



# **IW-Report 15/2018**

## **Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland**

Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels  
Helena Schneider, Sandra Vogel

Köln, 30.04.2018

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2 Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>3 Charakteristika tarifgebundener Beschäftigter</b>	<b>6</b>
<b>4 Betriebliche Merkmale</b>	<b>9</b>
<b>5 Fazit</b>	<b>12</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>14</b>

## Zusammenfassung

Auswertungen auf Grundlage des Sozioökonomischen Panels zeigen, dass gut 53 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nach einem Flächen-, Haustarifvertrag oder außertariflich bezahlt werden. Der Anteil der Arbeitnehmer, die von tarifvertraglichen Regelungen profitieren, steigt sogar auf über 63 Prozent an, wenn man Beschäftigte mit am Flächentarif orientierten Verdiensten mit zu dieser Gruppe zählt. Dabei sind Männer und Frauen sowie Arbeitnehmer aller Altersklassen ähnlich gut durch tariflich geregelte Arbeitsbedingungen abgedeckt. Auch Befristungen finden sich in ähnlichem Umfang unter nach Tarifvertrag bezahlten sowie tarifungebundenen Arbeitnehmern. Dennoch gibt es Bereiche, in denen Tarifbindung auffällig selten zu finden ist. So werden nur 29 Prozent der Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung nach einem Tarifvertrag oder außertariflich bezahlt. Zudem weisen einige Branchen sehr geringe Tarifbindungsquoten auf. Das Gastgewerbe und der Bereich Information und Kommunikation fallen mit Tarifbindungsquoten von unter 40 Prozent gegenüber Bereichen wie Erziehung und Unterricht (71 Prozent) oder dem Bergbau und der Energie- und Wasserversorgung (75 Prozent) stark ab. Außerdem scheint ein strukturelles Organisationsproblem bei kleinen und mittleren Unternehmen zu bestehen. Während die Tarifbindungsquote unter den Befragten aus Unternehmen mit 2.000 oder mehr Mitarbeitern bei 73 Prozent liegt, geben nur knapp 26 Prozent der Befragten aus Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten an, dass ihr Unternehmen flächen- oder haustarifgebunden ist. Wenig überraschend ist, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat deutlich mehr Beschäftigte nach Tarifvertrag bezahlt werden als in Betrieben ohne Betriebsrat. Wer in einem tarifgebundenen Betrieb angestellt ist, bleibt im Durchschnitt länger als jemand, der in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb arbeitet.

Die Gewerkschaften befinden sich dabei zunehmend in einem Dilemma: Die Tarifbindung ist seit Jahren rückläufig und neue Mitglieder müssen zur Stärkung der gewerkschaftlichen Basis gewonnen werden. Ein Tarifvertrag muss daher potenziellen neuen Mitgliedern Vorteile beispielsweise in Form von Lohnsteigerungen oder Arbeitszeitmodellen bieten, die ihren Wünschen entsprechen. Zu hohe Tarifabschlüsse drängen zugleich jedoch weniger starke Unternehmen aus der Tarifbindung. Gewerkschaften müssen entsprechend Tarifverträge verhandeln, die für Arbeitnehmer und Unternehmen attraktiv sind, um die Tarifbindung in Deutschland zu stärken.

## 1 Einleitung

Am 1. Mai wird jährlich der internationale Tag der Arbeit gefeiert. 1886 trafen sich in den USA an diesem Tag erstmals etwa 400.000 Beschäftigte zu einer gemeinsamen Kundgebung. Mithilfe mehrtägiger Streiks wollten die Arbeiter die Festsetzung des Acht-Stunden-Tags erreichen. Auch wenn die Streiks teilweise blutig endeten und nur einem Bruchteil der Arbeitnehmer die gewünschte Arbeitszeitregelung bescherten, blieben die Forderungen nach mehr Arbeiterschutz und einem Acht-Stunden-Tag lebendig (Schuster, 1991, 7 ff.). Nur drei Jahre später wurde auf einem internationalen Arbeiterkongress in Paris am 14. Juli 1889 folgende Resolution verabschiedet: „Es ist für einen bestimmten Zeitpunkt eine große internationale Manifestation zu organisieren, und zwar dergestalt, dass gleichzeitig in allen Städten an einem bestimmten Tage die Arbeiter an die öffentlichen Gewalten die Forderung richten, den Arbeitstag auf acht Stunden festzusetzen [...]. In Anbetracht der Tatsache, dass eine solche Kundgebung bereits von dem amerikanischen Arbeiterbund [...] für den 1. Mai beschlossen worden ist, wird dieser Zeitpunkt als Tag der internationalen Kundgebung angenommen“ (Schuster, 1991, 7). Im deutschen Kaiserreich beteiligten sich nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) etwa 100.000 Arbeiter an den Maidemonstrationen im Jahr 1890 (DGB, 2018b).

Als gesetzlicher Feiertag wird der internationale Tag der Arbeit bis heute in Deutschland gefeiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben auch in diesem Jahr unter dem Motto „Vielfalt, Solidarität, Gerechtigkeit“ zu bundesweiten Kundgebungen aufgerufen. Während der Acht-Stunden-Tag in Deutschland seit 1918 gilt, kämpfen die Gewerkschaften heute eher dafür, diese Regel im digitalen Zeitalter nicht aufweichen zu lassen. Das gewerkschaftliche Themenspektrum ist zudem viel umfassender geworden. Aktuell geht es den Gewerkschaften vor allem darum, Niedriglöhne sowie Mini- und Midijobs abzuschaffen, Überstunden im Öffentlichen Dienst abzubauen und den vom DGB konstatierten Gender Pay Gap zu bekämpfen. Außerdem sollen die Beschäftigten stärker in Arbeitszeitfragen einbezogen, die Tarifflucht der Arbeitgeber unterbunden, ein gerechtes Steuersystem geschaffen und die Solidarität in einem sozialen Europa gestärkt werden (DGB, 2018a).

Gehör werden die Gewerkschaften jedoch nur finden, wenn sie selbst stark genug sind, um die Arbeitsbedingungen branchenübergreifend und umfassend mitgestalten zu können. 2015 waren jedoch nur noch 17,5 Prozent aller abhängig Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft (Biebeler/Lesch, 2015, 711). Fraglich ist, inwieweit Gewerkschaften bei einem solch niedrigen Organisationsgrad noch effektiv die Interessen aller Beschäftigten auf der politischen Bühne vertreten können. Auch das Ausmaß, in dem die Gewerkschaftsseite Arbeitsbedingungen direkt über Tarifverträge mitgestaltet, schwindet: Noch vor 20 Jahren erhielten über 80 Prozent der Arbeitnehmer eine Bezahlung nach einem Flächentarifvertrag oder ihre Vergütung orientierte sich an diesem (Schnabel, 2005, 190). Dieser Anteil schwindet merklich. Entsprechend stellt sich die Frage, wie hoch die Tarifbindungsquote aktuell ist? Wie viele Beschäftigte werden noch nach einem Tarifvertrag bezahlt und stehen somit unter gewerkschaftlicher Obhut?

Um diese Fragestellungen beantworten zu können, wird im vorliegenden Beitrag auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) die Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland unter-

sucht. Die Tarifbindungsquote wird in regelmäßigen Abständen in der wissenschaftlichen Literatur analysiert und auch in der politischen Debatte wird die Stärkung der Tarifbindung angesichts des sinkenden Abdeckungsgrads von Tarifverträgen thematisiert. Bisherige Untersuchungen zur Tarifbindung beruhen meist auf Betriebsbefragungen und stellen daher betriebliche Merkmale, die mit einer Tarifbindung zusammenhängen könnten, in den Vordergrund. Eine tiefergehende Analyse der Charakteristika tarifgebundener Beschäftigter fehlt häufig. Lediglich die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung lieferte hierzu bislang Informationen, zuletzt jedoch im Jahr 2014 (Amlinger/Bispinck, 2015). Vor dem Hintergrund dieser Forschungspraxis erscheint es gewinnbringend, die Tarifbindung in Deutschland mithilfe des SOEP und somit aus einer Arbeitnehmerperspektive heraus näher zu untersuchen. Beim SOEP handelt es sich um eine repräsentative Befragung von privaten Haushalten. In der jährlich durchgeführten Erhebung werden die immer gleichen Personen zu Themen wie Erwerbstätigkeit oder Wertvorstellungen befragt (DIW, 2018).

Um differenziert analysieren zu können, wie es um die Tarifbindung in Deutschland bestellt ist, werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Tarifbindungsstatus in fünf Gruppen unterteilt. Beschäftigte, die:

1. nach einem Flächentarifvertrag,
2. nach einem Haustarifvertrag,
3. außertariflich in einem tarifgebundenen Unternehmen,
4. am Flächentarifvertrag orientiert,
5. unabhängig von einem Tarifvertrag

bezahlt werden. Die nach Flächentarif-, Haustarifvertrag oder außertariflich entlohnten Arbeitnehmer werden im Folgenden häufig in einer Gruppe der tarifgebundenen Beschäftigten zusammengefasst. Neben allgemeinen Erkenntnissen, wie viele Beschäftigte in Deutschland nach einem Tarifvertrag bezahlt werden (Kapitel 2), liefert das SOEP auch Informationen dazu, welche Merkmale wie zum Beispiel Alter oder Erwerbsstatus die Beschäftigten der unterschiedlichen Gruppen aufweisen (Kapitel 3). Darüber hinaus können auch erste Anhaltspunkte für Zusammenhänge zwischen der Tarifbindung und betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße oder der Branche erarbeitet werden (Kapitel 4).

## 2 Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland

Wie es um die Tarifbindung in Deutschland derzeit steht, kann anhand unterschiedlicher Datengrundlagen ermittelt werden. Im SOEP werden die Arbeitnehmer selbst danach gefragt, ob ihr Lohn einer tariflichen Grundlage entspringt. Die Zahlen des IAB-Betriebspanels beruhen auf Betriebsbefragungen zur Form der Tarifbindung (Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag, kein Tarifvertrag) und zur Orientierung in Lohnfragen am Flächentarifvertrag. Quoten, die sich aus Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes ergeben, werden mithilfe eines kombinierten Ansatzes ermittelt (Giza, 2017; Statistisches Bundesamt, 2014).

In der vorliegenden Auswertung werden die SOEP Daten des Jahres 2016 zur Berechnung der Tarifbindung herangezogen. Berücksichtigt werden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht älter als 65 Jahre, in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt waren oder sich in einer Ausbildung befanden. Selbstständige, Volontäre, Praktikanten, Wehrdienstleistende, Personen in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, Ein-Euro-Jobber sowie Arbeitnehmer in Altersteilzeit werden ausgeschlossen. Tabelle 2-1 zeigt, dass im Jahr 2016 insgesamt 37,5 Prozent der Beschäftigten nach einem Flächentarifvertrag und 11,2 Prozent nach einem Haustarifvertrag bezahlt wurden. Weitere 4,6 Prozent der befragten Beschäftigten erhielten eine außertarifliche Bezahlung in einem Betrieb mit tariflicher Bindung. Die außertarifliche Bezahlung kommt häufig bei Arbeitnehmern mit besonderen Qualifikationen oder großer Verantwortung vor. Sie liegt in der Regel über dem Entgeltniveau, das ein Tarifvertrag für die entsprechende Tätigkeit vorsieht. Knapp 10 Prozent der Arbeitnehmer gaben außerdem an, dass sich ihr Unternehmen bei den Löhnen an einem Flächentarifvertrag orientiert. Insgesamt profitierten somit 63,2 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden/Unternehmen in Deutschland verhandelt wurden. Der Verdienst von knapp 37 Prozent der Befragten beruhte 2016 auf keinerlei tariflicher Grundlage.

### Tabelle 2-1: Tarifbindung der Beschäftigten

So viel Prozent der Beschäftigten in ... werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Gesamtdeutsch- land	Westdeutsch- land	Ostdeutsch- land
<b>Tarifgebundene Bezahlung</b>	<b>53,3</b>	<b>54,0</b>	<b>50,1</b>
• Flächentarifvertrag	37,5	38,7	31,7
• Haustarifvertrag	11,2	10,1	16,5
• Außertarifliche Bezahlung	4,6	5,2	2,0
<b>Andere Form der Lohnsetzung</b>	<b>46,7</b>	<b>46,0</b>	<b>49,9</b>
• Orientierung am Flächentari- fvertrag	9,9	10,1	8,9
• Keine Tarifbindung	36,7	35,9	41,0

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Wird bei der Betrachtung der Tarifbindung zwischen Arbeitnehmern in Ost- und Westdeutschland unterschieden<sup>1</sup>, zeigen sich einige Unterschiede. So wurden 2016 in Westdeutschland 38,7 Prozent der Beschäftigten, in Ostdeutschland hingegen nur 31,7 Prozent nach einem Flächentarifvertrag bezahlt. Zudem wurden deutlich mehr west- als ostdeutsche Beschäftigte außertariflich entlohnt. Der Anteil derer, für die ein Haustarifvertrag galt, war mit 16,5 Prozent hingegen in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland (10,1 Prozent). Die allgemeine Ta-

<sup>1</sup> Die Zuordnung der Beschäftigten zu West- oder Ostdeutschland erfolgt auf Grundlage ihres Wohnorts, nicht auf Grundlage des Standorts ihres Betriebs.

tarifbindungsquote, die Unternehmen mit Flächen- und Haustarifvertrag mit einschließt, wies somit in beiden Landesteilen ein ähnliches Niveau auf, setzte sich aber unterschiedlich zusammen. Löhne, die sich am Flächentarifvertrag orientieren, fanden sich bei west- und ostdeutschen Arbeitnehmern in vergleichbarem Umfang.

### 3 Charakteristika tarifgebundener Beschäftigter

Zusätzlich zur Frage, wie viele Beschäftigte eigentlich von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften profitieren, werden nun die Charakteristika tarifgebundener Beschäftigter näher untersucht. Außerdem wird der Fragestellung nachgegangen, ob es Hinweise auf eine (Selbst-)Selektion der Beschäftigten in bestimmte Formen der Tarifbindung gibt.

In Tabelle 3-1 wird die Tarifbindung nach Geschlecht ausgewiesen. Größere Geschlechterdiskrepanzen fallen in den einzelnen Kategorien nicht auf. Im Jahr 2016 gaben 54,1 Prozent der Männer an, eine tarifgebundene Bezahlung erhalten zu haben. Dies traf im selben Jahr auf 52,5 Prozent der Frauen zu. Der Großteil der Männer und Frauen wurde dabei nach einem gültigen Flächentarifvertrag bezahlt. Einzig bei der außertariflichen Entlohnung finden sich deutliche Unterschiede: Männer gaben im Vergleich zu Frauen fast doppelt so häufig an, außertariflich bezahlt zu werden. Die Gründe hierfür können unterschiedlicher Natur sein. Hammermann et al. (2015, 37) weisen unter anderem darauf hin, dass nur für etwa jede dritte Frau der berufliche Aufstieg von großer Bedeutung sei. Im Vergleich verfolge jeder zweite Mann den Aufstieg auf der Karriereleiter.

#### Tabelle 3-1: Tarifbindung nach Geschlecht

So viel Prozent der beschäftigten Männer/Frauen werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Männer	Frauen
<b>Tarifgebundene Bezahlung</b>	<b>54,1</b>	<b>52,5</b>
• Flächentarifvertrag	36,3	38,8
• Haustarifvertrag	11,7	10,7
• Außertarifliche Bezahlung	6,1	3,1
<b>Andere Form der Lohnsetzung</b>	<b>45,9</b>	<b>47,5</b>
• Orientierung am Flächentarifvertrag	9,4	10,5
• Keine Tarifbindung	36,5	39,5

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Im Jahr 2016 unterlag der Verdienst von 36,5 Prozent der Männer und 39,5 Prozent der Frauen keiner tarifvertraglichen Regelung. Bei etwa 10 Prozent der Beschäftigten beider Geschlechter orientierte sich die Bezahlung am Flächentarifvertrag.

Während Geschlechterunterschiede nur im Bereich der außertariflichen Bezahlung eine Rolle spielen, finden sich bezüglich der Tarifbindung der Beschäftigten verschiedener Altersklassen mehr Unterschiede (Tabelle 3-2). Bildet man vier verschiedene Altersklassen, lässt sich ein leicht u-förmiger Zusammenhang zwischen der Tarifbindungsquote und dem Alter erkennen: Wurden 51,0 Prozent der 18- bis 30-jährigen Beschäftigten im Jahr 2016 nach einem Tarifvertrag bezahlt, galt das für 49,5 Prozent der Beschäftigten im Alter von 31 bis 40 Jahren. In den Altersklassen der 41- bis 50-Jährigen und der über 50-Jährigen nimmt die Tarifbindungsquote dann zu (53,6 und 57,5 Prozent). Das liegt vor allem an der Flächentarifbindung. Die Haustarifbindung ist hingegen über alle vier Altersklassen hinweg stabil. Das gilt auch für die Orientierung am Flächentarifvertrag.

### Tabelle 3-2: Tarifbindung nach Altersklassen

So viel Prozent der Beschäftigten der jeweiligen Alterskohorte werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	18-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	Über 50 Jahre
<b>Tarifgebundene Bezahlung</b>	<b>51,0</b>	<b>49,5</b>	<b>53,6</b>	<b>57,5</b>
• Flächentarifvertrag	38,3	34,0	36,1	40,7
• Haustarifvertrag	10,4	11,2	11,5	11,6
• Außertarifliche Bezahlung	2,3	4,3	5,9	5,2
<b>Andere Form der Lohnsetzung</b>	<b>49,0</b>	<b>50,5</b>	<b>46,4</b>	<b>42,5</b>
• Orientierung am Flächentarifvertrag	9,1	9,7	10,0	10,7
• Keine Tarifbindung	39,9	40,9	36,5	31,8

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Interessant ist, dass unter Beschäftigten mit Tarifbindung (Bezahlung nach Flächen-, Haustarifvertrag oder außertarifliche Bezahlung) die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bei 12,7 Jahren liegt, in der Gruppe der nicht nach Tarifvertrag bezahlten Arbeitnehmer lediglich bei 8,7 Jahren. Tarifbindung könnte somit ein Anreiz für Beschäftigte sein, länger in einem Betrieb tätig zu sein. Entsprechend könnte eine Tarifbindung vor allem für solche Betriebe interessant sein, die den Abfluss von betriebsinternem Wissen und Schlüsselqualifikationen verhindern wollen und/oder unter Fachkräftemangel leiden.

Schaut man sich die Tarifbindungsquoten nach dem Umfang der Beschäftigung an, sind kaum Differenzen zwischen Voll- und Teilzeitkräften festzustellen (Tabelle 3-3). Addiert man die drei verschiedenen Tarifbindungsformen, waren 2016 insgesamt 55,2 Prozent der Vollzeit- und 53,0 Prozent der Teilzeitbeschäftigten tarifgebunden. Weitere 10,2 Prozent der in Voll- und 11,1 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten waren durch eine Bezahlung abgedeckt, die sich am Flächentarifvertrag orientierte. Bei den Auszubildenden lag die Tarifbindungsquote im selben Jahr bei

61,9 Prozent. Einzig bei den geringfügig Beschäftigten zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit (68,4 Prozent) 2016 keiner Tarifbindung unterlag.

Die Tarifbindungsquote für befristet Beschäftigte liegt mit 58,0 Prozent höher als bei den unbefristet Beschäftigten (53,8 Prozent). Die Differenz von 4,2 Prozentpunkten reduziert sich etwas, wenn Auszubildende und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst herausgerechnet werden. Auszubildende unterliegen per Definition einem befristeten Anstellungsverhältnis für die Zeit ihrer Ausbildung und der Öffentliche Dienst weist insgesamt einen hohen Anteil an befristet Beschäftigten auf. In diesen beiden Gruppen sind die Tarifbindungsquoten überdurchschnittlich hoch.

### Tabelle 3-3: Tarifbindung nach Erwerbsstatus und Art des Arbeitsvertrags

So viel Prozent der Beschäftigten in ... werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Flächentarifvertrag	Haustarifvertrag	außertarifliche Bezahlung	Orientierung	keine Tarifbindung
<b>Erwerbsstatus</b>					
Vollzeit	37,6	11,6	6,0	10,2	34,6
Teilzeit	39,6	11,3	2,1	11,1	35,9
geringfügige(r) Beschäftigung	22,8	5,9	0,4	2,5	68,4
Ausbildung	48,6	12,5	0,8	11,6	26,5
<b>Befristung</b>					
befristete(r) Beschäftigung	44,7	12,0	1,3	9,4	32,7
unbefristete(r) Beschäftigung	37,1	11,4	5,3	10,1	36,1

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Tabelle 3-4 gibt einen Überblick zur Tarifbindung nach der Qualifikation. Bei der Flächentarifbindung streuen die Quoten nur gering. Die höchste Flächentarifbindung findet sich mit 38,9 Prozent unter Beschäftigten, die eine mittlere, angelernte Tätigkeit ausübten, die niedrigste mit 34,1 Prozent unter Beschäftigten mit einfachen, ungelernten Tätigkeiten. Fasst man Flächen- und Haustarifbindung zusammen, werden die Unterschiede noch geringer, da die Haustarifbindung unter den Beschäftigten mit einfachen, ungelernten Tätigkeiten vergleichsweise groß ist. Auffallend ist, dass die außertarifliche Bezahlung bei Beschäftigten mit einer höheren Qualifikation stärker verbreitet ist als bei Beschäftigten mit einer geringeren Qualifikation. Während nur 1,5 Prozent der Beschäftigten mit einfachen, ungelernten Tätigkeiten außertariflich vergütet werden, sind es 7,9 Prozent der Beschäftigten mit gehobenen, gelernten Tätigkeiten.

### Tabelle 3-4: Tarifbindung nach Qualifikationsniveau

So viel Prozent der Beschäftigten mit jeweiliger Qualifikation werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Flächen- tarif- vertrag	Haus- tarif- vertrag	außertarif- liche Be- zahlung	Orien- tierung	keine Tarifbin- dung
<b>Qualifikation</b>					
einfache, ungelernte Tätigkeiten	34,1	11,6	1,5	9,3	43,4
mittlere, angelernte Tätigkeiten	38,9	12,5	3,7	9,7	35,2
gehobene, gelernte Tätigkeiten	36,7	9,5	7,9	10,2	35,7
höhere Tätigkeiten; Führungstä- tigkeiten	37,5	8,7	6,0	10,2	37,6

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Auffallend ist auch, dass der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifbindung unter den Beschäftigten mit einer einfachen, ungelernten Tätigkeit am höchsten ist (43,4 Prozent). Dies könnte darauf beruhen, dass Geringqualifizierte eher eine Anstellung in Betrieben ohne Tarifbindung finden. Umgekehrt könnten sich Beschäftigte mit einer höheren Qualifikation bewusst für Unternehmen mit Tarifvertrag entscheiden und gezielt dort einer Beschäftigung nachgehen. Hierfür spricht, dass tarifgebundene Beschäftigte eine längere Betriebszugehörigkeit im Vergleich zu tarifungebundenen Beschäftigten ausweisen.

## 4 Betriebliche Merkmale

Die in diesem Aufsatz vorgestellten Daten zur Tarifbindung beruhen auf Aussagen von Arbeitnehmern zur Grundlage ihrer Bezahlung. Im SOEP werden die Beschäftigten jedoch nicht nur nach einer möglichen Tarifbindung des Lohns, soziodemografischen Merkmalen und Arbeitsplatzcharakteristika befragt. Darüber hinaus machen sie auch Angaben zu den Merkmalen der Betriebe, in denen sie tätig sind. Daher lassen sich aus den Antworten der Beschäftigten auch betriebliche Merkmale identifizieren, die in einem Zusammenhang zu den jeweiligen Tarifbindungstypen stehen könnten.

Zunächst zeigt sich, dass je nach Branche der Anteil der tarifgebundenen Arbeitnehmer (Flächen-, Haustarifvertrag oder außertarifliche Bezahlung in Betrieb mit Tarifbindung) sehr unterschiedlich ausfällt (Tabelle 4-1). Im Bereich öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung sowie im Sektor Erziehung und Unterricht sind die meisten Beschäftigten tarifgebunden. So liegen die Tarifbindungsquoten der Beschäftigten in diesen beiden Wirtschaftszweigen mit 67,3 und 71,2 Prozent klar über dem Durchschnitt aller Branchen von 53,3 Prozent. Keinerlei Bezug zu einem Tarifvertrag weist in diesen Sektoren nur jedes fünfte Arbeitsverhältnis auf. Außertarifliche Bezahlung findet nur sehr selten Anwendung. Diese Ergebnisse erscheinen wenig überraschend, da deutlich über 80 Prozent der Arbeitnehmer dieser Branchen in Betrieben des Öffentlichen Dienstes arbeiten und somit unter dessen Tarifverträge fallen.

**Tabelle 4-1: Tarifbindung nach Branche**

So viel Prozent der Beschäftigten der jeweiligen Branche werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Flächentarifvertrag	Haustarifvertrag	außertarifliche Bezahlung	Orientierung	keine Tarifbindung
<b>Wirtschaftszweig</b>					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	23,3	11,8	0,0	3,0	61,9
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie- und Wasserversorgung	45,6	17,5	11,8	13,6	11,5
Verarbeitendes Gewerbe	34,6	12,0	7,0	8,8	37,7
Baugewerbe	30,2	11,6	5,2	11,1	41,9
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	28,1	10,8	5,1	7,1	48,9
Verkehr und Lagerei	38,8	13,2	3,2	9,6	35,2
Gastgewerbe	27,1	9,5	2,7	4,7	56,0
Information und Kommunikation	23,0	8,3	3,5	3,5	61,7
Kredit-, Versicherungs-, Grundstücks- und Wohnungswesen	40,7	9,2	11,8	11,1	27,2
Freiberufl. wissenschaftl., technische und sonstige Dienstleistungen	25,8	8,5	4,4	7,5	53,9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung	60,9	5,7	0,7	11,6	21,1
Erziehung und Unterricht	64,5	5,8	0,9	10,7	18,1
Gesundheits- und Sozialwesen	40,4	16,7	2,9	15,9	24,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	24,4	5,7	1,1	20,7	48,0

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Auch im Bergbau (einschließlich Gewinnung von Steinen und Erden sowie Energie- und Wasserversorgung) ist der Anteil der Beschäftigten, deren Bezahlung auf einem Tarifvertrag beruht, mit 74,9 Prozent traditionell hoch. Im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung und dem Bereich Erziehung und Unterricht wird die hohe Tarifbindung im Bergbau jedoch nicht fast ausschließlich durch eine große Reichweite des Flächentarifvertrags getrieben. Vielmehr arbeiten mit 17,5 Prozent auffällig viele Beschäftigte in Betrieben mit Haustarifvertrag. Zudem ist die Gruppe der außertariflich bezahlten Beschäftigten mit 11,8 Prozent vergleichsweise groß. Der Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass ihre Entlohnung keinerlei Tarifbindung aufweist ist sehr gering

(11,5 Prozent). Auch im Kredit-, Versicherungs-, Grundstücks- und Wohnungswesen wird die überdurchschnittlich hohe Tarifbindung von 61,7 Prozent sehr stark durch eine außertarifliche Tarifbindung gestützt. Insgesamt geben 40,7 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ihre Entlohnung auf einem Flächentarifvertrag beruht, weitere 9,2 Prozent arbeiten in Betrieben mit Haustarifvertrag und eine außertarifliche Bezahlung liegt bei überdurchschnittlichen 11,8 Prozent der Beschäftigten vor.

Die bisher beschriebenen Wirtschaftszweige weisen eine vergleichsweise hohe Tarifbindung von jeweils über 60 Prozent auf. So stark sind Tarifverträge jedoch längst nicht in allen Branchen verankert. Im Gegenteil machen die Daten deutlich, dass es viele Sektoren gibt, in denen Tarifverträge ein Auslaufmodell zu sein scheinen. So werden im Bereich Information und Kommunikation nur 34,8 Prozent der Arbeitnehmer nach einem Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag oder außertariflich entlohnt. Im Gastgewerbe (39,3 Prozent) und in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (35,1 Prozent) finden sich ebenfalls nur relativ wenige Beschäftigte, deren Verdienst einen direkten tarifvertraglichen Bezug aufweist. Die geringste Tarifbindung der Beschäftigten findet sich mit einer Abdeckung von gerade einmal 31,2 Prozent jedoch im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Verkehr und Lagerei finden sich mittlere Tarifbindungsquoten. Etwas mehr als jeder Zweite wird in diesen Branchen nach einem Tarifvertrag oder außertariflich bezahlt. Mit 12 und 13,2 Prozent sind dabei Haustarifverträge mit einem vergleichsweise hohen Anteil vertreten. Diese relativ große Bedeutung von Haustarifverträgen könnte im Sektor Verkehr und Lagerei teilweise darin begründet liegen, dass viele Beschäftigte bei ehemals großen Staatsmonopolisten wie der Deutschen Bahn, Lufthansa, Telekom oder der Deutschen Post tätig sind und somit traditionell unter die Anwendung von Haustarifverträgen fallen (Brandt/Schulten, 2008, 572).

Bezüglich der Unternehmensgröße (Tabelle 4-2) zeigt sich, dass Arbeitnehmer in großen Unternehmen deutlich häufiger tarifgebunden sind als Mitarbeiter kleinerer Unternehmen. Während die Tarifbindungsquote unter den Befragten, die in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten, bei lediglich knapp 26 Prozent liegt, geben fast drei Viertel der Beschäftigten aus Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitern und mehr an, dass ihr Arbeitgeber einen Flächen- oder Haustarifvertrag anwendet. Dies steht im Einklang mit Befunden, die auf Betriebsbefragungen<sup>2</sup> wie dem IAB Betriebspanel beruhen. So konstatieren beispielsweise auch Ellguth/Kohaut (2017, 280), dass große Betriebe deutlich häufiger tarifgebunden sind als kleine. Unter den Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiter arbeiten, ist auch die Quote der außertariflich bezahlten mit 6,9 Prozent am höchsten. In den kleineren Unternehmensgrößenklassen beläuft sich dieser Anteil auf 2,5 bis 4,6 Prozent. Am Flächentarifvertrag orientiert sind insbesondere die Löhne der Beschäftigten aus mittelgroßen Unternehmen mit 100 bis 199 Mitarbeitern. Scheinbar wird von Unternehmen dieser Größe die Anlehnung an bestehende Tarifverträge als besonders vorteilhaft empfunden. So können dadurch beispielsweise Transaktionskosten gesenkt werden, ohne dass die unternehmerische Flexibilität begrenzt wird.

---

<sup>2</sup> Im IAB Betriebspanel werden Betriebe befragt und dementsprechend auch Betriebsgrößen ermittelt, während im SOEP nach der Anzahl an Mitarbeitern im jeweiligen Unternehmen der Beschäftigten gefragt wird.

**Tabelle 4-2: Tarifbindung nach Unternehmensgröße, Existenz eines Betriebsrats**

So viel Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit den jeweiligen Merkmalen werden nach folgender Form der Tarifbindung bezahlt:

	Flächentarifvertrag	Haustarifvertrag	außertarifliche Bezahlung	Orientierung	keine Tarifbindung
<b>Unternehmensgröße</b>					
weniger als 20 Beschäftigte	16,6	6,6	2,5	8,2	66,2
20-99 Beschäftigte	27,9	9,5	4,5	10,3	47,8
100-199 Beschäftigte	31,7	13,4	2,5	13,9	38,5
200-1.999 Beschäftigte	46,7	14,6	4,6	11,5	22,6
2.000 und mehr Beschäftigte	53,1	12,7	6,9	8,9	18,5
<b>Betriebs-/Personalrat</b>					
Ja	52,0	13,9	5,7	11,6	16,8
Nein	17,5	7,3	3,2	7,7	64,3

Quellen: SOEP 2016; eigene Berechnung

Eine entscheidende Rolle, wenn es um eine mögliche Tarifbindung von Beschäftigten geht, scheint auch das Vorhandensein eines Betriebsrats zu spielen (Tabelle 4-2). Etwa 72 Prozent der Befragten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat geben an, dass ihr Arbeitgeber nach Flächen-, Haustarifvertrag oder außertariflich bezahlt. Die entsprechende Quote beträgt in Betrieben ohne Betriebsrat lediglich 28 Prozent. Dass ein Zusammenhang zwischen einer Tarifbindung und der Existenz eines Betriebsrats besteht, erscheint auf Grundlage dieser großen Differenz als wahrscheinlich. Warum diese Merkmale so häufig gemeinsam auftreten, bleibt jedoch offen. So ist es zum einen denkbar, dass Betriebsräte nach Abschluss eines Flächen- oder Haustarifvertrags gegründet werden, da diese die Umsetzung der tariflichen Regelungen unterstützen und überwachen. Andererseits ist es aber auch möglich, dass erst durch das Drängen der Mitarbeitervertretung entsprechende Tarifbindungen eingegangen werden. In diesem Fall wäre die Existenz eines Betriebsrats nicht die Konsequenz der unternehmerischen Tarifbindungsentscheidung, sondern deren Ursprung (Kohaut/Schnabel, 2003, 327).

## 5 Fazit

Die Tarifparteien üben noch einen recht großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Land aus. Etwa zwei Dritteln der Beschäftigten kommen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zu Gute. Frauen profitieren ebenso wie Männer von Flächen- und Haustarifverhandlungen. Gleiches gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Positiv hervorzuheben ist, dass befristet Beschäftigte nicht seltener tarifgebunden sind als unbefristet Beschäftigte. Dennoch scheinen strukturelle Probleme zu bestehen: Zum einen ist der Anteil tarifgebundener Arbeitnehmer in einigen Branchen sehr gering, zum anderen sind Beschäftigte in kleinen und mittleren

Unternehmen sowie Geringqualifizierte oft nicht tarifgebunden. Entsteht bezüglich der Entlohnung dieser Beschäftigten ein Regelungsvakuum, springt der Gesetzgeber mit Regelungen wie dem Mindestlohn ein, um auch diesen Gruppen Mindeststandards zu garantieren. Zudem steigt der Druck auf den Gesetzgeber, mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Auch wenn die Gewerkschaften dies begrüßen, kann dieser Weg nicht im Sinne der Tarifparteien und der Tarifautonomie sein.

Doch nicht nur ein Regelungsvakuum kann eine Gefahr für die Tarifautonomie darstellen. In Zeiten geringer Arbeitslosigkeit und eines wachsenden Fachkräftemangels haben die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen eine sehr starke Position inne. Im Gegensatz zum 1. Tag der Arbeit 1890 hat es die Arbeitnehmerschaft somit wohl deutlich leichter, eigene Forderungen durchzusetzen. Dies belegen auch die aktuellen Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie und im Öffentlichen Dienst. Werden die Arbeitgeber – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – durch sehr hohe und komplexe Tarifabschlüsse an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht, kann jedoch auch eine Art Überregulierung bei den Arbeitsbedingungen bestimmter Gruppen die Tarifbindung insgesamt gefährden.

Ein Ausweg könnte darin bestehen, dass die Tarifparteien dazu zurückkehren, Mindestbedingungen statt Maximalbedingungen zu regeln, um Tarifverträge auch für Unternehmen mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten attraktiver zu machen. Die Gewerkschaften müssten hierfür jedoch ein grundlegendes Organisationsdilemma überwinden: Einerseits wollen sie durch hohe Forderungen bei Entgelten oder Arbeitszeiten bestmögliche Ergebnisse für ihre Mitglieder erreichen und somit für neue Mitglieder attraktiv werden. Insbesondere in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit können zurückhaltende Forderungen vor den eigenen Mitgliedern kaum gerechtfertigt werden. Andererseits dürfen sie durch zu harte Verhandlungen keine Tarifabschlüsse erzwingen, die weitere Unternehmen aus der Tarifbindung treiben. Denn dadurch würden sie ihre Einflussmöglichkeiten erheblich reduzieren und nur noch für einen kleinen Teil der Beschäftigten sprechen. Es liegt somit im ureigenen Interesse der Gewerkschaften ihre aktuelle Stärke geschickt einzusetzen und die Tarifbindung in Deutschland zu stützen.

## Literaturverzeichnis

- Amlinger, Marc / Bispinck, Reinhard, 2015, Tarifbindung in Deutschland: Ergebnisse der Verdienstrukturserhebung, WSI Report, Nr. 5, Düsseldorf
- Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2015, Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften, in: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., Nr. 10, S. 710–715
- Brandt, Torsten / Schulten, Thorsten, 2008, Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags, in: WSI-Mitteilungen, 61. Jg., Nr. 10, S. 570–576
- Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB, 2018a, 1. Mai 2018: Vielfalt, Gerechtigkeit, Solidarität, <http://www.dgb.de/erstermai2018> [27.3.2018]
- DGB, 2018b, Geschichte des 1. Mai: Vom Kampftag zum Feiertag, <http://www.dgb.de/themen/++co++d199d80c-1291-11df-40df-00093d10fae2> [27.3.2018]
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2018, Was ist das Sozio-oekonomische Panel?, <https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=299726> [23.4.2018]
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2017, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Nr. 4, S. 278–286
- Giza, Adam, 2017, Tarifbindung: Jeder Zweite bekommt Tarifentgelt, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/tarifbindung-jeder-zweite-bekommt-tarifentgelt-342152.html> [27.04.2018]
- Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung - Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 38–55
- Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 2003, Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 223, Nr. 3, S. 312–331
- Schnabel, Claus, 2005, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research, 38. Jg., Nr. 2-3, S. 181–196
- Schuster, Dieter, 1991, Zur Geschichte des 1. Mai in Deutschland, Düsseldorf
- SOEP – Sozioökonomisches Panel, 2017, Daten des Jahres 2016, Version 33, Berlin
- Statistisches Bundesamt, 2014, Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland