

Kolumne Nr. 20/2019

Weshalb rechnen Gewerkschaften die Tarifbindung klein?

Phoenix vor Ort (Live-Interview zur Rede von Reiner Hoffmann am 1.5.2019)

Machen wir ein Gedankenexperiment. Nehmen wir an, dass es nur einen Tarifvertrag in Deutschland gäbe. Wenn nur ein Prozent aller Unternehmen mit einem Prozent aller Beschäftigten tariflich entlohnen würden, alle anderen Unternehmen jedoch stark zum Nachteil der Mitarbeiter von ihm abweichen, dann wäre die Tarifbindung ein Prozent. Wenn sich jedoch 99 % am Tarifvertrag orientieren, ihn aber formal nicht unterschreiben. Wie hoch ist dann die Tarifbindung?

Ökonomen unterscheiden bei der Beurteilung der Gewerkschaftsmacht zwischen der Mitgliedschaft von Arbeitnehmern bei Gewerkschaften (union density) und der de facto Wirkung von Tarifverträgen (excess coverage). Wenn sich alle Unternehmen an die Tarifverträge halten (wie im obigen Beispiel), dann ergibt sich eine de facto Tarifbindung von 100 % (coverage)¹.

Am 1. Mai 2019 betonte DGB-Chef Reiner Hoffmann die geringe und seit Jahren zurückgehende Tarifbindung in Deutschland. Nach seinen Angaben sind in Westdeutschland 57 % (43 % kein Tarifvertrag) und in Ostdeutschland nur 44 % der Beschäftigten (56 % kein Tarifvertrag) tariflich gebunden. Deshalb sei es nötig, dass zum einen mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden und zum anderen zum Beispiel bei öffentlichen Ausschreibungen und der Vergabe von öffentlichen Subventionen tarifliche Bindung der Auftragnehmer Voraussetzung werden soll. Damit würde dem Trend der zurückgehenden Tarifbindung entgegengewirkt.

Die Zahlen des DGB-Chefs beziehen sich auf die Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2017:

Tab. 1: Tarifbindung 2017

	Beschäftigte in %			Betriebe in %		
	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Branchentarif	49	34	47	27	16	25
Firmen-/Haustarif	8	10	8	2	2	2
Kein Tarifvertrag	43	56	46	71	81	73
- davon Orientierung am Branchentarif	50	45	49	40	35	39

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. © IAB

¹ Vgl. Boeri/van Ours (2013), The Economics of Imperfect Labor Markets, Princeton University Press, S. 64ff.

Konkret werden für die DGB-Zahlen die Werte aus Zeile 3 (kein Tarifvertrag) der Tabelle 1 aus dem Beitrag von Kohaut (2018) umgerechnet². Ignoriert wird dabei Zeile 4 der Tabelle 1. Danach wurde die Hälfte der Beschäftigten in Westdeutschland und 45 % der Beschäftigten in Ostdeutschland, die in Unternehmen ohne formale Tarifbindung arbeiten, dennoch tariflich entlohnt, „da sich die Betriebe, in denen diese Beschäftigten arbeiten, nach eigenen Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientierten“ (Kohaut 2018, S. 4).

Ein Beispiel für de facto Tarifbindung ist Amazon. Das Unternehmen orientiert sich am Logistik-Tarifvertrag. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di versucht seit Jahren Amazon zum Abschluss eines höherwertigen Tarifvertrags (Einzel- und Versandhandel) zu zwingen – bisher ohne Erfolg.

Addiert man zu den Beschäftigten mit Tarifvertrag noch die de facto tariflich entlohnten Beschäftigten hinzu, ergeben sich viel höhere Werte. In Westdeutschland sind demnach **78,5 %** (57 % plus $0,5 \cdot 43$ %) und in Ostdeutschland **69,2 %** (44 % plus $0,45 \cdot 56$ %) de facto tariflich gebunden. Demnach ist die de facto Tarifbindung wesentlich höher als die formale Tarifbindung.

Doch der angegebene Wert ist als obere Grenze der Tarifbindung zu verstehen. So zeigt sich nach einer Untersuchung der Unternehmen, die sich am Tarifvertrag orientieren, auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011, dass 75 % der westdeutschen Betriebe vergleichbare Löhne, 22 % der Betriebe sogar mehr und 4 % der Unternehmen weniger als tariflich vereinbart zahlen (Ostdeutschland: 83 % vergleichbar, 8 % mehr, 9 % weniger)³.

Eine seit 2015 zur Verfügung stehende Datenquelle zur Tarifbindung ist das Sozioökonomische Panel (SOEP) – eine repräsentative Haushaltsbefragung. Danach waren im Jahr 2016 53 % der Beschäftigten tariflich entlohnt. Die de facto Tarifbindung 2016 in Gesamtdeutschland betrug **63,2 %** (Westdeutschland: 64,1 %, Ostdeutschland 59 %). Im Vorjahr 2015 betrug der Wert für Gesamtdeutschland 63,5 %⁴.

Es bleibt demnach festzuhalten:

1. Der DGB weist die Tarifbindung in Deutschland so gering wie möglich aus. Statt der genannten 57 % Tarifbindung für Westdeutschland lässt sich auch ein Wert von 78,5 % begründen. Statt der genannten 44 % für Ostdeutschland lässt sich auch ein Wert von 69,2 % begründen. Auch wenn man diese höheren Werte um die Firmen bereinigt, die sich zwar am Tarifvertrag orientieren, aber schlechter bezahlen, ist die de facto Tarifbindung wesentlich höher als der von den Gewerkschaften kommunizierte Wert. Tatsächlich profitieren also

² Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, IAB-Forum v. 24.5.2018, Nürnberg.

³ Ellguth, Peter u. Susanne Kohaut (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuell Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, WSI-Mitteilungen Nr. 4/2012, S. 301.

⁴ Schneider, Helena u. Sandra Vogel (2018): Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland, IW-Report Nr. 15/2018, Köln. Der Wert der SOEP-Auswertung für 2015 wurde auf Rückfrage des Autors mitgeteilt (Mail v. 7.5.2019).

wesentlich mehr Beschäftigte von der zuletzt sehr erfolgreichen Tarifarbeit der Gewerkschaften (8 % Lohnsteigerung im Dienstleistungsbereich, 4,3% Lohnsteigerung in der Metall- und Elektroindustrie).

2. Der auf der Basis des IAB-Betriebspanels berechnete trendmäßige Rückgang der Tarifbindung in Deutschland lässt sich mit den Daten des Sozioökonomische Panels für den aktuellen Rand nicht begründen. Zwar liegen bisher lediglich zwei Datenpunkte für 2015 und 2016 vor, doch deren Werte unterscheiden sich nur minimal um 0,3 Prozentpunkte. Stattdessen nimmt die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im Bereich der IG Metall nach längerer Talfahrt wieder zu, und bei ver.di ist zumindest der Abwärtstrend gestoppt. Die „union density“ befindet sich also im Aufwärtstrend.

Weshalb machen sich die Gewerkschaften weniger mächtig als sie sind? Offensichtlich geht es darum, abnehmende Tarifbindung als Argument für mehr staatliche Eingriffe (z.B. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen) und mehr staatliche Vorgaben (z.B. Tarifbindung als Voraussetzung für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen um Forschungsgelder) zu nutzen.

Prof. Dr. Alexander Spermann ist habilitierter Wirtschaftswissenschaftler und lehrt an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln und an der Universität Freiburg. Er hat in Führungspositionen bei internationalen Wirtschaftsforschungsinstituten und in einem internationalen Konzern gearbeitet. Sie erreichen ihn unter 0160-3316021 oder spermann@alexander-spermann.de

1. Mai 2019