

# TARIFBINDUNG IN DEUTSCHLAND – AKTUELLE TRENDS UND ENTWICKLUNGEN

---

**Dr. Malte Lübker**

Referat Tarif- und Einkommensanalysen

WSI-Tariftagung 2019

Düsseldorf, 12. und 13. Dezember 2019

# Tarifbindung in Deutschland: Aktuelle Trends und Entwicklungen

---

## Entwicklungslinien der Tarifbindung

- Daten aus dem IAB-Betriebspanel

## Auswirkungen auf die Beschäftigten

- Effekte der Tarifbindung auf die Entgelthöhe
- Effekte der Tarifbindung auf die wöchentliche Arbeitszeit

## Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

- Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit
- Stärkung der Tarifbindung und Organizing

## Zusammenfassung und Diskussion

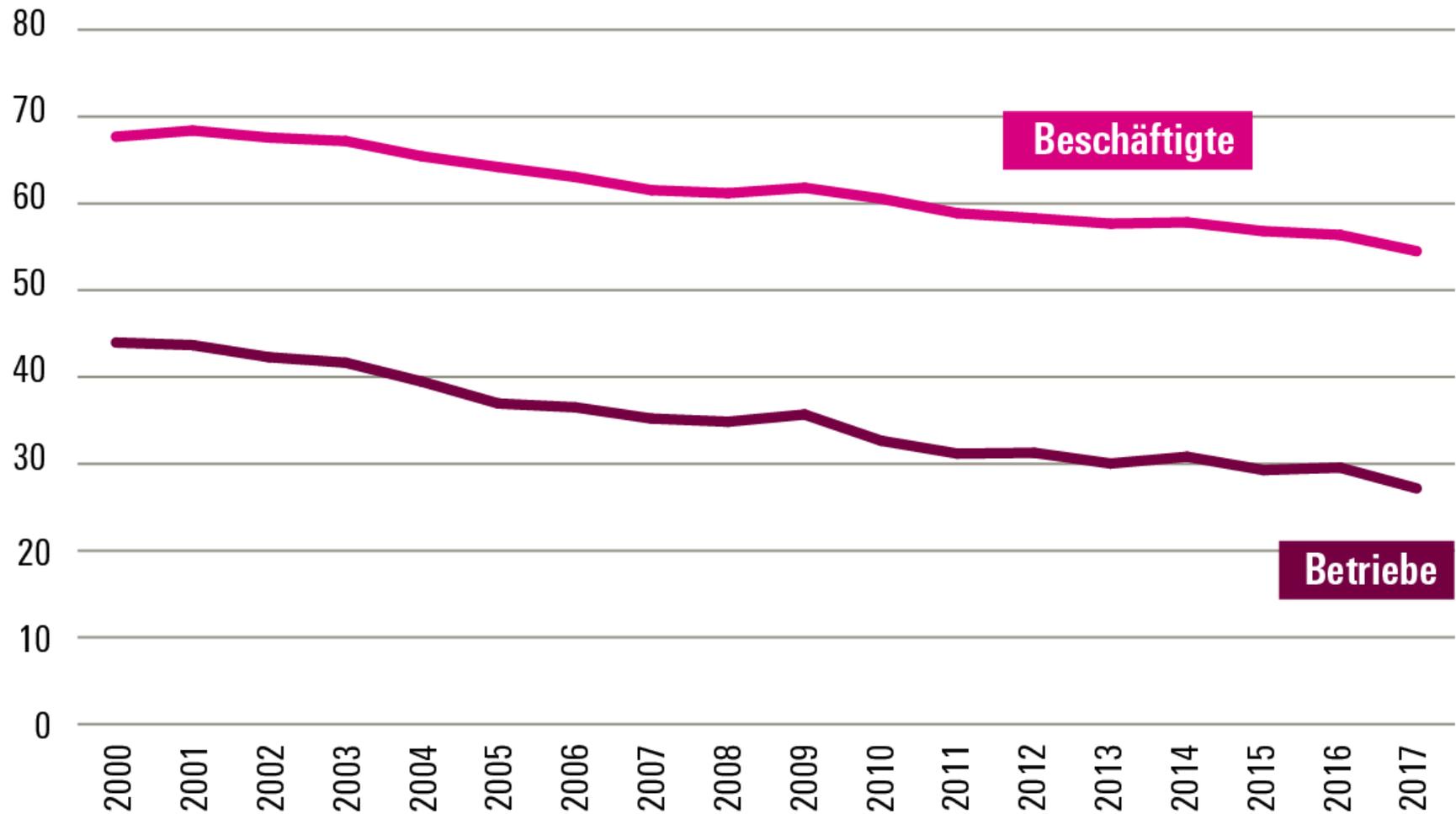
---

# ENTWICKLUNGSLINIEN DER TARIFBINDUNG

---

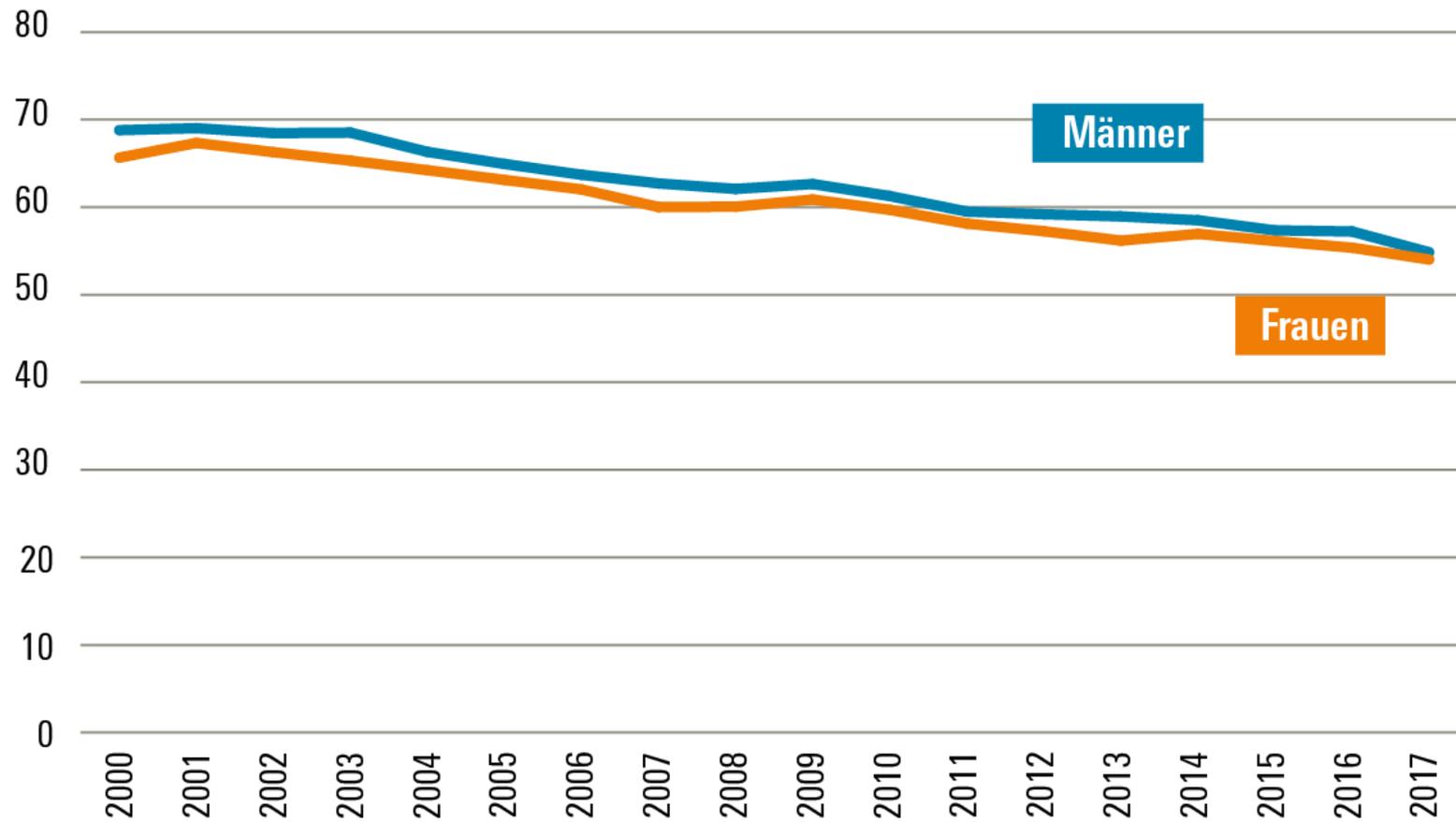
# Erosion der Tarifbindung setzt sich fort ...

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



# ... und betrifft Frauen und Männer gleichermaßen

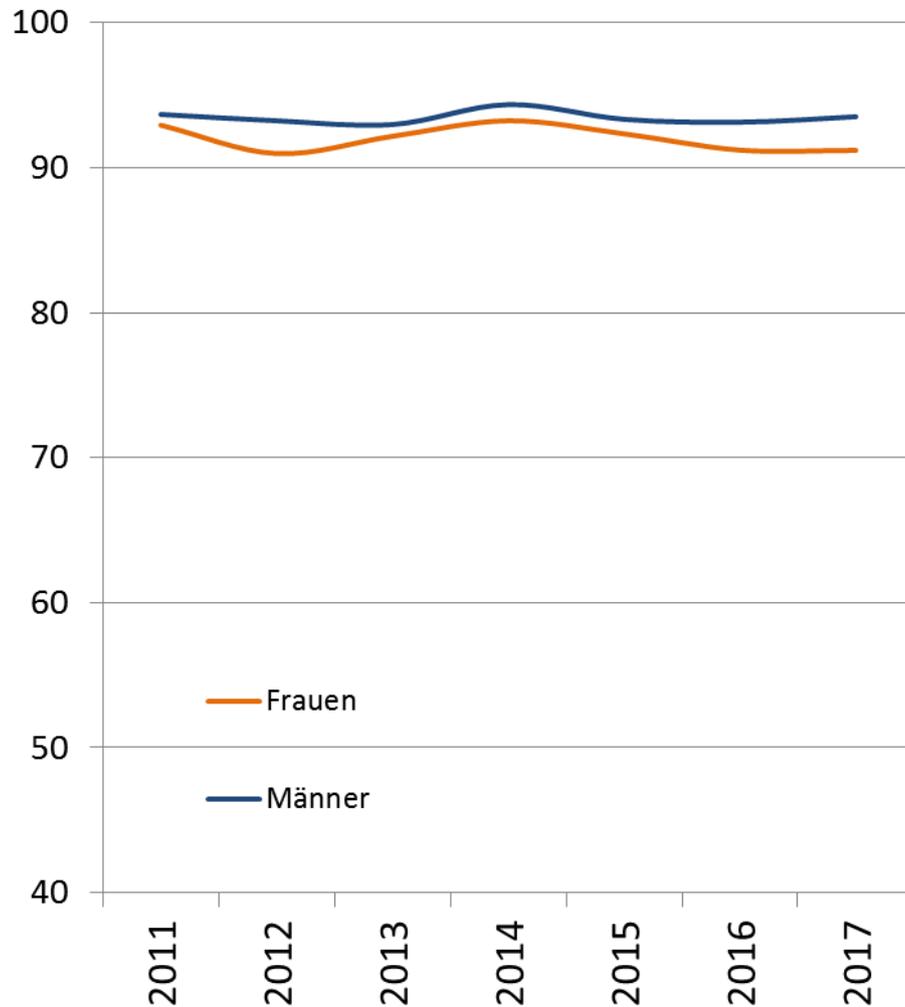
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

# Tarifbindung nach Eigentümer des Betriebes

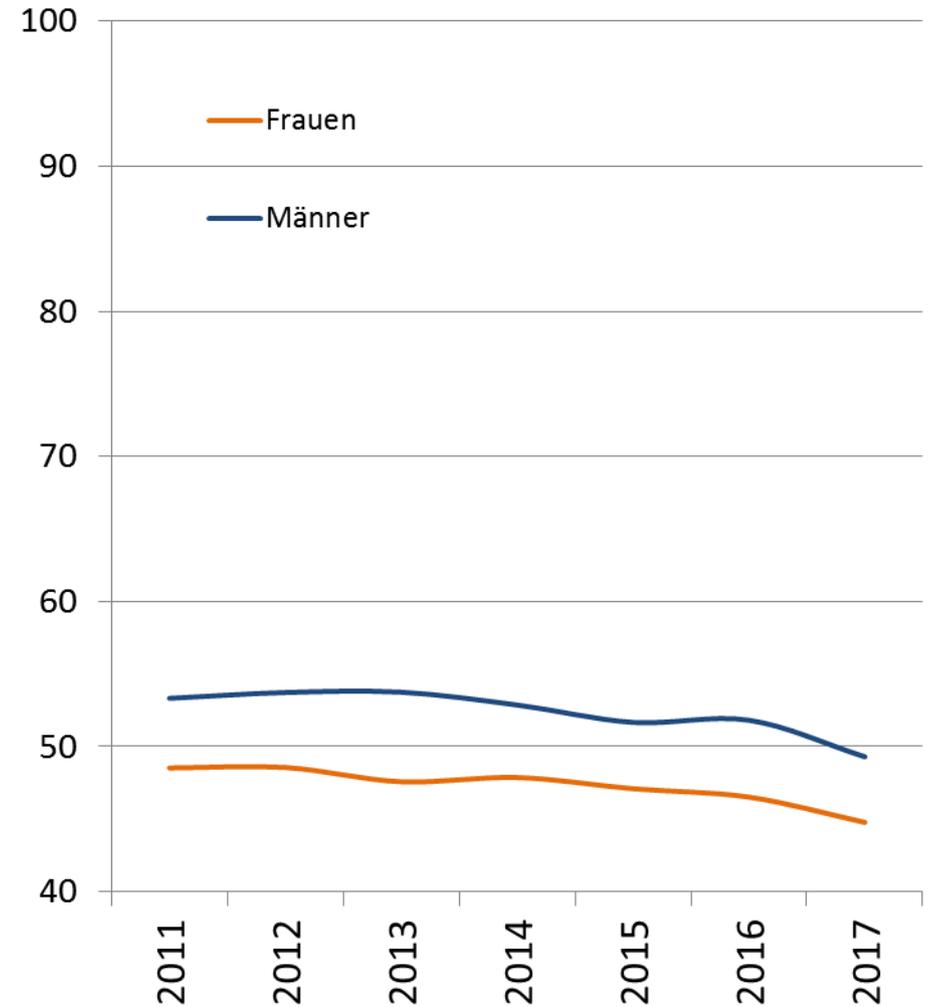
## Betrieb öffentliches Eigentum



Quelle: IAB-Betriebspanel (eigenen Berechnungen).

**WSI**

## Betrieb kein öffentliches Eigentum



Quelle: IAB-Betriebspanel (eigenen Berechnungen).

**WSI**

# Tarifbindung nach Bundesländern



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

## Neue Veröffentlichung des WSI

- Zahlen zur Tarifbindung für Deutschland und nach Bundesländern (IAB-Basis).

Tarifbindung in den Bundesländern

Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Bd. 86.

Düsseldorf: 2019, 39 Seiten

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten

---

# AUSWIRKUNGEN AUF DIE BESCHÄFTIGTEN

---

# Wie wirken sich Tarifverträge auf die Löhne aus?



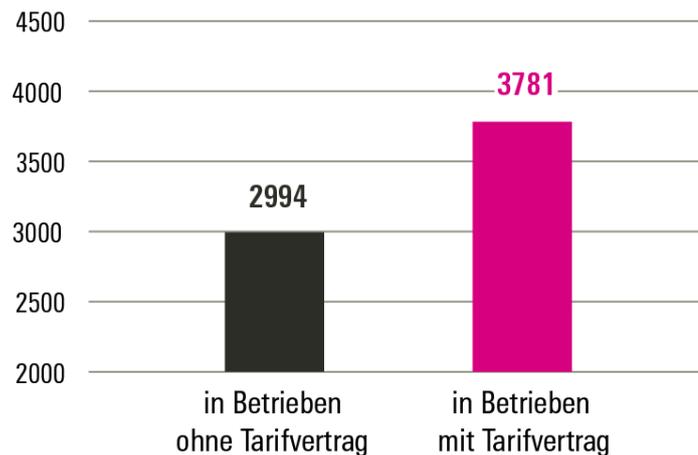
## Widersprüchliche Stimmen in der Literatur

- **Gürtzgen (2016):** Lohnabstand von tarifgebundenen zu nicht-tarifgebundenen Betrieben geht in erster Linie auf Selbstselektion zurück – es gibt keine ursächliche Tarifprämie.
- **Addison (2016):** Tarifgebundenen Betriebe zahlen höhere Löhne; Tarifierung ist kein Ersatz für Tarifbindung.
- **Bispinck/ Amlinger (2015):** Bereinigte Tarifprämie ist für Frauen (9,2%) größer als für Männer (6,6 %) (VSE 2010).

# Einfluss von Tarifverträge auf die Entgelthöhe...

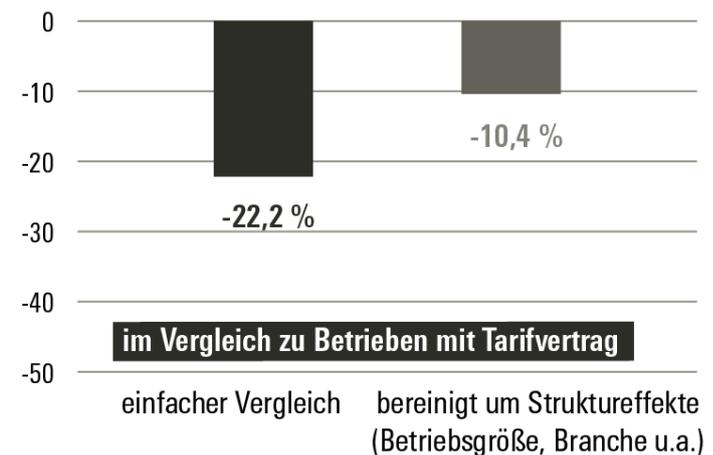
## Bruttomonatsentgelte, in Euro (2017)

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**

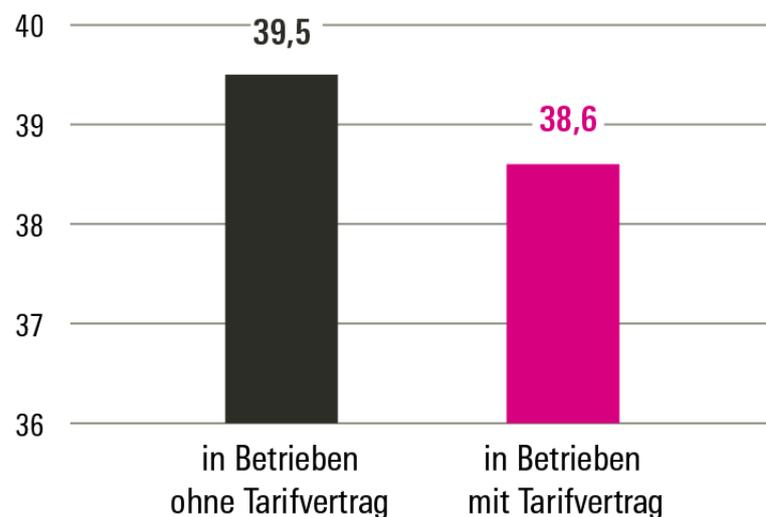
## Deutlicher Effekt von Tarifbindung auf Entgelthöhe

- Entgelte in tariflosen Betrieben liegen 22 % unter denen in Betrieben mit TV.
- Wenn Struktureffekte herausgerechnet werden, verbleibt ein Rückstand von -10 % für tariflose Betriebe (Datenbasis: IAB Betriebspanel 2015-2017).
- Besonders hoher Rückstand für tariflose Betriebe in Ostdeutschland.

# ... und die wöchentliche Arbeitszeit

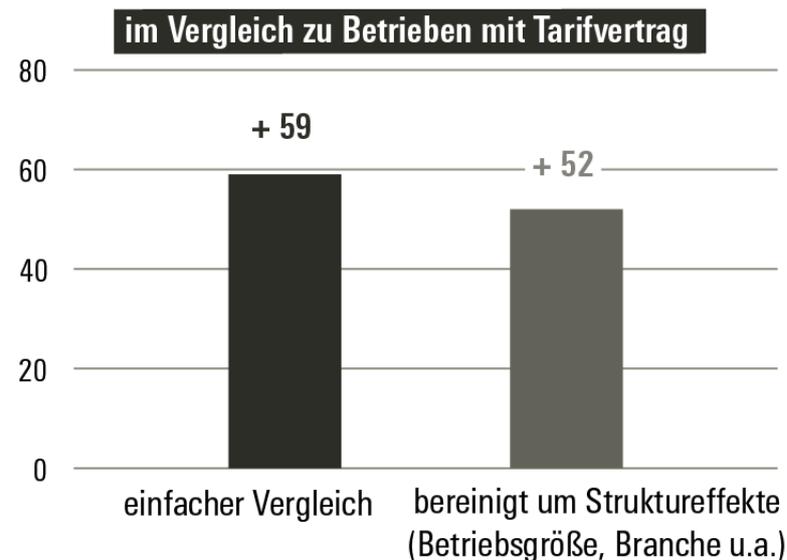
## Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2017)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



## Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)

Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



## Deutlicher Effekt von Tarifbindung auf die betriebliche Arbeitszeit

- Die betriebliche Wochenarbeitszeit liegt in tariflosen Betrieben etwa eine Stunde über der in tarifgebundenen Betrieben (IAB BP 2015-2017).
- Kein Tarifvertrag = länger arbeiten für weniger Geld!

---

# ANSÄTZE ZUR STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG

---

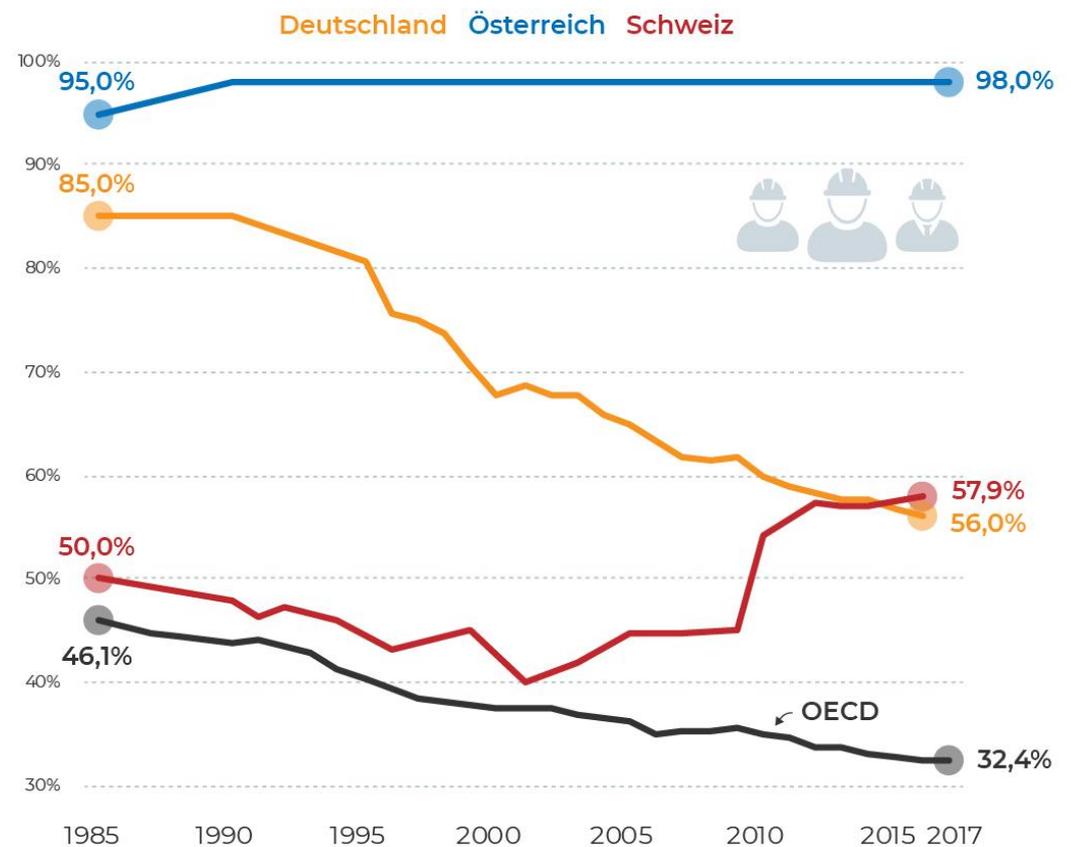
# Ein Blick über die Grenzen

## Konträre Entwicklungen im deutschsprachigen Raum

- **Deutschland:** „Coverage has been relatively stable in most continental European countries except for Germany [...]” (OECD 2019).
- **Schweiz:** Verstärkte Nutzung der AVE (insbes. Gastgewerbe, Bau).
- **Österreich:** Hohe Tarifbindung durch Kammersystem.
- Kein „copy-paste“ möglich, aber: sinkende Tarifbindung ist nicht zwangsläufig.

## Trends bei der Tarifbindung

Beschäftigte, die in Arbeitsverhältnissen mit Tarifbindung arbeiten, 1985-2017



Quelle: Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work

# Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit

Table 2.2. Scope and coverage of extensions (or functional equivalent) mechanisms in place in OECD countries, 2018

	Subject to relatively binding criteria	Subject to relatively mild criteria	Not subject to any criteria
Common	<p>Finland (16.0% in 2014)</p> <p>Netherlands (10.8% in 2016)</p> <p>Slovenia (9.4% in 2013)</p> <p>Switzerland (13.7% in 2013)</p>	<p>Belgium (14.0% in 2008)</p> <p>France (25.0% in 2012)</p> <p>Portugal</p>	<p>Iceland<sup>1</sup></p> <p>Italy<sup>1</sup></p> <p>Spain<sup>1</sup> (6.0% in 2008)</p>
Uncommon	<p>Austria</p> <p>Czech Republic (5.4% in 2014)</p> <p>Germany (0.4% in 2008)</p> <p>Hungary (2.5% in 2012)</p> <p>Israel</p> <p>Japan</p> <p>Latvia</p> <p>Norway</p> <p>Slovak Republic (0% in 2011)</p> <p>Turkey</p>	<p>Estonia (1.0% in 2012)</p>	<p>Korea</p> <p>Lithuania (0% in 2013)</p> <p>Luxembourg</p> <p>Mexico</p> <p>Poland</p>

## Rolle der Allgemeinverbindlichkeit weist große Unterschiede auf

- AVE leistet bei regelmäßiger Anwendung erheblichen Beitrag zur Tarifbindung (z.B. Frankreich +25 Prozentpunkte und Finnland +16 Prozentpunkte).
- Deutschland ist durch Veto-Macht der Arbeitgeber ein Sonderfall.

# Stärkung der Tarifbindung und Organizing

---

## Flächentarifverträge erfordern Organisationsdichte der Tarifverbände

- “Overall, collective bargaining coverage is high and stable only in countries where multi-employer agreements [...] are negotiated and where the share of firms that members of an employer association is high, or where agreements are extended [...]” (OECD 2019: S. 24)
- Sonderfall Deutschland: OT-Mitgliedschaften (Behrens 2016).
- Verbot der OT-Mitgliedschaft für Innungen (Pieroth/Barczak 2015; BVerwG 2016) wird durch Austritt von Betrieben und die Verweigerungshaltung einiger Innungen unterlaufen (Kluth 2017).

## Haustarifverträge erfordern Organisationsmacht der Gewerkschaften

- „In countries where collective agreements are signed mainly at firm level, coverage tends to go hand-in-hand with trade union density.” (OECD 2019: S. 24)
- Dezentralisierung des Tarifvertragswesens macht es verwundbar.
- Heranführung an die Flächentarifverträge ist wichtige Strategie.

# Organizing: Beispiele aus der Praxis

Heute & hier – und zum Nachlesen:



---

# ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION

---

# Zusammenfassung und Diskussion

---

**Erosion der Tarifbindung setzt sich fort und hat negative Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen (Entgelthöhe; Arbeitszeit).**

**Blick über die Grenzen zeigt, dass dies keine unausweichliche Entwicklung ist – Deutschland ist aus Sicht der OECD eher Ausnahme.**

## **Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung**

- Regelmäßige Allgemeinverbindlicherklärung leistet in einigen Ländern wesentlichen Beitrag zur Tarifbindung – die Veto-Macht der Arbeitgeber macht Deutschland innerhalb der OECD zum Sonderfall.
- Die öffentliche Hand hat als Eigentümer und Auftraggeber das Potential, Tarifbindung für 1 bis 2 Mio. tariflose Beschäftigte zu schaffen.
- Handlungsfähige Tarifverbände und Flächentarifverträge sind wesentliche Faktoren für hohe Tarifbindung – OT-Mitgliedschaften und Verweigerungshaltung der Innungen destabilisieren das System.

# Vielen Dank!

---

## E-Mail

Malte-luebker@boeckler.de