



Arbeitspapier 1 | 2016

Umfang und  
Wirkung *der*

# *Tarifbindung*

in der Metall- und  
Elektroindustrie

---

## Impressum

Redaktion: Tanja Smolenski  
Ralf Rukwid  
IG Metall Vorstand  
FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik

Druck: apm, Darmstadt

Zweite Auflage April 2016

---

## *Die Tarifbindung ist und bleibt eine zentrale Gerechtigkeitsfrage*

Die vorliegende Broschüre ist eine erste Bestandsaufnahme darüber, wie es um die Tarifbindung in der Praxis bestellt ist und veranschaulicht die negativen Folgen fehlender Tarifbindung genauso wie die positiven Folgen vorhandener Tarifbindung.

Ohne Tarifvertrag driften nicht nur die Einkommen zwischen den Beschäftigten verschiedener Unternehmen auseinander. Auch innerhalb eines Betriebs werden die Unterschiede größer, wenn Beschäftigte nicht nach transparenten und nachvollziehbaren Regeln bezahlt werden. Mit Tarifvertrag sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dagegen nicht nur vom guten Willen des Arbeitgebers abhängig. Tarifbindung sichert ihnen einen gerechten Teil am erwirtschafteten Wohlstand und gute Arbeitsbedingungen; sie ist Voraussetzung für das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit und bewirkt zugleich einen solidarischen Ausgleich in den Belegschaften.

Tariferhöhungen und andere Vorteile von Tarifverträgen sind aber leider nicht für alle Beschäftigte selbstverständlich. Im Vergleich zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung arbeiten heute rund 20 Prozent weniger Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie mit Tarifvertrag. Der Anteil der tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen hält sich nun seit einigen Jahren bei etwa 50 Prozent.

Arbeitgeber, die sich dem Tarifvertragssystem entziehen, verschaffen sich unfaire Vorteile auf Kosten ihrer Beschäftigten – und zu Lasten der tarifgebundenen, verantwortungsvollen Arbeitgeber. Sie gefährden die Lohngerechtigkeit und schwächen die Rolle der Tarifvertragsparteien, auch auf politischer Ebene.

Die Antwort der IG Metall lautet: Mehr Gerechtigkeit im Arbeitsleben durch Tarifbindung! Deshalb ist die Erhöhung der Tarifbindung unser Ziel.

*Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall*

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Entwicklung der Tarifbindung in der Metall-und Elektroindustrie.....	3
2. Tarifbindungseffekte .....	6
2.1 Verteilungsgerechtigkeit.....	6
2.2 Teilhabegerechtigkeit und solidarische Entgeltpolitik .....	8
2.3 Leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Entgeltpolitik .....	10
3. Fazit und Ausblick .....	11

# Umfang und Wirkung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie

## 1. Entwicklung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie

Die Tarifgebundenheit von Betrieben und Beschäftigten ist ein zentrales Merkmal des Wirtschafts- und Sozialstaates in Deutschland. Sie ist Kern und Fokus gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht. Die Rolle der Gewerkschaften im politischen und institutionellen Gefüge eines Landes hängt wesentlich vom Grad der Tarifbindung in ihren Branchen ab.

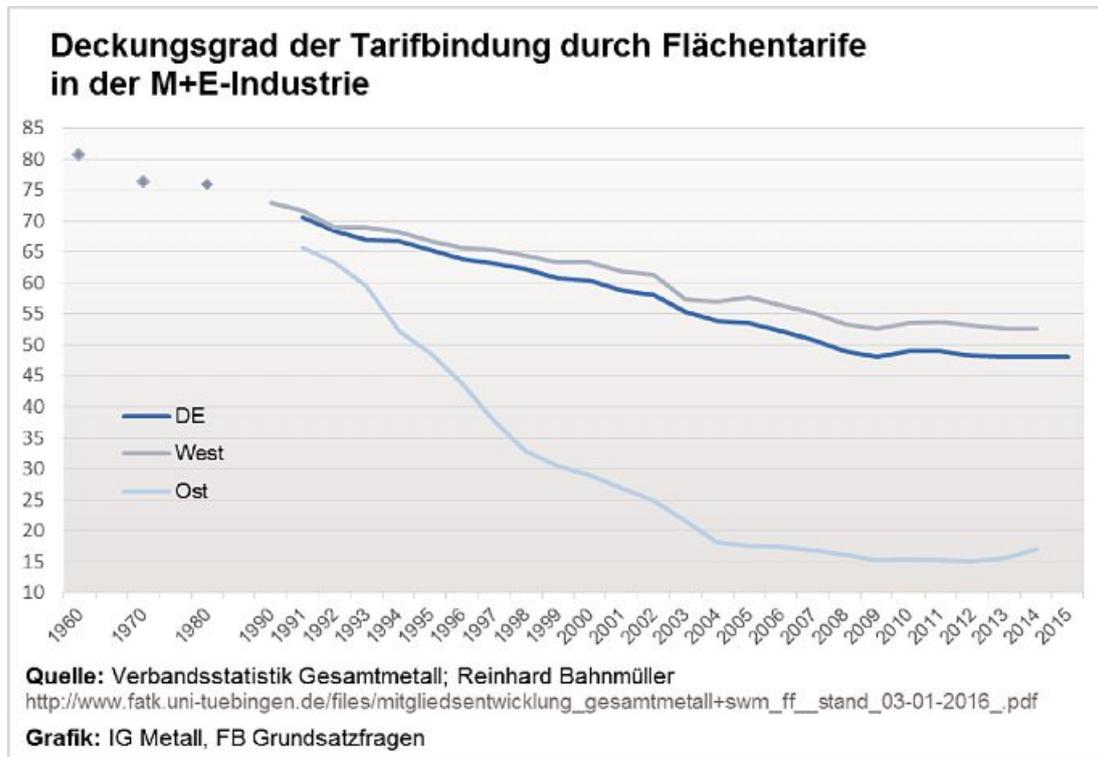
Tarifbindung ist kein Selbstläufer und niemals Selbstzweck. Sie ist Ausdruck von Solidarität und ökonomischer Gerechtigkeit – gesamtwirtschaftlich, betrieblich und individuell. Tarifverträgen kommt die Aufgabe der Umverteilung, des Ausgleichs und der fairen Teilhabe zu. Dabei geht es längst nicht mehr nur um die Höhe des Einkommens und die Länge der Arbeitszeit. Auch qualitative Themen, wie z. B. Beschäftigungssicherung, Bildungsteilzeit und flexible Altersübergänge sind inzwischen tarifvertraglich geregelt. Tarifbindung sichert also nicht nur ökonomische sondern zunehmend auch sozialpolitische Gerechtigkeit.

Konkret wirkt die Tarifbindung auf

- die Verteilungsgerechtigkeit zwischen Lohneinkommen und Gewinnen.
- die Teilhabegerechtigkeit, denn tarifgebundene Beschäftigte profitieren unabhängig von ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt von einer solidarischen Lohnpolitik. Das ermöglicht Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand.
- die Leistungsgerechtigkeit - etwa zwischen den Geschlechtern - da der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" in den tariflichen Entgeltstrukturen umgesetzt wird."

Die Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie befand sich bis zum Anfang dieses Jahrtausends im rasanten Abwärtstrend. Der Anteil der durch Flächentarife erfassten Beschäftigten an der Gesamtzahl aller Beschäftigten sank allein seit der Wiedervereinigung um ca. 20 Prozentpunkte. In den Jahren nach Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 konnte der langfristige Negativtrend erstmals seit langem leicht umgekehrt werden. Inzwischen hat sich der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in un-

serer Branche bei etwa 50 Prozent stabilisiert. 2014 verzeichneten die Gesamtmittel-Mitgliedsfirmen mit Tarifbindung in den alten Bundesländern rund 1,73 Millionen Beschäftigte; 1970 waren es noch mehr als 3,2 Millionen.



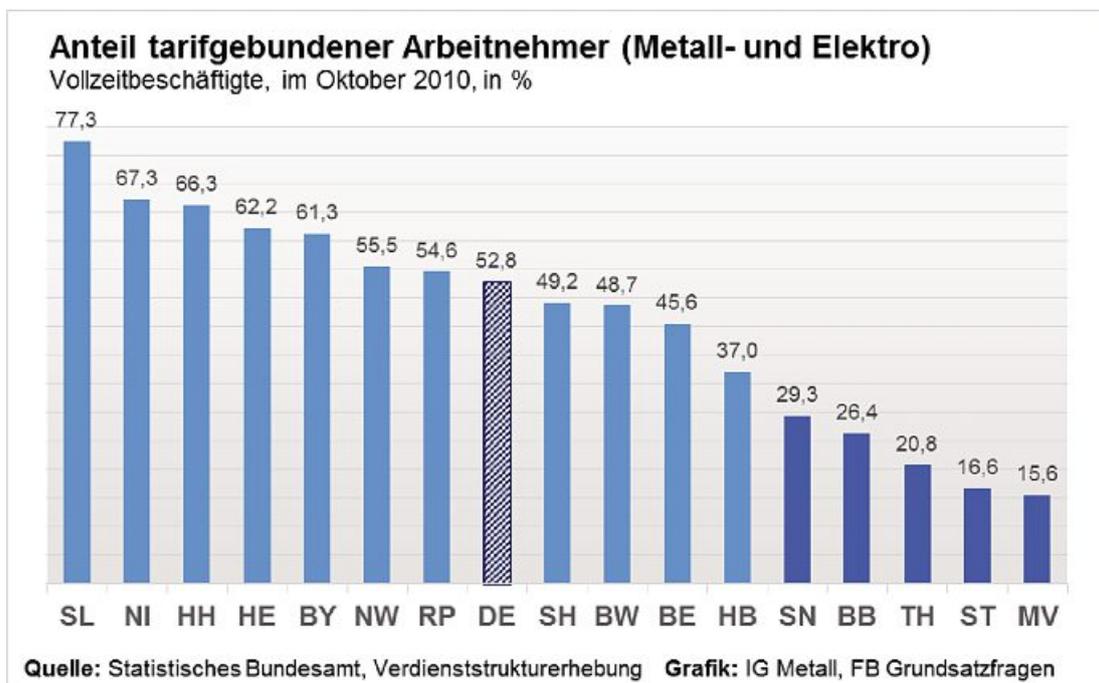
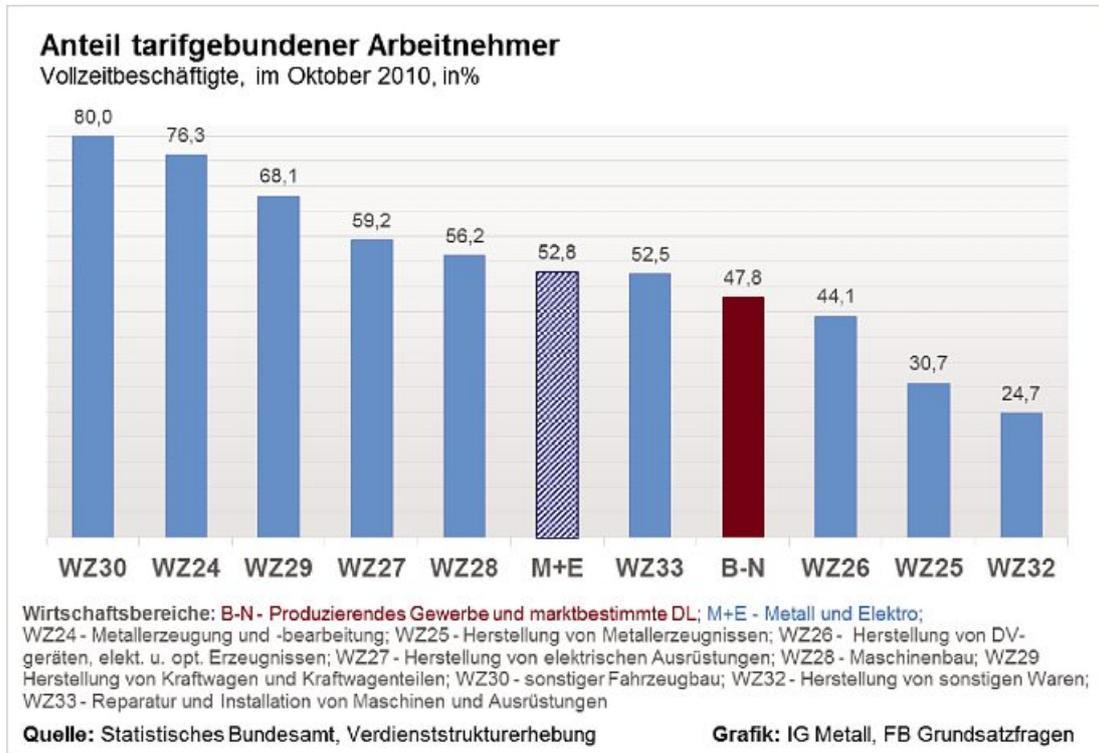
Hier die aktuellen Fakten zur Tarifbindung in unserer Branche:<sup>1</sup> Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) waren 2014 rund 24 Prozent der deutschen M+E-Betriebe und 53 Prozent der M+E-Beschäftigten an einen Branchentarif gebunden. Der tarifliche Deckungsgrad wird dabei in erster Linie durch die einzelne M+E-Branche und die Betriebsgröße beeinflusst: In den M+E-Großbetrieben mit über 5.500 Mitarbeitern wirkt für 78 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag, bei den M+E-Kleinbetrieben unter 10 Mitarbeitern nur für 18 Prozent. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt aller Branchen und Betriebsgrößenklassen weisen die IAB-Untersuchungen für 2014 auf eine Branchentarifvertragsbindung von 50 Prozent der Beschäftigten hin.

52,8 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie sind laut Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts (VSE) tarifgebundene Beschäftigte.<sup>2</sup> Dies übertrifft ebenfalls den Referenzwert für die Privatwirtschaft insgesamt (Produzierendes Gewerbe und marktbestimmte Dienstleistungen) mit einer durchschnittlichen Tarifbindung von

<sup>1</sup> Für genaue Informationen zu den statistischen Grundlagen bzw. den Ausgangsdatensätzen der im Folgenden dargestellten Zahlen vgl. die Info-Box am Ende dieses Arbeitspapiers.

<sup>2</sup> In den Daten der Verdienststrukturerhebung wird das Vorliegen von Tarifbindung angezeigt, wenn die häufigste im Betrieb angewandte Verdienstregelung ein Branchentarifvertrag oder ein Firmentarifvertrag ist. Betriebliche Vereinbarungen zählen nicht als Tarifbindung, auch wenn sie eine Anlehnung an einen Branchentarifvertrag vorsehen.

47,8 Prozent der Vollerwerbstätigen. Bedeutende Einzelbranchen der Metall- und Elektroindustrie wie die Kfz-Herstellung (WZ29) und der Maschinenbau (WZ28) liegen dabei mit 68,1 Prozent bzw. 56,2 Prozent deutlich über der mittleren M+E-Tarifbindung, andere M+E-Wirtschaftszweige jedoch auch klar darunter.



Bei der regionalen Betrachtung der VSE bestätigt sich für den M+E-Bereich der Befund einer relativ geringen Tarifbindung in Ostdeutschland. In allen fünf neuen Bundesländern zeigte sich eine Tarifbindung von knapp bzw. auch deutlich unter 30 Prozent.<sup>3</sup>

## **2. Tarifbindungseffekte**

Mit Blick auf die Zahlen und Fakten lässt sich eindeutig belegen, dass Tarifbindung unter verschiedenen Gesichtspunkten für ein Mehr an Gerechtigkeit im Arbeitsleben sorgt. Für eine genaue Analyse und Illustration der unterschiedlichen Tarifbindungseffekte in der Metall- und Elektroindustrie eignen sich insbesondere die im Folgenden ausgewerteten Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts.

### **2.1 Verteilungsgerechtigkeit**

Zunächst ergibt sich mit einer sinkenden Tarifbindung eine Schwächung der Verteilungsposition der Arbeitnehmer, sie haben damit am gesamtgesellschaftlichen Wohlstand weniger teil.

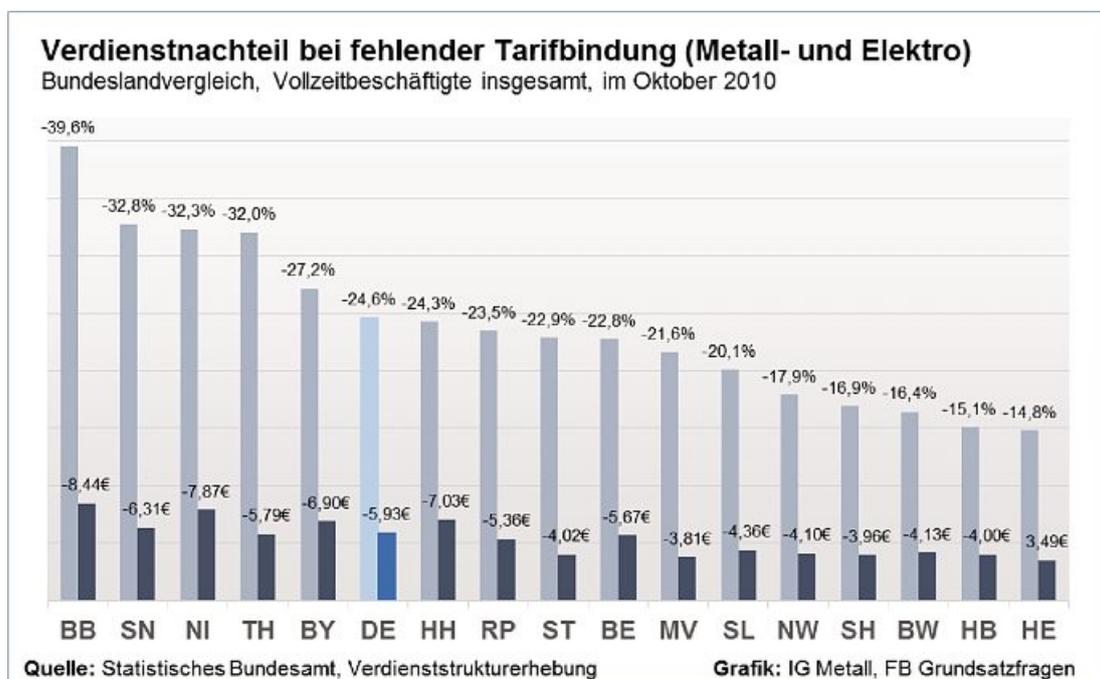
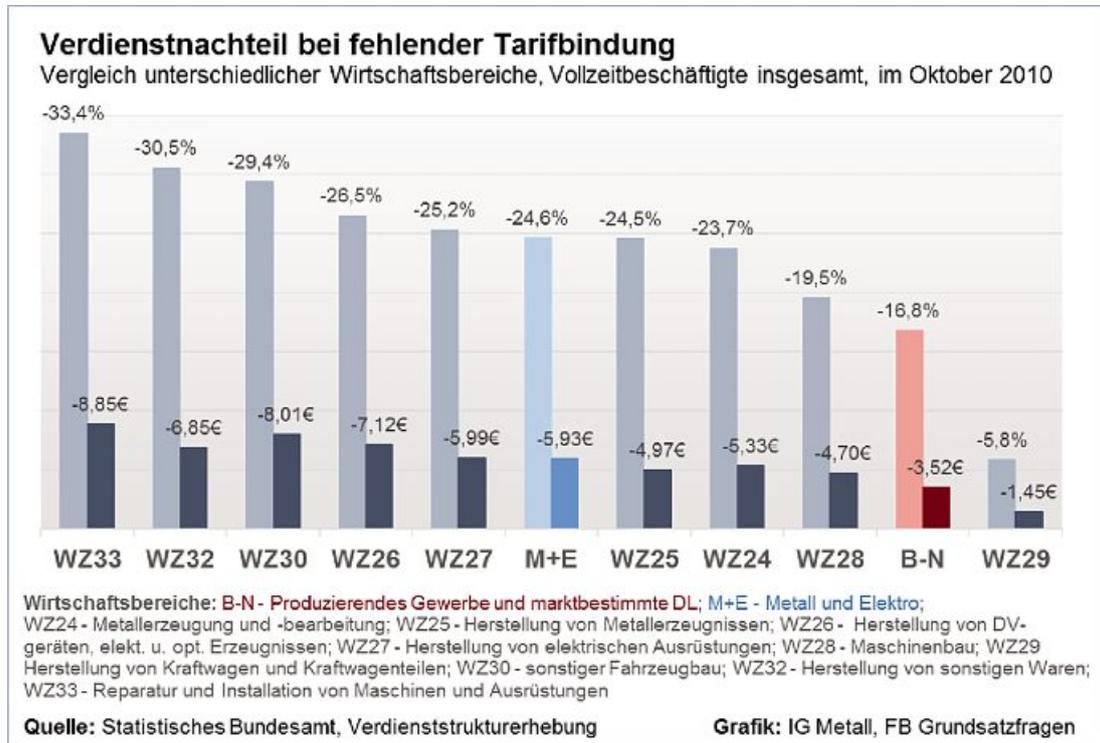
Die VSE-Daten belegen, dass bei den Vollzeitkräften im Oktober 2010 in den tarifgebundenen M+E-Betrieben bundesweit ein um durchschnittlich 5,93 Euro höheres Bruttostundenentgelt bezahlt wurde als in den nicht-tarifgebundenen Betrieben. Damit hatten die M+E-Beschäftigten ohne Tarifbindung einen relativen Verdienstnachteil von minus 24,6 Prozent zu verkraften. Die mit fehlender Tarifbindung verbundenen Lohn- und Gehaltseinbußen fallen im Bereich Metall- und Elektro stärker aus als im Rest der Wirtschaft. Für das Produzierende Gewerbe und die marktbestimmten Dienstleistungen insgesamt ist zum selben Zeitpunkt ein mittlerer Verdienstnachteil der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer von minus 16,8 Prozent festzustellen (dies entspricht einem durchschnittlich um 3,52 Euro niedrigeren Bruttostundenverdienst).

Zugleich ergeben sich unterschiedlich starke Tarifbindungseffekte in den Einzelbranchen der Metall- und Elektroindustrie – mit einer besonders hohen relativen Benachteiligung der nicht-tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen bei der Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (WZ33: minus 33,4 Prozent geringerer Bruttostundenverdienst) und einer unterdurchschnittlichen Benachteiligung im Fahrzeugbau (WZ29: minus 5,8 Prozent niedrige-

---

<sup>3</sup> Bundeslandbezeichnungen gemäß ISO-Ländercodes: Baden-Württemberg (BW); Bayern (BY); Berlin (BE); Brandenburg (BB); Bremen (HB); Hamburg (HH); Hessen (HE); Mecklenburg-Vorpommern (MV); Niedersachsen (NI); Nordrhein-Westfalen (NW); Rheinland-Pfalz (RP); Saarland (SL); Sachsen (SN); Sachsen-Anhalt (ST); Schleswig-Holstein (SH); Thüringen (TH).

rer Bruttostundenverdienst). Auch in regionaler Hinsicht unterscheiden sich die relativen Verdienstnachteile der M+E-Beschäftigten und schwanken zwischen minus 39,6 Prozent in Brandenburg und minus 14,8 Prozent in Hessen.



Eine höhere Tarifbindung würde unter den genannten Voraussetzungen zu einer deutlichen Steigerung der gesamten Lohn- und Gehaltssumme führen. Überträgt man den berechneten Verdienstnachteil der Vollzeitkräfte auf alle Beschäftigten in Deutschland, ergäbe sich für das

hypothetische Szenario einer vollständigen Tarifbindung aller Arbeitnehmer alleine im M+E-Bereich eine jährlich um über 20 Milliarden Euro erhöhte Summe der Arbeitsentgelte. Das sind mehr als zehn Prozent der gesamten Lohn- und Gehaltssumme.<sup>4</sup> Neben anderen Impulsen, beispielsweise der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, ließe sich somit über eine Erhöhung der Tarifbindung das Verhältnis zwischen Löhnen und Gewinnen aus gewerkschaftlicher Sicht positiv beeinflussen.

Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote beschreibt in diesem Zusammenhang den Anteil der Einkommen aus nicht-selbständiger Arbeit (Arbeitnehmerentgelt) am Volkseinkommen. Über Jahrzehnte zeigte sich in Deutschland eine im Trend sinkende Lohnquote. Zwar hat sie sich in den letzten Jahren wieder stabilisiert, der kräftige Rückgang in den 2000er Jahren konnte jedoch nicht ausgeglichen werden. Auch hierzu trug die nachlassende Tarifbindung bei. Das aktuelle Niveau liegt folglich immer noch deutlich unter dem Niveau zu Beginn der Jahrtausendwende. Verteilungsgerechtigkeit kann daher über die Erhöhung der Tarifentgelte sowie über mehr Tarifbindung erreicht werden.

## **2.2 Teilhabegerechtigkeit und solidarische Entgeltspolitik**

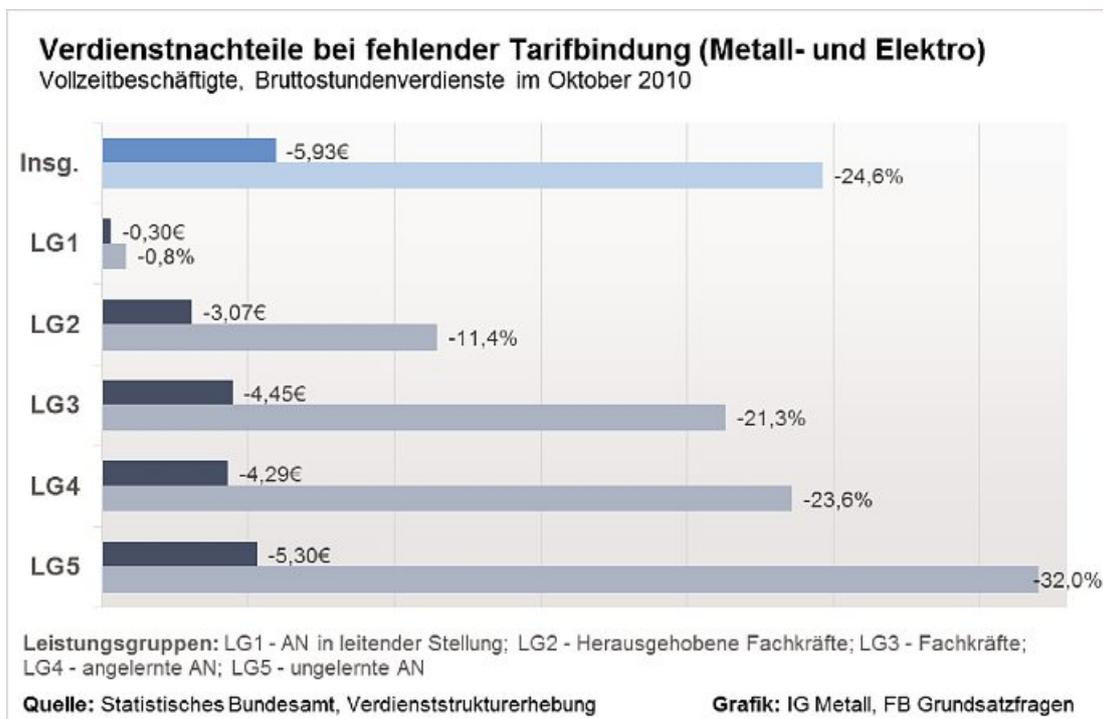
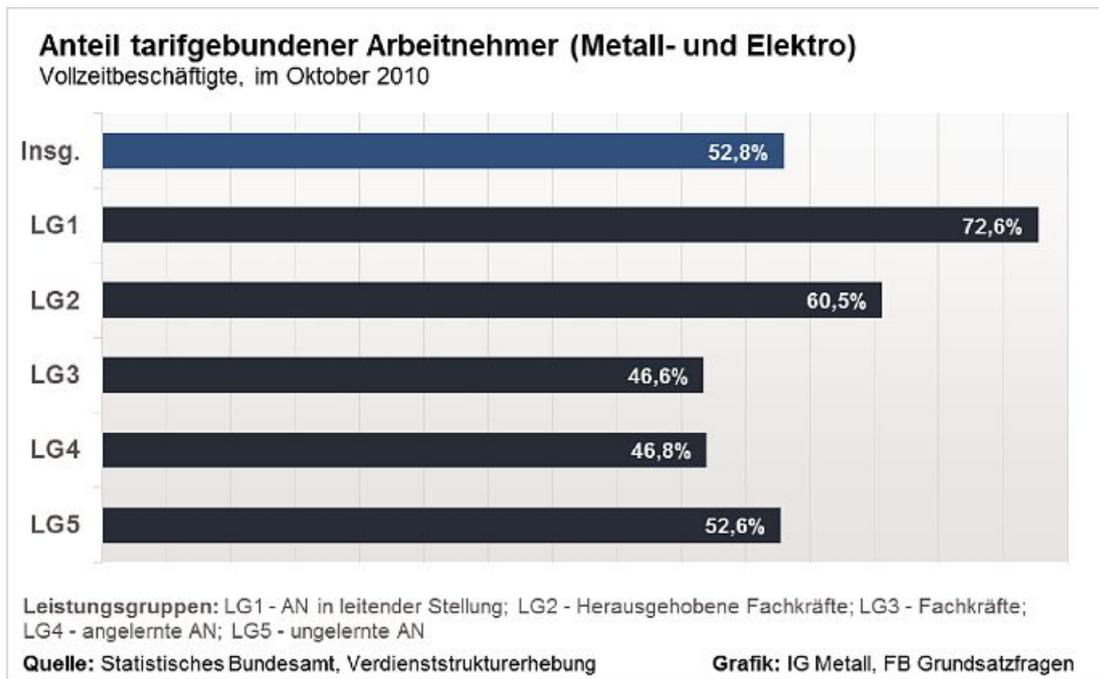
Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts unterscheidet zwischen verschiedenen Tätigkeits- bzw. beruflichen Anforderungsniveaus und erlaubt dadurch einen Vergleich von Tarifbindungseffekten innerhalb bestimmter Leistungsgruppen. Konkret werden darin die Beschäftigten fünf Gruppen zugeordnet: den hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit leitenden Aufgaben (LG1), den herausgehobenen Fachkräften wie Meister oder Techniker (LG2), den i.d.R. beruflich ausgebildeten Fachkräften (LG3), den Arbeitskräften mit einer Anlernfähigkeit (LG4) sowie den ungelerten Arbeitskräften auf sog. Einfacharbeitsplätzen (LG5).

Im Gruppenvergleich schwankt das Gewicht der tarifgebundenen M+E-Vollzeitbeschäftigten zwischen 72,6 Prozent bei den leitenden Angestellten und 46,6 Prozent bei den Fachkräften. Innerhalb aller fünf Leistungsgruppen zeigt sich dabei für die Arbeitnehmer ohne Tarifbindung ein durchschnittlich geringerer Bruttostundenverdienst als für die tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen. Bei den Facharbeitern beträgt der Unterschied 4,45 € ( minus 21,3 Prozent);

---

<sup>4</sup> Neben der vereinfachenden Annahme übereinstimmender relativer Verdienstnachteile im Vollzeit- und Teilzeitbereich beruht diese Zahl auf der Prämisse eines durch das WSI-Institut ebenfalls auf VSE-Basis hochgerechneten Anteils der Arbeitnehmer ohne Branchen- oder Firmentarifbindung an allen M+E-Beschäftigten von 40,9%. Auf dieser Grundlage sowie anhand der vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen, tatsächlichen M+E-Lohn- und Gehaltssumme von 181,9 Mrd. Euro in 2015 lässt sich eine hypothetische Entgeltsumme bei umfassender Tarifbindung i.H.v. 202,2 Mrd. Euro berechnen.

besonderes Gewicht hat er für die Angelernten (4,29 € bzw. minus 23,6 Prozent) und die Un-  
gelernten (5,30 € bzw. minus 32,0 Prozent).



Ganz praktisch bedeutet das, dass etwa ein Industriemechaniker (LG3) in der Metall- und Elektroindustrie im Oktober 2010 mit Tarifvertrag 20,90 Euro brutto pro Stunde verdiente und ohne nur 16,45 Euro. Der Kollege an einem einfachen M+E-Montagearbeitsplatz (LG5) mit

Tarifbindung hatte einen Stundenentgelt von 16,56 Euro. Dieselbe Tätigkeit in einem M+E-Betrieb ohne Tarifbindung wurde durchschnittlich mit 11,26 Euro vergütet.

Dabei ist immer zu beachten, dass es sich um Durchschnittswerte handelt. Für nicht wenige Beschäftigte ohne Tarifbindung beschränkt sich der Verdienstanspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wie wir es etwa bei Beschäftigten in Werkvertragsunternehmen erleben.

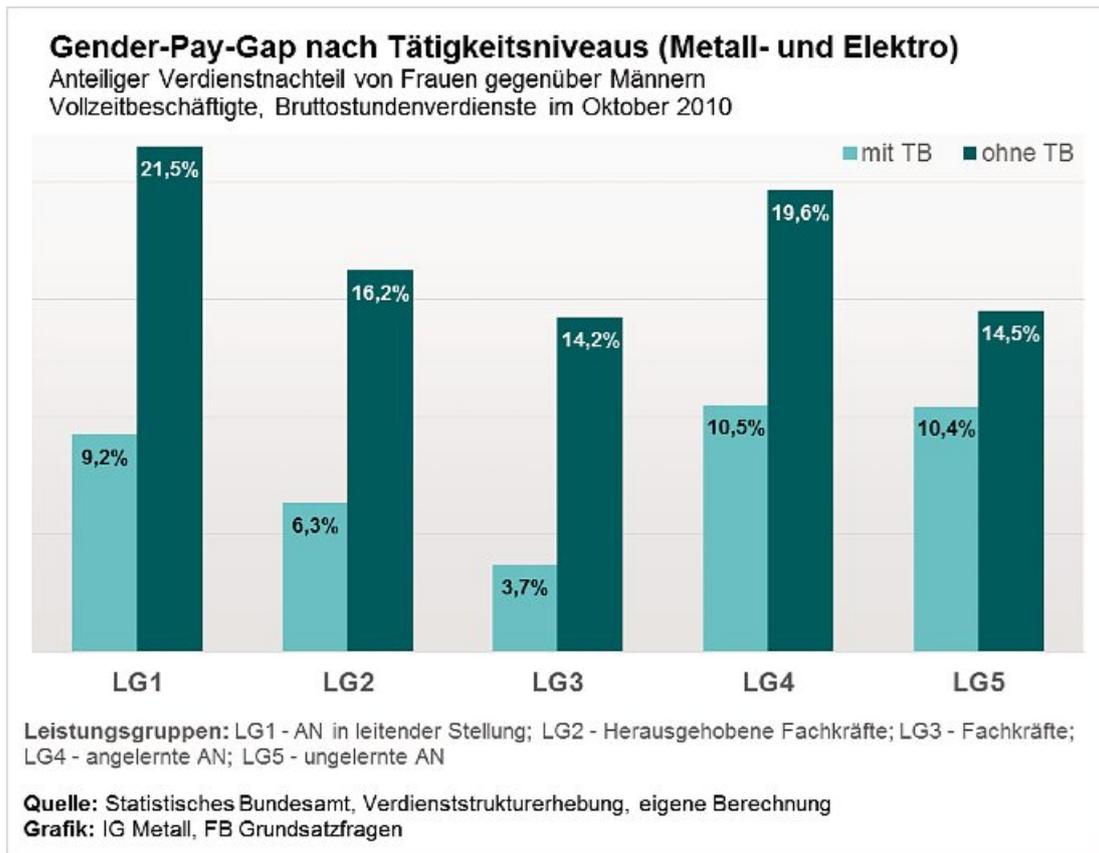
Gerade für Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten verhelfen Tarifverträge also zu einem Einkommen, das sich deutlich vom Mindestlohn abhebt. Tarifbindung sorgt nicht nur für ein höheres Entgelt bei vergleichbarer Tätigkeit, sondern auch für geringere Abstände zwischen den Tätigkeitsniveaus. Die unteren Verdienstgruppen im M+E-Bereich profitieren überdurchschnittlich von den Einkommenseffekten der Tarifbindung. So lassen sich über Tarifbindung und solidarische Lohnpolitik nachweislich ein Mehr an Teilhabegerechtigkeit und Solidarität verwirklichen.

### **2.3 Leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Entgeltpolitik**

Eine leistungsgerechte Entgeltpolitik verlangt die Umsetzung des Grundsatzes: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Dies gilt insbesondere auch für eine – z.B. hinsichtlich des Geschlechts – diskriminierungsfreie Vergütung.

Auch in der Metall- und Elektroindustrie finden sich geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bei übereinstimmenden Tätigkeitsniveaus, wie die Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 belegen. In den tarifgebundenen M+E-Betrieben verdienen die vollzeitbeschäftigten Facharbeiterinnen bspw. pro Stunde 3,7 Prozent weniger als die Facharbeiter. Somit zeichnet sich ein nach wie vor bestehendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle ab, dessen Ursachen nachweisbar jenseits der Tarifstruktur liegen. Allerdings ist ein solcher Gender-Pay-Gap in den nicht-tarifgebundenen M+E-Betrieben deutlich höher. Hier verdienen bei den Fachkräften der Leistungsgruppe 3) die Frauen pro Stunde ganze 14,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Den vergleichsweise höchsten Gender-Pay-Gap zeigt die Gruppe der nicht-tarifgebundenen Arbeitnehmer mit leitenden Aufgaben, innerhalb dieser Gruppe sind die Frauen mit einem 21,5 Prozent niedrigeren Bruttostundenverdienst gegenüber den Männern konfrontiert. Bei vorhandener Tarifbindung beträgt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied bei den Führungskräften dagegen „nur“ 9,5 Prozent.



Letztlich zeigt sich bei allen Leistungsgruppen bzw. Tätigkeitsniveaus, dass sich bei fehlender Tarifbindung die Schwierigkeiten einer geschlechtergerechten Entlohnung deutlich verschärfen.

### 3. Fazit und Ausblick

Eine starke Tarifbindung ist die unverzichtbare Basis, um zu einer gerechten Einkommensverteilung zu gelangen. Sie sichert den Arbeitnehmern insgesamt einen angemessenen Teil der von ihnen erwirtschafteten Werte; sie sichert die gerechte Teilhabe aller, jenseits der Gesetze des Marktes, am gesellschaftlichen Wohlstand und sie verhilft den einzelnen Beschäftigten zu einem Verdienst, der die erbrachte Leistung angemessen wertschätzt. Sie ermöglicht Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und Solidareffekte innerhalb der Belegschaften.

Daneben gewinnen über die Entgeltpolitik hinausgehende Regelungen in der Tarifpolitik an Bedeutung. So hat die IG Metall mit den Leitanträgen des letzten Gewerkschaftstages wichtige Zukunftsthemen der Arbeitswelt von morgen auf die Tagesordnung gesetzt: Eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Kampf gegen prekäre Arbeitsbedingungen z. B. bei Werkverträgen, die Verbesserung der tariflichen Altersvorsorge. All diese Themen können dann wirk-

sam für alle Beschäftigten angegangen werden, wenn die Tarifbindung gestärkt wird. Das magische Dreieck – Mitgliederstärke im Betrieb, mehr Beteiligung der Mitglieder und Erhöhung der Tarifbindung – sind Voraussetzung dafür. Wenn die Arbeitswelt von morgen entlang unserer Werte gerecht – sicher – selbstbestimmt, gestaltet werden soll, ist ein Mehr an Tarifbindung zwingende Voraussetzung.

### **INFO-Box: Statistische Grundlagen**

In Ergänzung zu den Verbandsstatistiken beruhen weitere Veröffentlichungen zur Tarifbindung in Deutschland üblicherweise auf den Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) oder auf der Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes.

#### **Das IAB-Betriebspanel**

Das IAB-Betriebspanel wird als umfangreiche Betriebsbefragung jährlich wiederholt und eröffnet neben zahlreichen anderen Informationen im Betriebskontext auch jeweils aktuelle Zahlen zur Geltung tariflicher Regelungen.

#### **Die Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamts**

Im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel beziehen sich die aktuellsten Daten der Verdienststrukturerhebung nur auf das Jahr 2010. Dafür liegt eine deutlich umfangreichere Stichprobe zugrunde, die auf der Ebene einzelner Bundesländer oder Wirtschaftszweige tiefergehende Auswertungen erlaubt. Zudem gestattet die in der Verdienststrukturerhebung vorhandene Verknüpfung von Betriebsmerkmalen und Arbeitnehmerdaten u.a. eine Analyse von Verdiensteffekten der Tarifbindung, wie sie auch in diesem Arbeitspapier erfolgt.

Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes in Zusammenarbeit mit den statistischen Landesämtern ist eine seit 2006 regelmäßig alle vier Jahre durchgeführte Erhebung der Verdienste und Beschäftigungsmerkmalen von Arbeitnehmern in Betrieben des produzierenden Gewerbes, ausgewählter Dienstleistungsbereiche, der öffentlichen Verwaltung und des Bereichs Erziehung und Unterricht. Vor 2006 fand die Erhebung als Gehalts- und Lohnstrukturerhebung in unregelmäßigen Abständen statt.

Durch eine geschichtete Stichprobenziehung wird die Repräsentativität der Daten sichergestellt. Die Stichprobe im Jahr 2010 umfasste dabei circa 32.000 Betriebe mit Angaben zu rund 1,9 Millionen Arbeitnehmern. Für eine Analyse der Einkommens- und Tarifentwicklung enthält die VSE unter anderem Angaben zu Verdiensten, der Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden, der Art der Beschäftigung und nicht zuletzt auch genaue Angaben über die im Betrieb gültige tarifvertragliche Regelung.

Die Aufbereitung der im VSE-Berichtsraum 2014 erhobenen Daten dauert an. Ein genauer Veröffentlichungstermin der aktualisierten Datenbestände ist derzeit noch nicht bekannt.

Für weitere Informationen vgl. ebenfalls:

- [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_25\\_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_25_2015.pdf)
- <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Methoden/Verdienststrukturerhebung.html>



