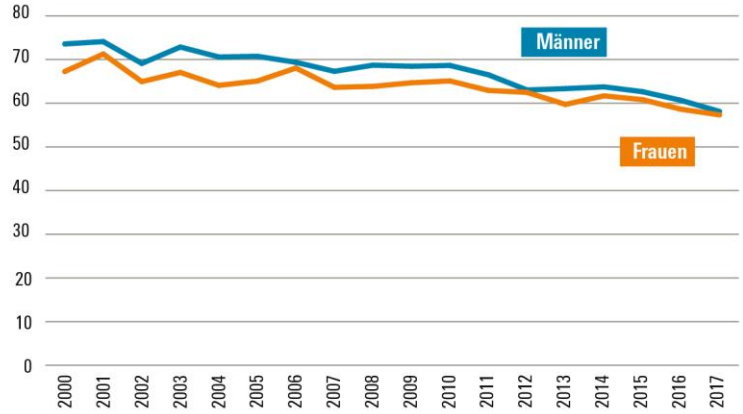
Entwicklung der Tarifbindung in Hessen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	47	71
2001	47	73
2002	46	67
2003	45	70
2004	44	68
2005	43	68
2006	47	69
2007	41	66
2008	40	67
2009	43	67
2010	42	67
2011	39	65
2012	37	63
2013	36	62
2014	38	63
2015	34	62
2016	35	60
2017	32	58

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

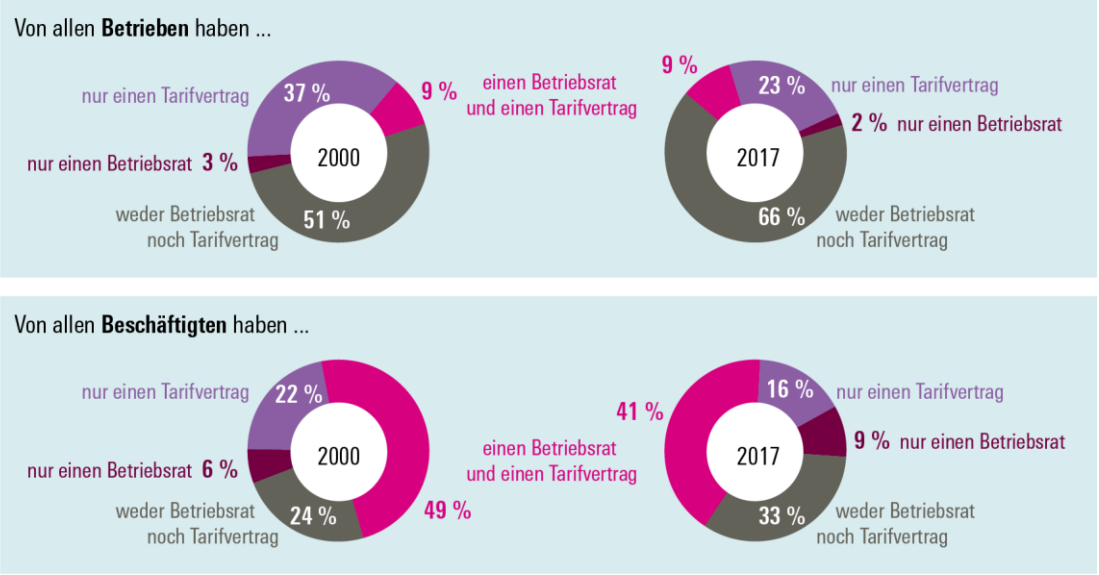


	Frauen	Männer
2000	67	74
2001	71	74
2002	65	69
2003	67	73
2004	64	71
2005	65	71
2006	68	69
2007	64	67
2008	64	69
2009	65	68
2010	65	69
2011	63	67
2012	62	63
2013	60	63
2014	62	64
2015	61	63
2016	59	61
2017	57	58

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

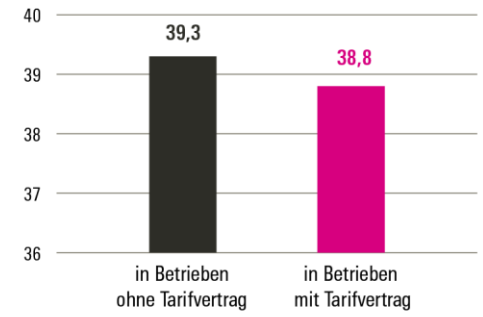
Tarifverträge und Betriebsräte in Hessen



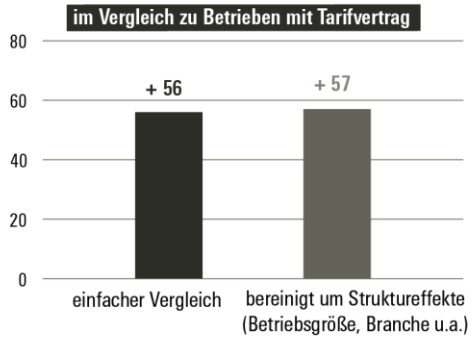
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

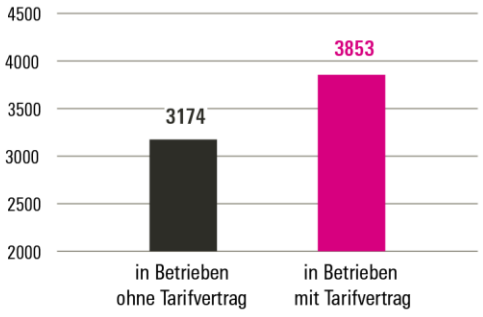


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

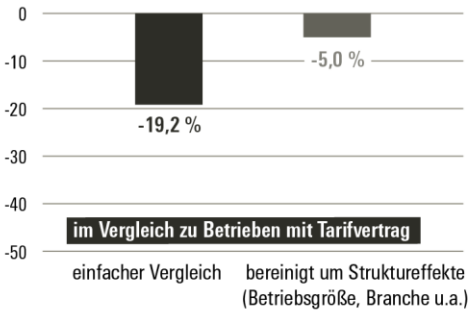


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

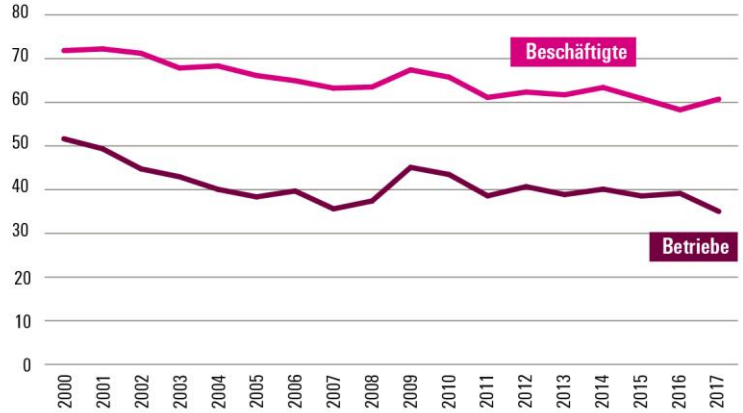
Rheinland-Pfalz/Saarland

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Rheinland-Pfalz/Saarland: 35 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Rheinland-Pfalz/Saarland: 61 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Rheinland-Pfalz/Saarland: 59 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Rheinland-Pfalz/Saarland: 62 %
  Deutschland: 55 %

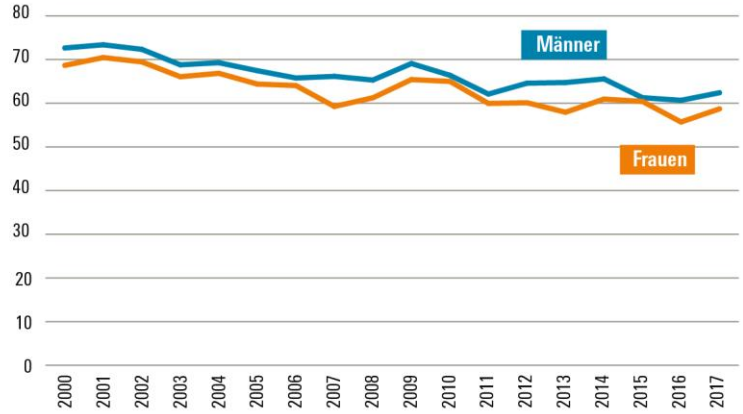
Entwicklung der Tarifbindung in Rheinland-Pfalz/Saarland seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	52	72
2001	49	72
2002	45	71
2003	43	68
2004	40	68
2005	38	66
2006	40	65
2007	36	63
2008	37	64
2009	45	67
2010	43	66
2011	39	61
2012	41	62
2013	39	62
2014	40	63
2015	39	61
2016	39	58
2017	35	61

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

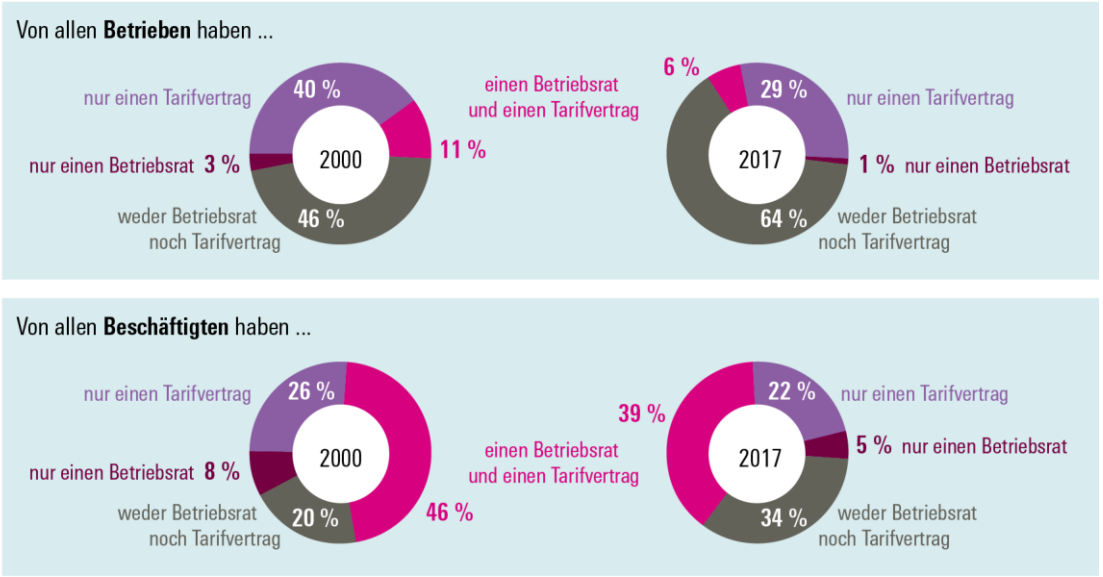


	Frauen	Männer
2000	69	73
2001	70	73
2002	69	72
2003	66	69
2004	67	69
2005	64	67
2006	64	66
2007	59	66
2008	61	65
2009	65	69
2010	65	66
2011	60	62
2012	60	65
2013	58	65
2014	61	66
2015	60	61
2016	56	61
2017	59	62

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

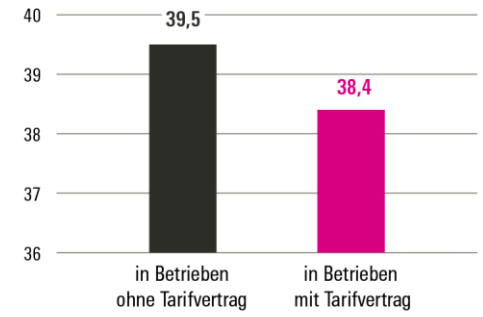
Tarifverträge und Betriebsräte in Rheinland-Pfalz/Saarland



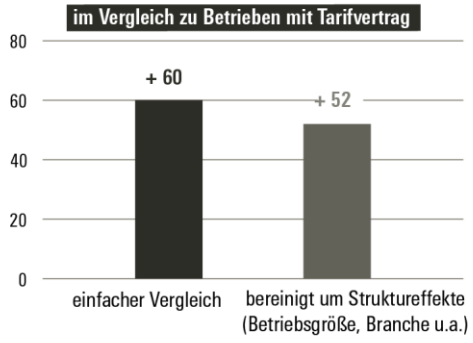
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

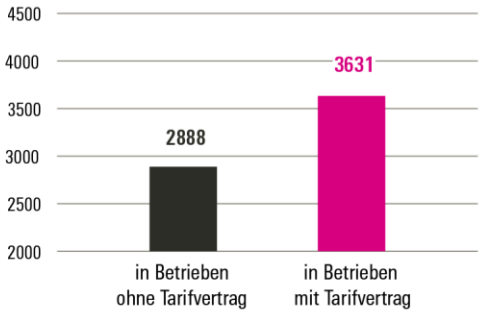


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

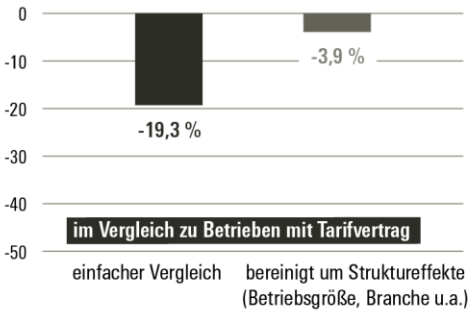


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

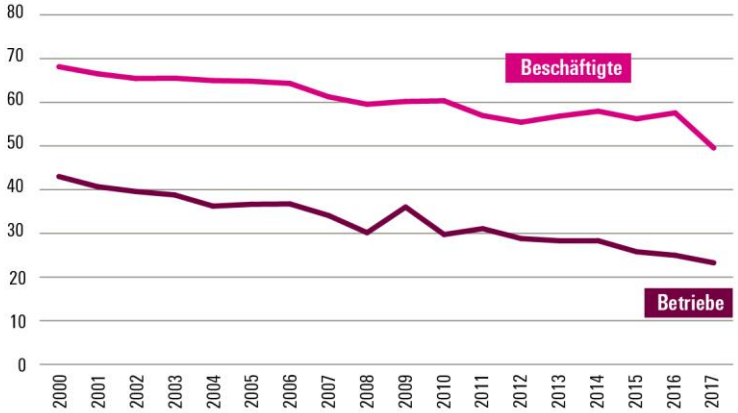
Baden-Württemberg

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Baden-Württemberg: 23 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Baden-Württemberg: 50 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Baden-Württemberg: 52 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Baden-Württemberg: 61 %
  Deutschland: 48 %

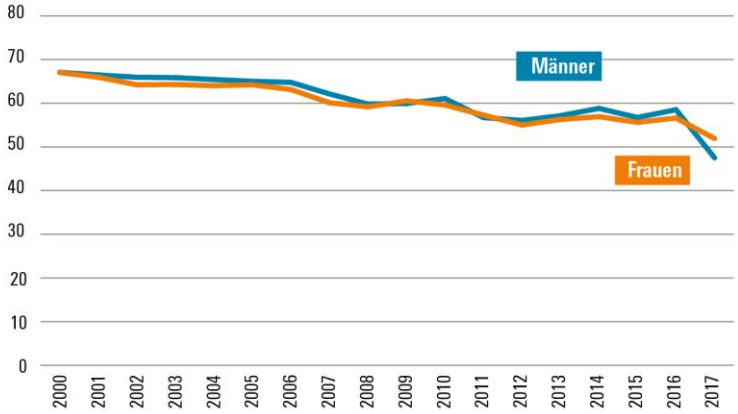
Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	43	68
2001	41	67
2002	40	65
2003	39	66
2004	36	65
2005	37	65
2006	37	64
2007	34	61
2008	30	60
2009	36	60
2010	30	60
2011	31	57
2012	29	55
2013	28	57
2014	28	58
2015	26	56
2016	25	58
2017	23	50

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

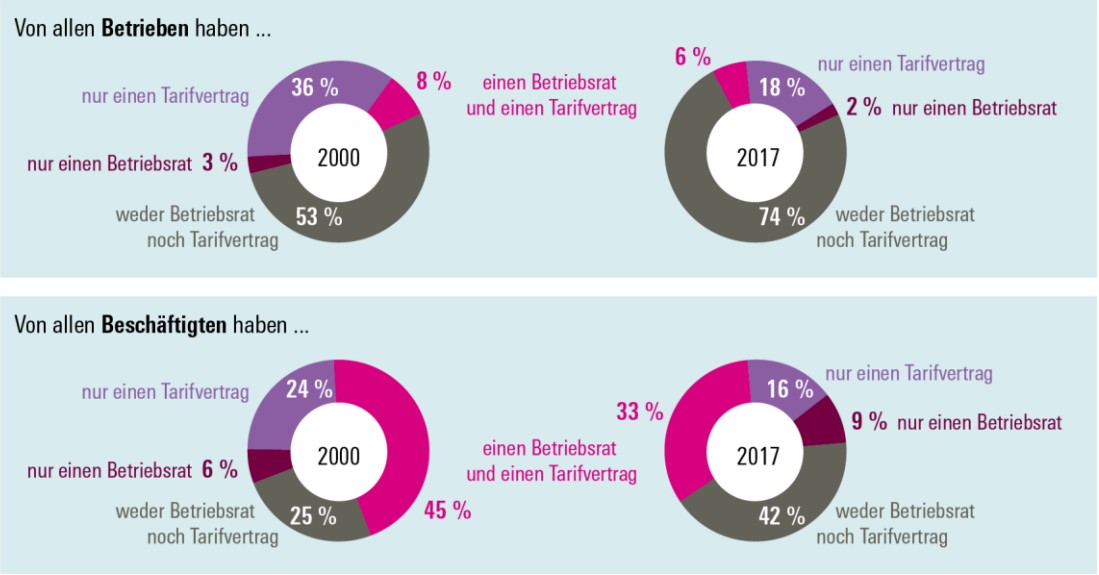


	Frauen	Männer
2000	67	67
2001	66	66
2002	64	66
2003	64	66
2004	64	65
2005	64	65
2006	63	65
2007	60	62
2008	59	60
2009	61	60
2010	60	61
2011	57	57
2012	55	56
2013	56	57
2014	57	59
2015	56	57
2016	57	59
2017	52	48

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

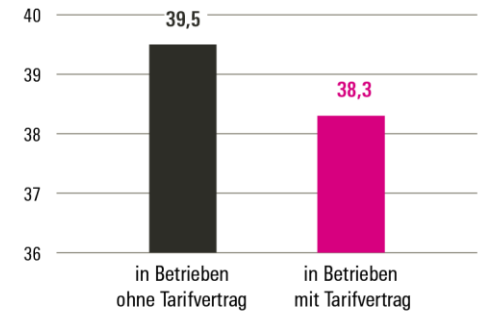
Tarifverträge und Betriebsräte in Baden-Württemberg



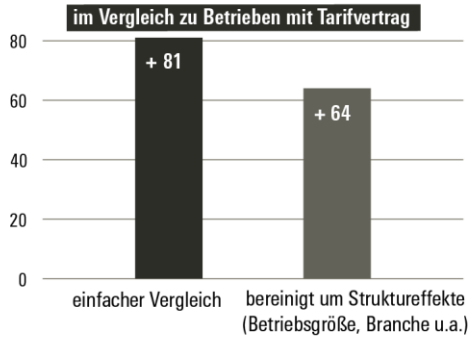
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

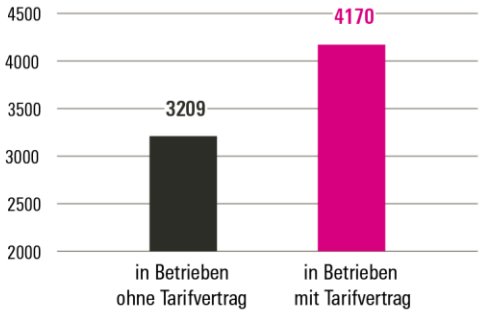


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

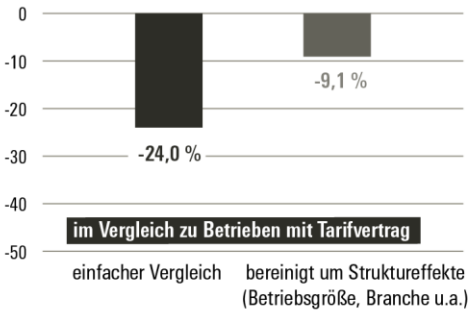


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

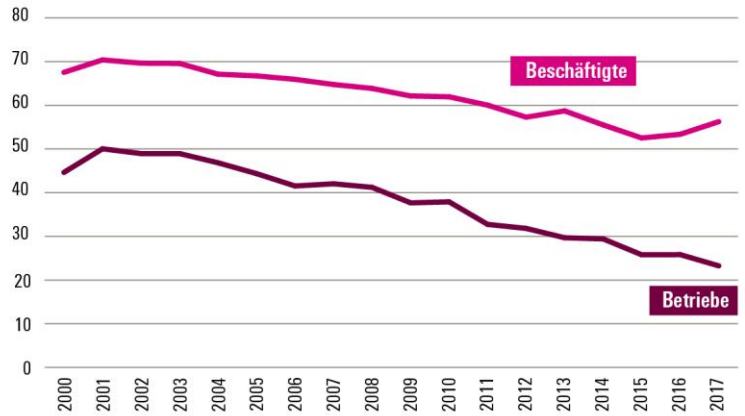
Bayern

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Bayern: 23 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Bayern: 56 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Bayern: 53 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Bayern: 59 %
  Deutschland: 55 %

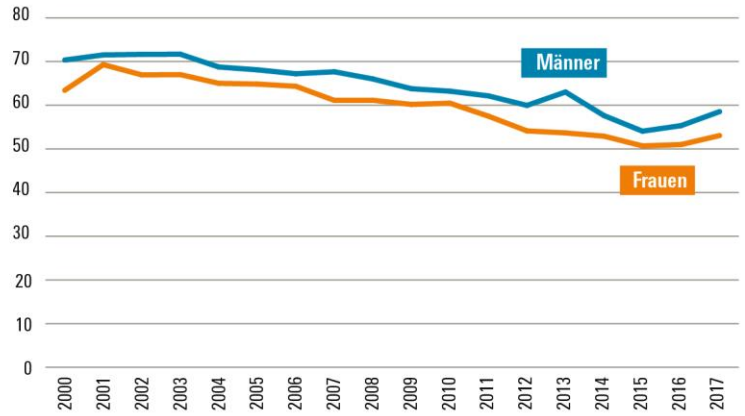
Entwicklung der Tarifbindung in Bayern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	45	68
2001	50	70
2002	49	70
2003	49	70
2004	47	67
2005	44	67
2006	42	66
2007	42	65
2008	41	64
2009	38	62
2010	38	62
2011	33	60
2012	32	57
2013	30	59
2014	29	56
2015	26	53
2016	26	53
2017	23	56

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

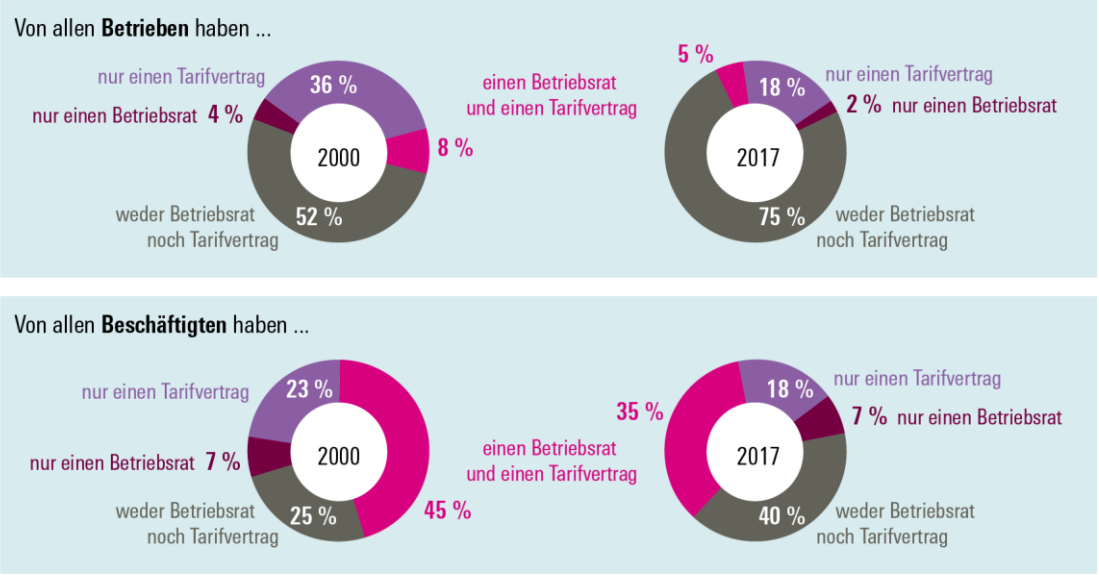


	Frauen	Männer
2000	63	70
2001	69	72
2002	67	72
2003	67	72
2004	65	69
2005	65	68
2006	64	67
2007	61	68
2008	61	66
2009	60	64
2010	60	63
2011	57	62
2012	54	60
2013	54	63
2014	53	58
2015	51	54
2016	51	55
2017	53	59

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

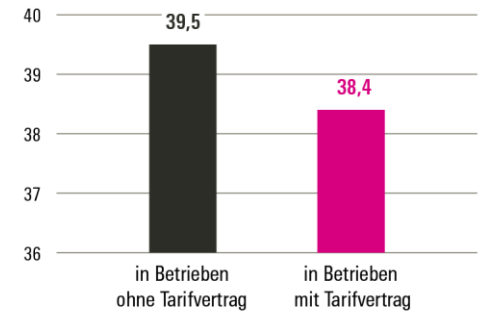
Tarifverträge und Betriebsräte in Bayern



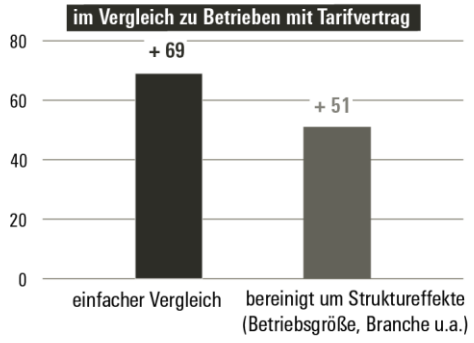
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

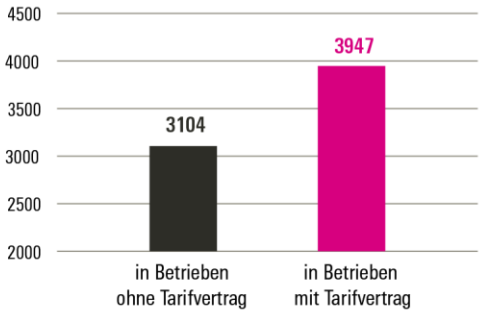


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

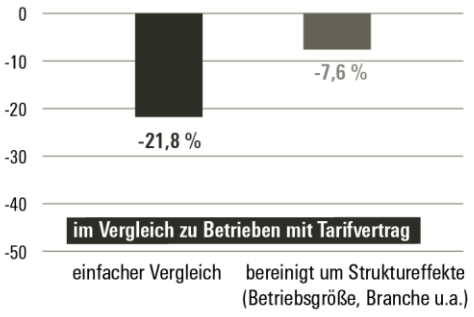


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

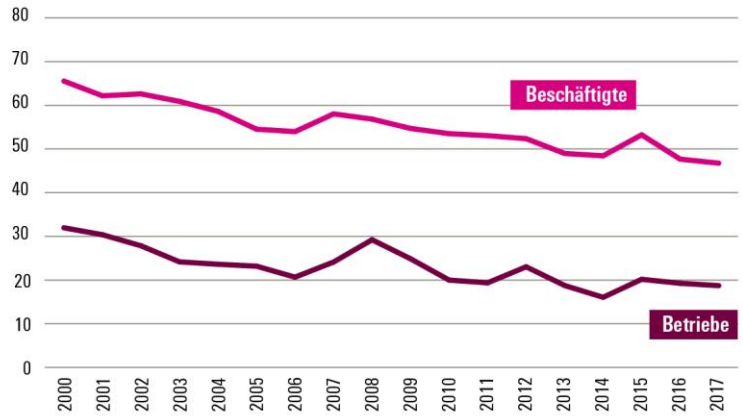
Berlin

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Berlin: 19 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Berlin: 47 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Berlin: 49 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Berlin: 45 %
  Deutschland: 55 %

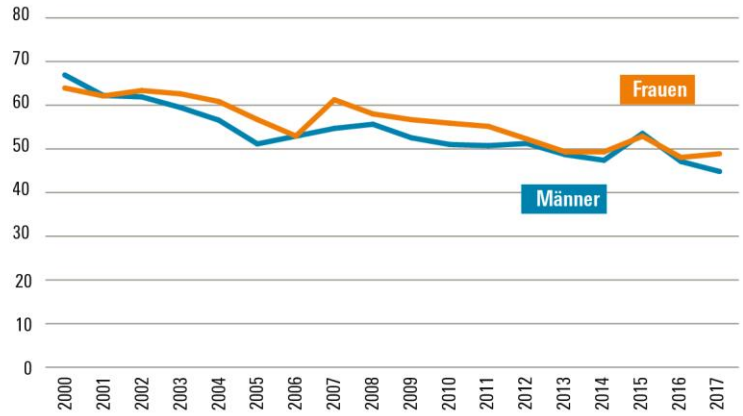
Entwicklung der Tarifbindung in Berlin seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	32	66
2001	30	62
2002	28	63
2003	24	61
2004	24	59
2005	23	55
2006	21	54
2007	24	58
2008	29	57
2009	25	55
2010	20	54
2011	19	53
2012	23	52
2013	19	49
2014	16	48
2015	20	53
2016	19	48
2017	19	47

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

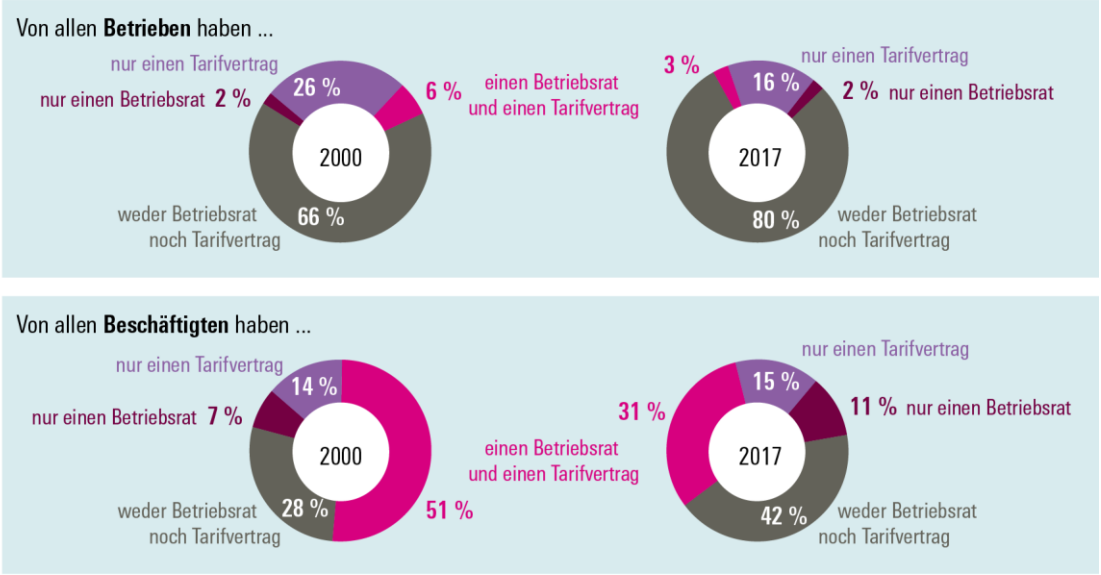


	Frauen	Männer
2000	64	67
2001	62	62
2002	63	62
2003	63	59
2004	61	57
2005	57	51
2006	53	53
2007	61	55
2008	58	56
2009	57	53
2010	56	51
2011	55	51
2012	52	51
2013	49	49
2014	49	47
2015	53	54
2016	48	47
2017	49	45

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

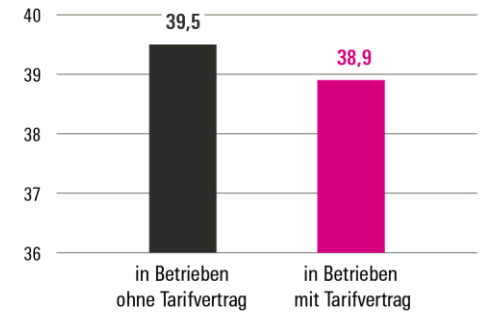
Tarifverträge und Betriebsräte in Berlin



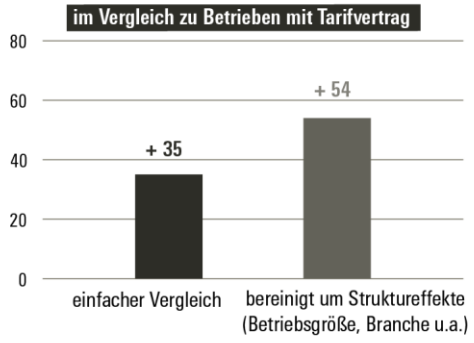
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

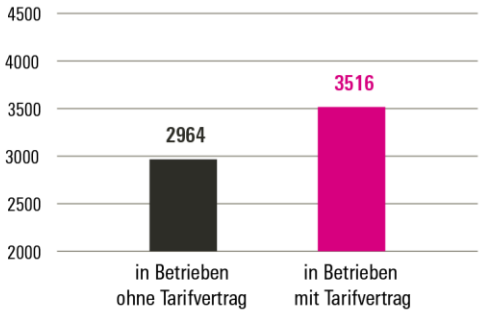


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

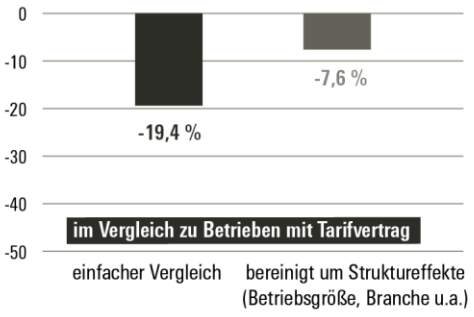


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

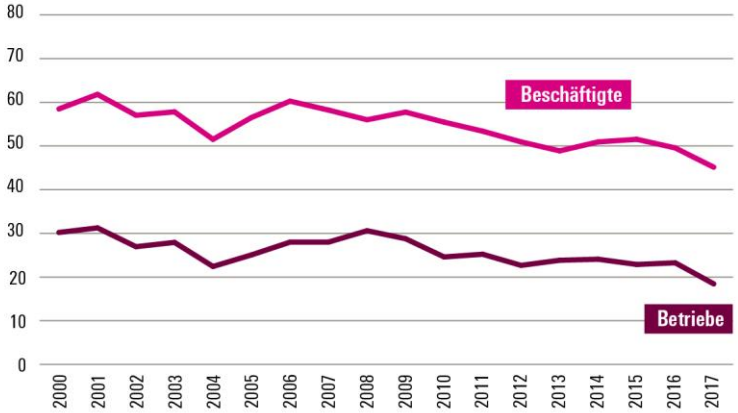
Brandenburg

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Brandenburg: 18 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Brandenburg: 45 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Brandenburg: 47 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Brandenburg: 43 %
  Deutschland: 55 %

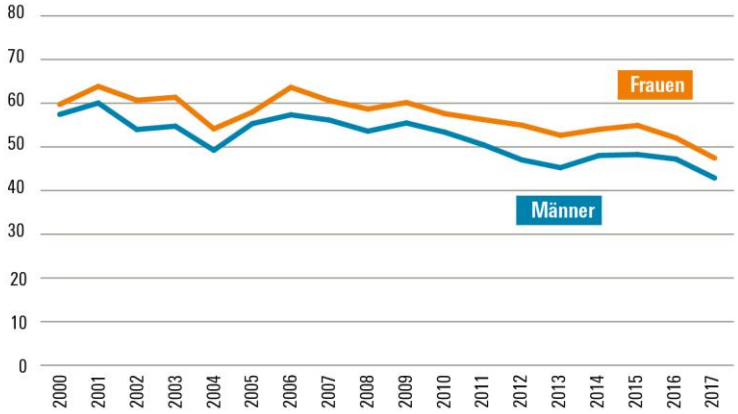
Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	30	58
2001	31	62
2002	27	57
2003	28	58
2004	22	52
2005	25	57
2006	28	60
2007	28	58
2008	31	56
2009	29	58
2010	25	55
2011	25	53
2012	23	51
2013	24	49
2014	24	51
2015	23	52
2016	23	50
2017	18	45

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

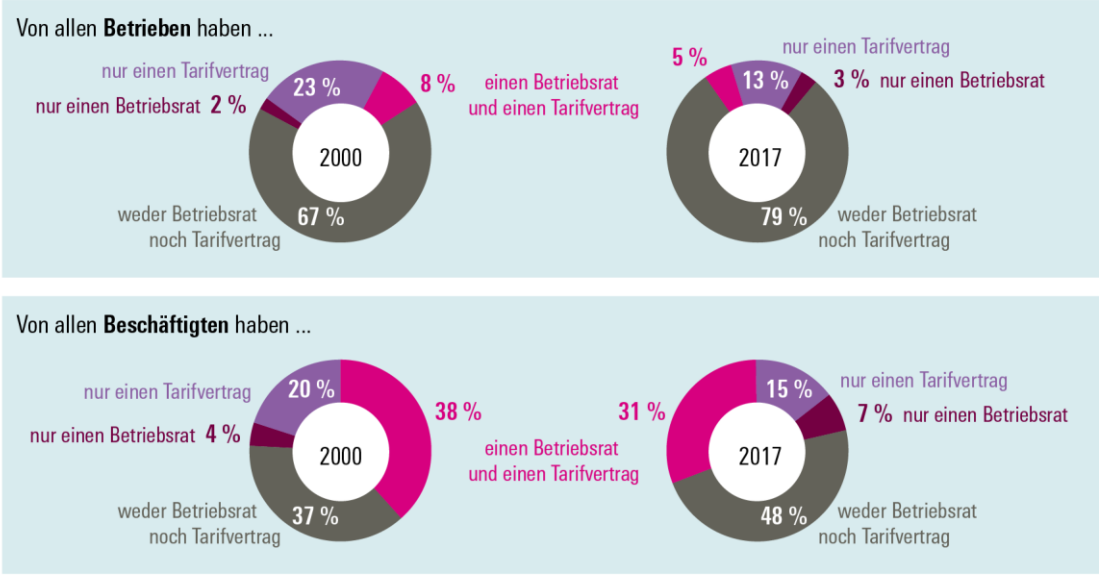


	Frauen	Männer
2000	60	57
2001	64	60
2002	61	54
2003	61	55
2004	54	49
2005	58	55
2006	64	57
2007	61	56
2008	59	54
2009	60	55
2010	58	53
2011	56	50
2012	55	47
2013	53	45
2014	54	48
2015	55	48
2016	52	47
2017	47	43

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

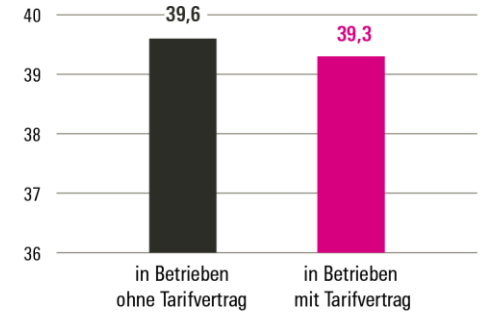
Tarifverträge und Betriebsräte in Brandenburg



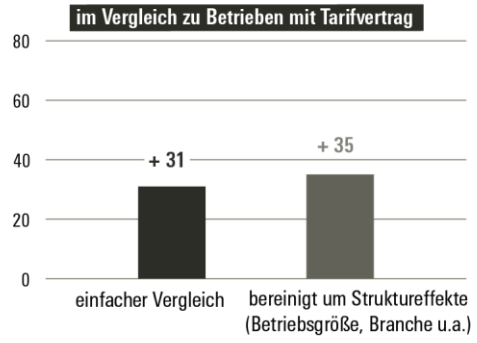
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

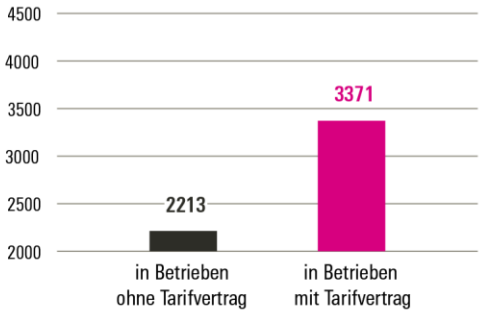


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

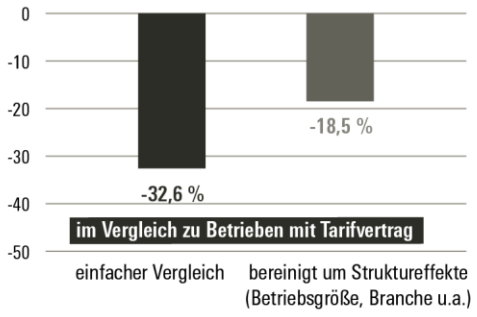


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

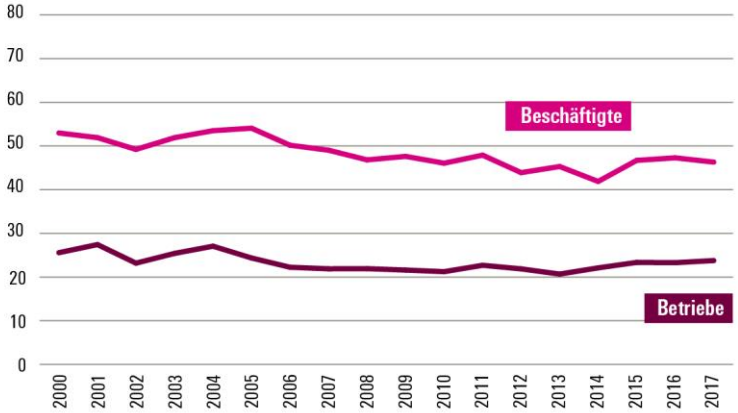
Mecklenburg-Vorpommern

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Mecklenburg-Vorpommern: 24 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Mecklenburg-Vorpommern: 46 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Mecklenburg-Vorpommern: 49 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Mecklenburg-Vorpommern: 44 %
  Deutschland: 55 %

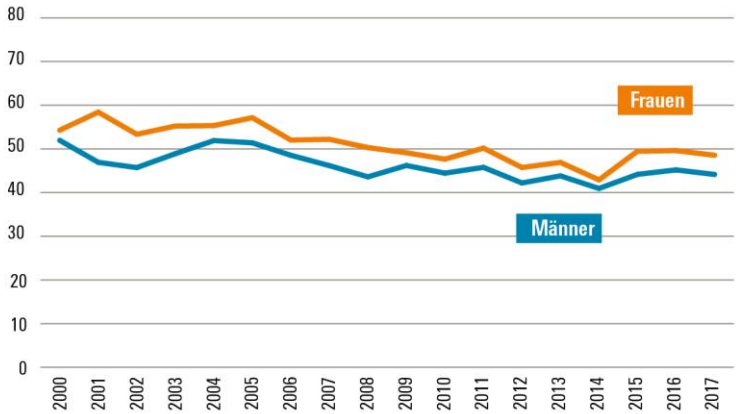
Entwicklung der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	26	53
2001	27	52
2002	23	49
2003	25	52
2004	27	54
2005	24	54
2006	22	50
2007	22	49
2008	22	47
2009	22	48
2010	21	46
2011	23	48
2012	22	44
2013	21	45
2014	22	42
2015	23	47
2016	23	47
2017	24	46

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

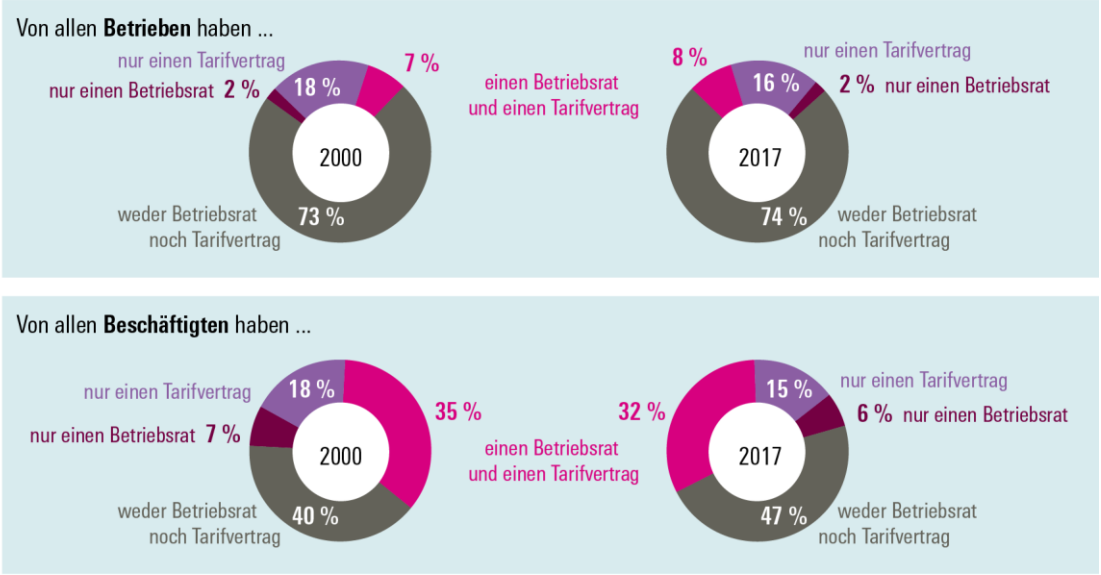


	Frauen	Männer
2000	54	52
2001	58	47
2002	53	46
2003	55	49
2004	55	52
2005	57	51
2006	52	49
2007	52	46
2008	50	44
2009	49	46
2010	48	44
2011	50	46
2012	46	42
2013	47	44
2014	43	41
2015	49	44
2016	50	45
2017	49	44

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

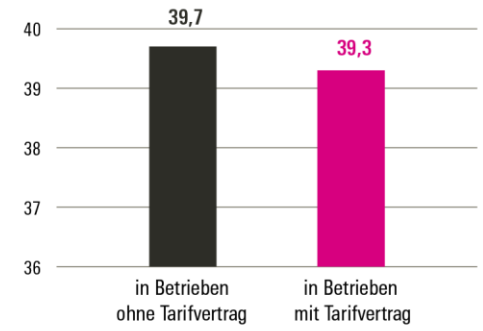
Tarifverträge und Betriebsräte in Mecklenburg-Vorpommern



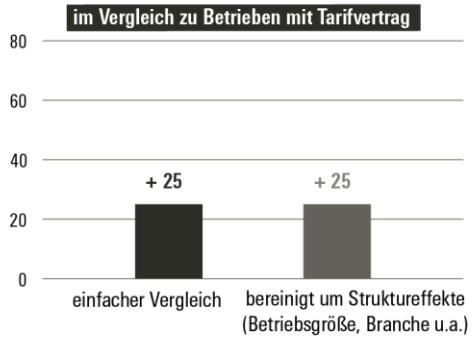
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

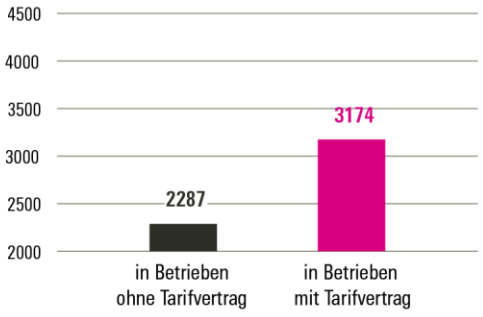


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

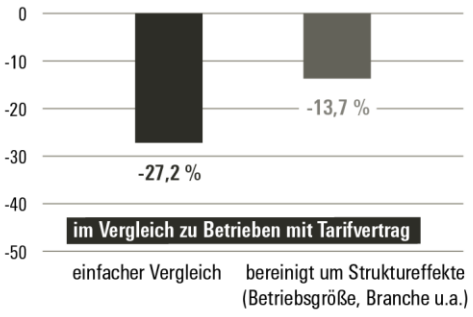


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

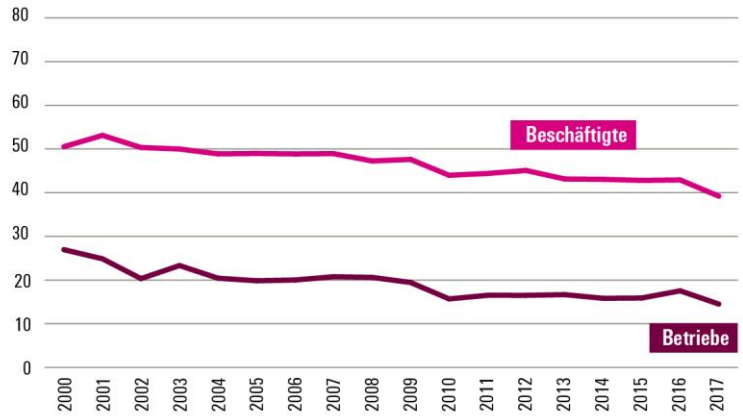
Sachsen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Sachsen: 15 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Sachsen: 39 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Sachsen: 39 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Sachsen: 39 %
  Deutschland: 55 %

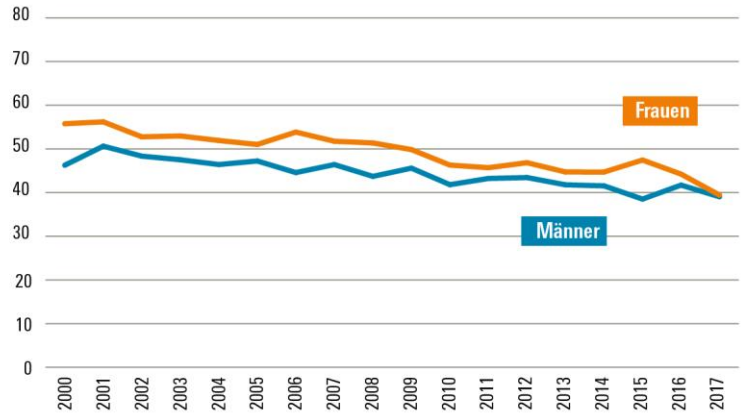
Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	27	51
2001	25	53
2002	20	50
2003	23	50
2004	20	49
2005	20	49
2006	20	49
2007	21	49
2008	21	47
2009	19	48
2010	16	44
2011	17	44
2012	17	45
2013	17	43
2014	16	43
2015	16	43
2016	18	43
2017	15	39

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

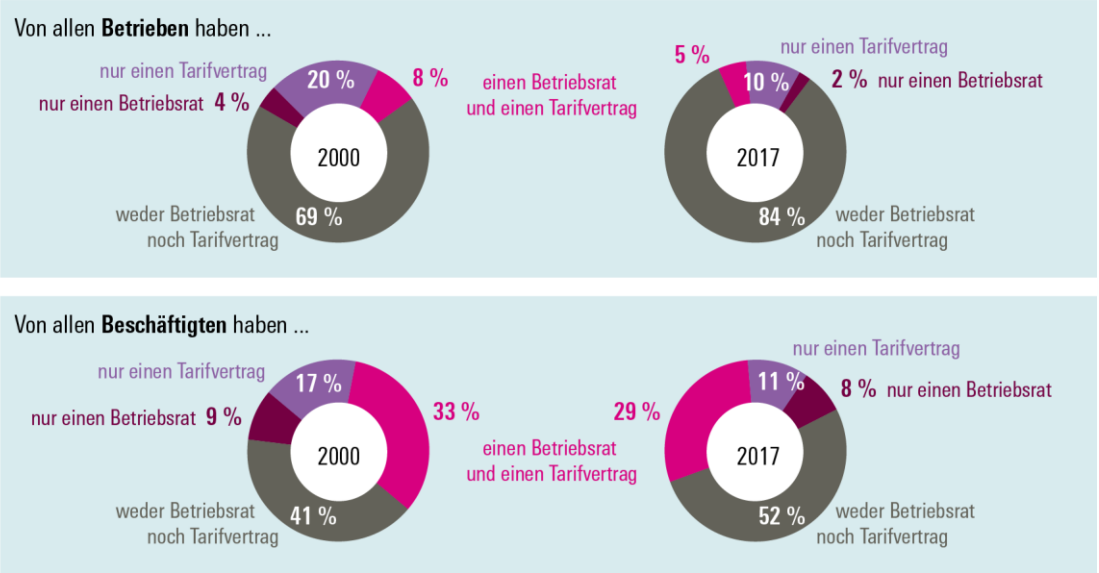


	Frauen	Männer
2000	56	46
2001	56	51
2002	53	48
2003	53	48
2004	52	46
2005	51	47
2006	54	45
2007	52	46
2008	51	44
2009	50	46
2010	46	42
2011	46	43
2012	47	43
2013	45	42
2014	45	42
2015	47	39
2016	44	42
2017	39	39

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

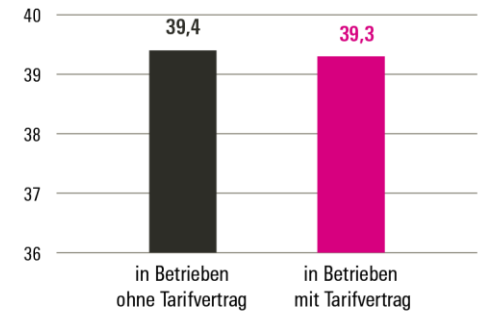
Tarifverträge und Betriebsräte in Sachsen



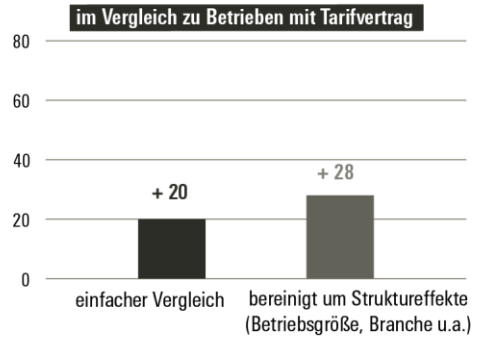
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

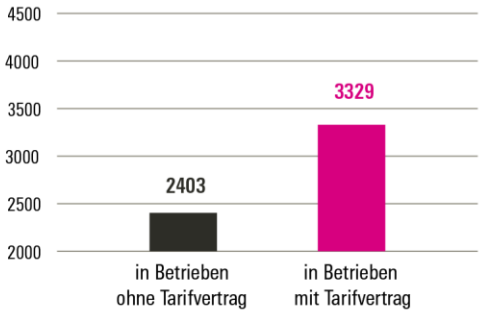


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

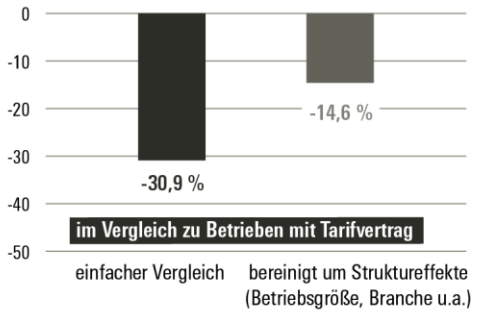


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

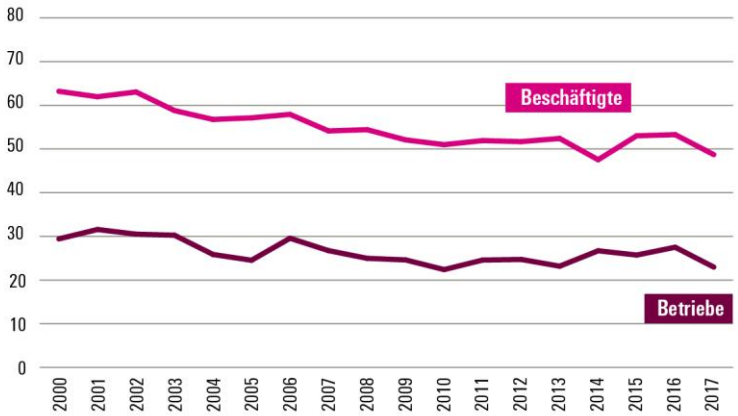
Sachsen-Anhalt

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Sachsen-Anhalt: 23 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Sachsen-Anhalt: 49 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Sachsen-Anhalt: 50 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Schsen-Anhalt: 48 %
  Deutschland: 55 %

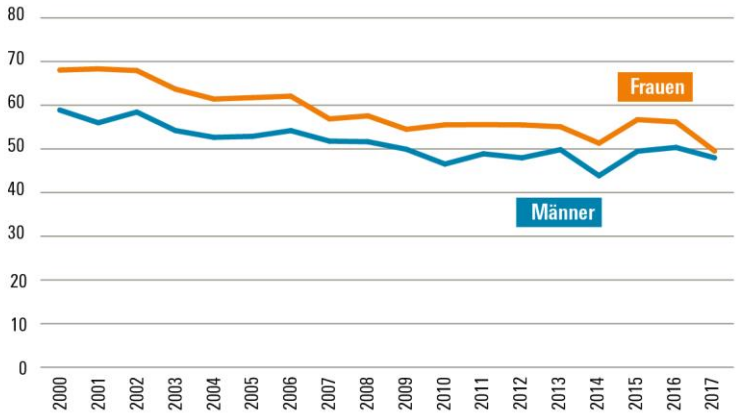
Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	29	63
2001	32	62
2002	31	63
2003	30	59
2004	26	57
2005	25	57
2006	30	58
2007	27	54
2008	25	54
2009	25	52
2010	22	51
2011	25	52
2012	25	52
2013	23	52
2014	27	48
2015	26	53
2016	28	53
2017	23	49

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

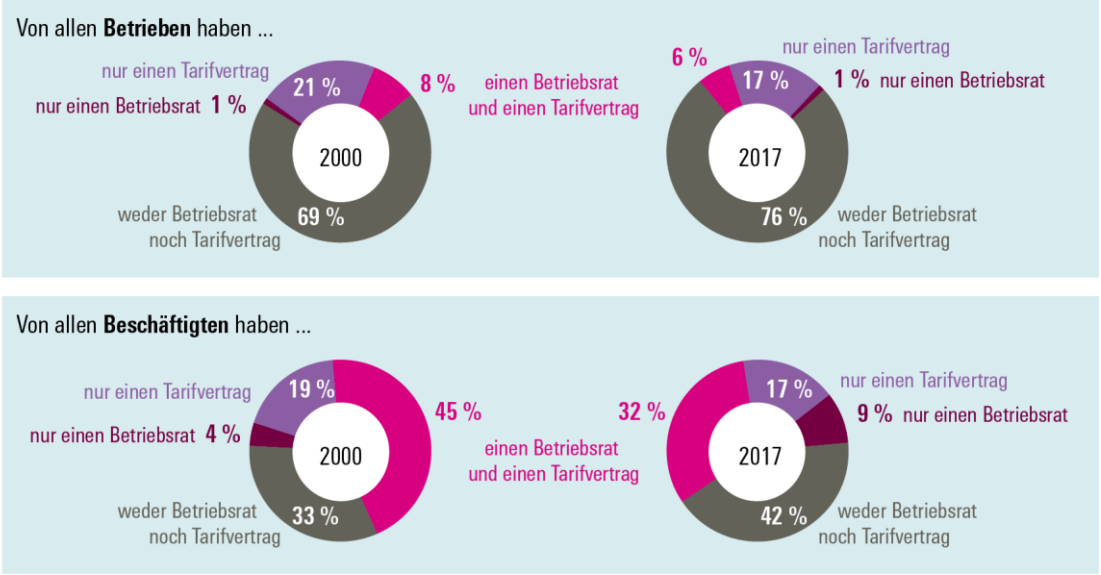


	Frauen	Männer
2000	68	59
2001	68	56
2002	68	58
2003	64	54
2004	61	53
2005	62	53
2006	62	54
2007	57	52
2008	58	52
2009	54	50
2010	56	47
2011	56	49
2012	55	48
2013	55	50
2014	51	44
2015	57	49
2016	56	50
2017	50	48

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

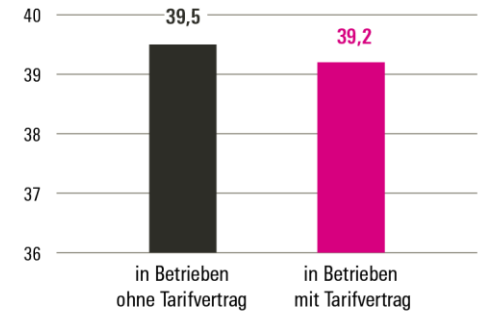
Tarifverträge und Betriebsräte in Sachsen-Anhalt



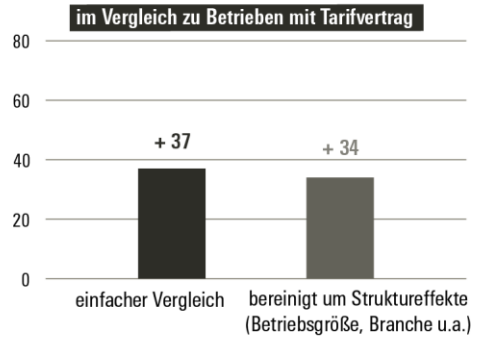
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

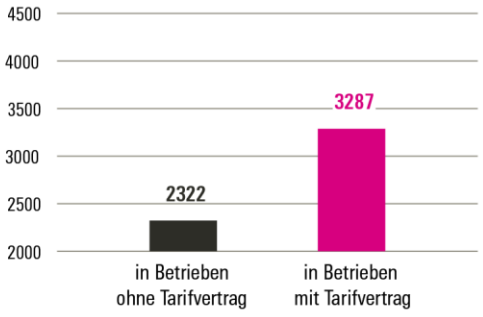


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

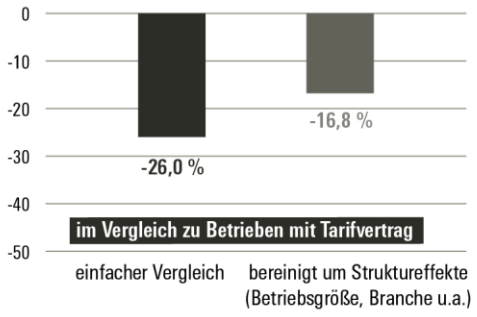


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

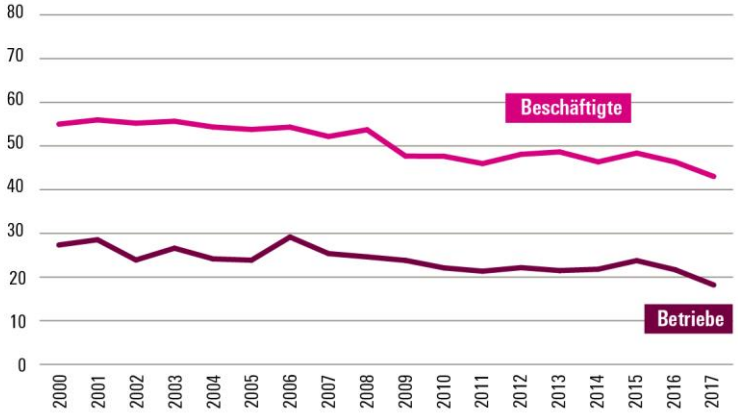
Thüringen

Fakten zur Tarifbindung

- Betriebe mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Betrieben, 2017)
  Thüringen: 18 %
  Deutschland: 27 %
- Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen Beschäftigten, 2017)
  Thüringen: 43 %
  Deutschland: 54 %
- Frauen in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen weiblichen Beschäftigten, 2017)
  Thüringen: 46 %
  Deutschland: 54 %
- Männer in Betrieben mit Tarifbindung
  (Anteil an allen männlichen Beschäftigten, 2017)
  Thüringen: 40 %
  Deutschland: 55 %

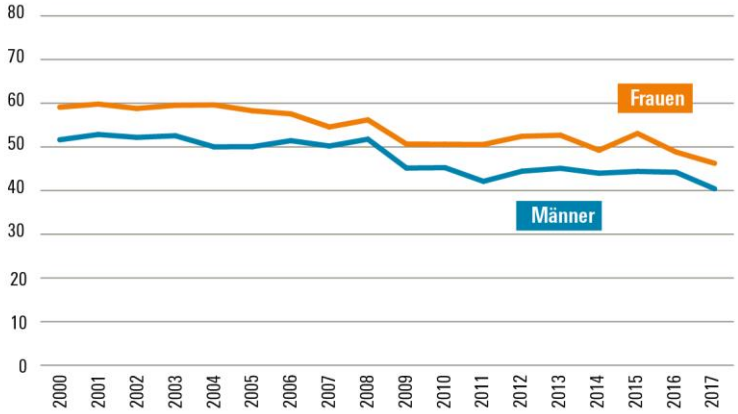
Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte
2000	27	55
2001	29	56
2002	24	55
2003	27	56
2004	24	54
2005	24	54
2006	29	54
2007	25	52
2008	25	54
2009	24	48
2010	22	48
2011	21	46
2012	22	48
2013	21	49
2014	22	46
2015	24	48
2016	22	46
2017	18	43

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

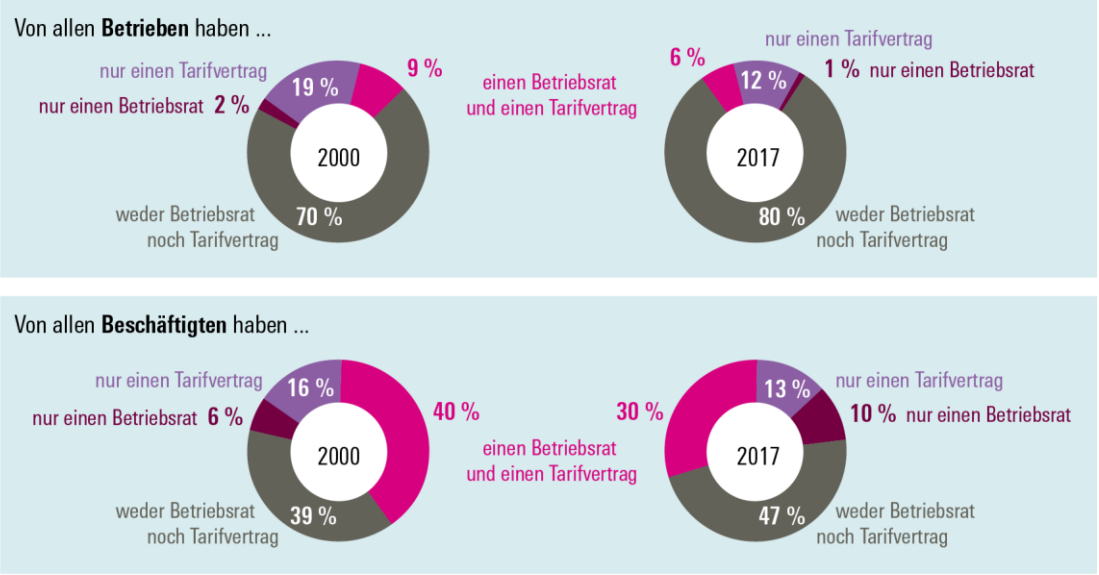


	Frauen	Männer
2000	59	52
2001	60	53
2002	59	52
2003	60	53
2004	60	50
2005	58	50
2006	58	51
2007	55	50
2008	56	52
2009	51	45
2010	51	45
2011	51	42
2012	52	44
2013	53	45
2014	49	44
2015	53	44
2016	49	44
2017	46	40

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

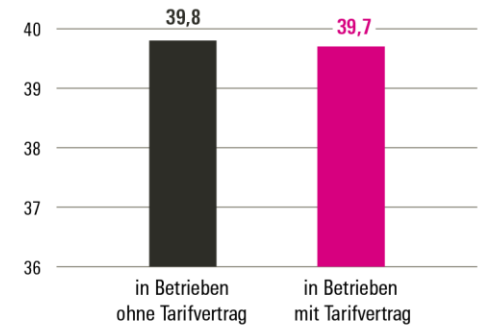
Tarifverträge und Betriebsräte in Thüringen



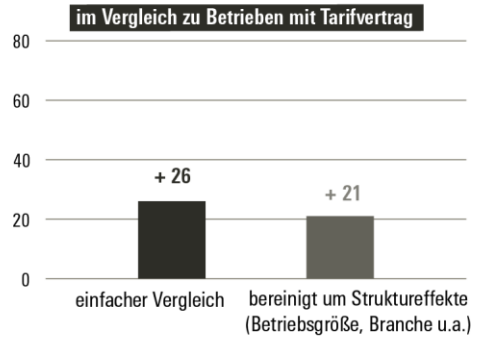
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

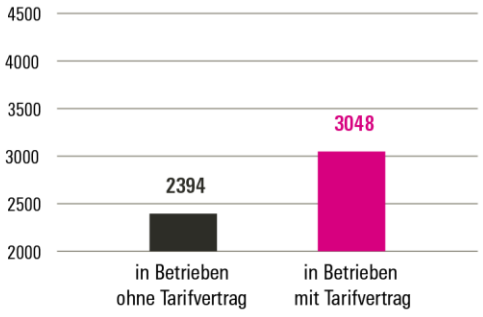


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

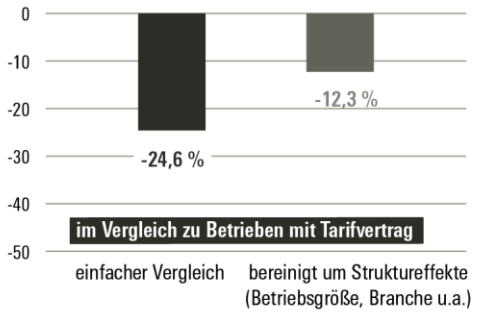


... beim **Verdienst**

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2015–2017)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI

Anhang: Datengrundlage und Methoden

Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1993-2017 (DOI: 10.5164/IAB.IABBP9317.de.en.v1). 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. Eine ausführliche Darstellung des Datensatzes findet sich in Fischer et al. (2009) und in Ellguth/Kohaut/Möller (2014). Die einzelnen Wellen des IAB-Betriebspanels wurden mit Hilfe des von Umkehrer (2017) geschriebenen Do-Files zusammengeführt. Die Daten aus dem Jahr 2017 waren bei Redaktionsschluss die aktuellsten, zu denen das IAB für wissenschaftliche Auswertungen externen Nutzern Zugang gewährt. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden Schleswig-Holstein und Hamburg sowie Rheinland-Pfalz und das Saarland gemeinsam ausgewertet. Um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern und die Replizierbarkeit der Auswertungen zu gewährleisten, werden im Folgenden die verwendeten Variablen und Auswertungsschritte dokumentiert.

Entwicklung der Tarifbindung

Die Tarifbindung eines Betriebes wird anhand der Variable „Geltung Tarifvertrag“ (Panelvariable wagree_d) gemessen. Hierfür wurden Branchen- und Haustarifverträge zusammengefasst. Für die Auswertung werden sowohl das Betriebsgewicht (ecross_c) als auch das Beschäftigtengewicht (e_empt_c) verwendet, um die Tarifbindung der Betriebe respektive der Beschäftigten zu erfassen. Das Betriebsgewicht korrigiert Effekte des Stichprobendesigns und Stichprobenausfälle und ermöglicht eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit der Betriebe in Deutschland (siehe Bechmann et al. 2019, S. 21). Das Beschäftigtengewicht gewichtet die Betriebe zusätzlich nach der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. Juni des Vorjahres, sodass sich mit Hilfe dieses Gewichtes z. B. Aussagen darüber machen lassen, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifbindung ist (ibid.). Zur geschlechtsspezifischen Auswertung wurden auf Basis des Betriebsgewichts zwei neue Gewichte gebildet, die statt der Zahl aller Beschäftigten jeweils nur die Zahl der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten verwenden. Hierdurch lässt sich darstellen, wie hoch der Anteil der Frauen und Männer ist, die in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeiten.

Tarifverträge und Betriebsräte

Neben Tarifverträgen sind Betriebsräte das zweite tragende Element der industriellen Beziehungen in Deutschland. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Gründung eines Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen möglich. Auf den öffentlichen Dienst findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung; hier werden Personalräte gebildet (die umgangssprachlich trotzdem häufig als Betriebsräte bezeichnet werden). Einige Auswertungen der IAB-Daten zur Verbreitung von Betriebsräten beschränken sich deshalb auf privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigten, stellen also gewissermaßen eine „Ausschöpfungsquote“ der gesetzlich möglichen Verbreitung von Betriebsräten dar (siehe Ellgut/Kohaut 2019, S. 295).

Aus Sicht der Beschäftigten ist es jedoch unerheblich, ob an ihrem Arbeitsplatz kein Betriebsrat existiert, weil eine Gründung rechtlich nicht möglich ist oder weil diese – obwohl generell zulässig – nicht durchgeführt wurde. Deshalb werden in die Auswertung Beschäftigte aus allen Betrieben unabhängig der Beschäftigtenzahl einbezogen. Da Personalräte

ähnliche Funktionen wie Betriebsräte wahrnehmen schließt die Auswertung auch den öffentlichen Dienst mit ein, wobei in den Abbildungen aus Gründen der Lesbarkeit auf die formal korrekte Bezeichnung „Betriebs- bzw. Personalrat“ verzichtet wird. Grundlage der Auswertung ist die Variable „Betriebs-/Personalrat“ (wcounc_b). Gewichtet wurde, wie bereits bei der Analyse der Tarifbindung, mit dem Betriebs- bzw. Beschäftigtengewicht.

Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

Tarifverträge schreiben als wesentliche Regelungsinhalte wöchentliche Regelarbeitszeit und das Entgelt fest. Darüber hinaus enthalten sie zahlreiche weitere Vereinbarungen, zum Beispiel zum Urlaubsanspruch oder zu Sonderzahlungen. In der weit überwiegenden Mehrzahl gehen diese über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus, begünstigen also die Beschäftigten gegenüber einem tariflosen Zustand. Die Unterschiede werden zunächst rein deskriptiv dargestellt, indem die Mittelwerte für die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Stunden (hofull_c) und das mittlere imputierte Bruttotagesentgelt der Vollzeitbeschäftigten (te_imp_mw) abgetragen werden. Für beide Auswertungen wurden Daten aus dem Jahr 2017 verwendet und mit dem Beschäftigtengewicht gewichtet. Im Fall der Entgelte wurde die Variable zur besseren Lesbarkeit in Monatsentgelte umgewandelt, indem mit 365 Tagen multipliziert und dann durch 12 Monate geteilt wurde. Die Variable enthält keine Löhne der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden sowie von Personen in Altersteilzeit (siehe Klosterhuber/Lehnert/Seth 2016, S. 67).

Tarifgebundene und tariflose Unternehmen weisen eine Reihe von Strukturunterschieden auf, die ihrerseits Arbeitszeiten und Entgeltniveau beeinflussen. Eine rein deskriptive Betrachtung kann dann irreführend sein, wenn z. B. die höheren Entgelte in tarifgebundenen Betrieben ursächlich auf eine größere Betriebsgröße der tarifgebundenen Betriebe zurückgehen, da Großbetriebe im allgemeinen höhere Entgelte als Kleinbetriebe zahlen (Lallemand/Plasman/Rycx 2007). Ähnlich gelagert verweist das Institut der deutschen Wirtschaft (2017, S. i) auf Unterschiede im Qualifikationsniveau der Beschäftigten als mögliche Erklärung für Entgeltunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben. Um den Einfluss von Drittvariablen statistisch zu kontrollieren wurden deshalb neben den einfachen Vergleichen auch um Struktureffekte bereinigte Unterschiede bei Arbeitszeit und Gehalt berechnet. Um eine höhere Fallzahl zu erreichen und so zu validen Ergebnissen zu kommen wurden hierzu Daten aus den Jahren 2015 bis 2017 verwendet.

Folgende Strukturmerkmale wurden berücksichtigt: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten [az_vz] und 10er Größenklassen [sizegr_d]); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten [ant_mq_vz und ant_hq_vz]); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert [tecst_d]). Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen nicht verfügbar sind, werden von der Analyse ausgeschlossen. Einzelheiten zum Bereinigungsverfahren sind in Schulten/Lübker/Bispinck (2019, S. 57ff.) dokumentiert. Geringe Abweichungen zur Bayern-Studie (Schulten/Lübker/Bispinck 2018, S. 55ff.) erklären sich daraus, dass inzwischen neuere Daten aus dem IAB-Betriebspanel zur Verfügung stehen.

Literatur

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

Bechmann, S./Tschersich, N./Ellguth, P./Kohaut, S./Elisabeth Baier (2019): Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 25 (2017). München.

Behrens, M./Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: WSI-Mitteilungen 69 (6), S. 452-459

Berwing, S. (2016): Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis, Schriften der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS), Mannheim

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2019. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 85. Düsseldorf.

Boewe, J./Schulten, J. (2019): Der Lange Kampf Der Amazon-Beschäftigten: Labor des Widerstands. Globale Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel. 2. Auflage, Berlin.

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

Bossler, M. (2019): The Rise in Orientation at Collective Bargaining without a formal Contract, in: Industrial Relations 58 (1), 17-45

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. Heraus-forderungen in Zeiten des Umbruchs. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin,

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

Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel - Methodological Essentials and Data Quality, in: Journal for Labour Market Research, Vol. 47 (1-2), S. 27-41

Ellguth, P./Trinczek, R. (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 172-182.

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.

Freistaat Thüringen (2019): Gesetz zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes und anderer haushaltsrechtlicher Vorschriften vom 30. Juli 2019, in Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 9 (August 2019), S. 315-321.

Institut der deutschen Wirtschaft (2017): Tarifbindung in Bayern, Studie erstellt im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw), München.

Klosterhuber, W./Lehnert, P./Seth, S. (2016): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittmodell 2, 1993 – 2014 (LIAB QM2 9314). FDZ-Datenreport 05/2016, Nürnberg.

Lallemand, T./Plasman, R./Rycx, F. (2007): The Establishment-size Wage Premium: Evidence from European Countries, in: Empirica 34 (5), S. 427-451.

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

Müller-Jentsch, W. (1995). Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 2 (1), S. 11-24.

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

Schulten, T. (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation, in: Behrens, M./Dribbusch, H. (eds.), Industrial Relations in Germany, WSI-Mitteilungen Special Issue 2019, Nomos: Baden-Baden, S. 11-30.

Schulten, T. (2018): The Role of Extension in German Collective Bargaining, in: Hayter, S./Visser, J. (eds.), Collective Agreements: Extending Labour Protection, ILO: Genf, S. 65-92

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tarifflucht in Bayern, WSI-Study 13. Düsseldorf.

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tarifflucht in Sachsen, WSI-Study 19. Düsseldorf.

Umkehrer, M. (2017): Zusammenführen der Wellen des IAB-Betriebspanels. Ein Do-File für die grundlegende Aufbereitung eines Paneldatensatzes in Stata. FDZ-Methodenreport 12/2017, Nürnberg.