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.

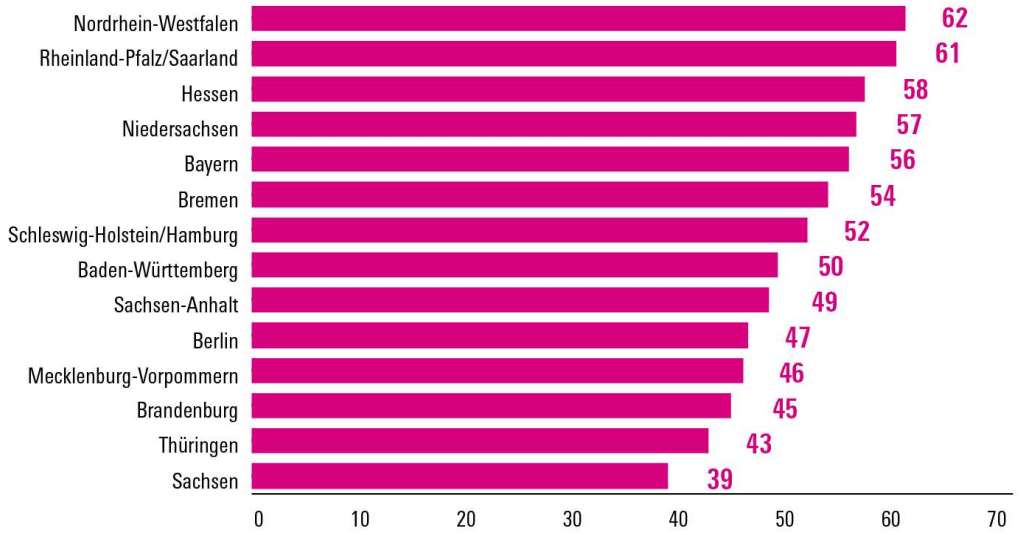
Tarifbindung: Entwicklung und aktueller Stand in den Bundesländern

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 stattliche 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).

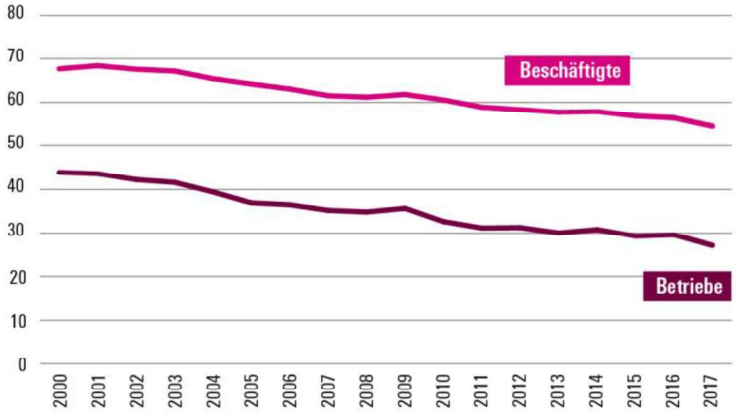
Deutschland

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 %

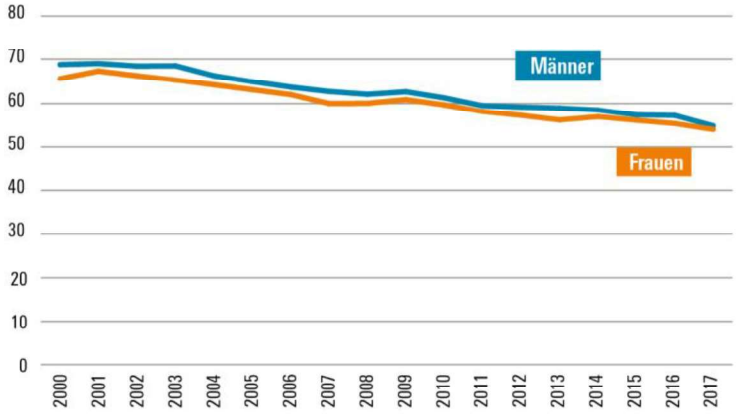
Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland seit 2000

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

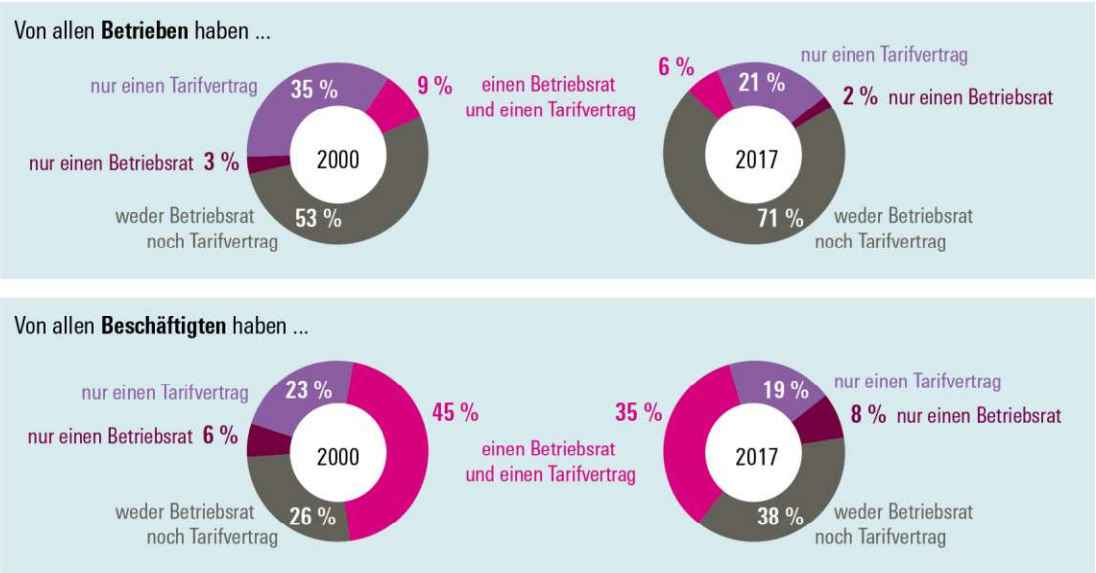


	Frauen	Männer
2000	66	69
2001	67	69
2002	66	68
2003	65	69
2004	64	66
2005	63	65
2006	62	64
2007	60	63
2008	60	62
2009	61	63
2010	60	61
2011	58	59
2012	57	59
2013	56	59
2014	57	59
2015	56	57
2016	55	57
2017	54	55

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

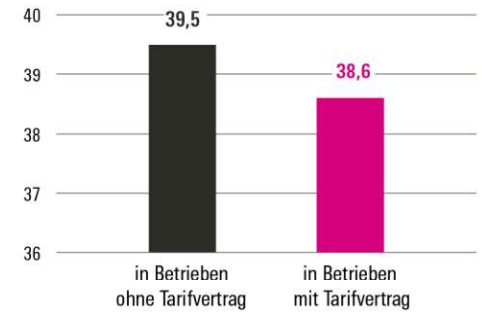
Tarifverträge und Betriebsräte in Deutschland



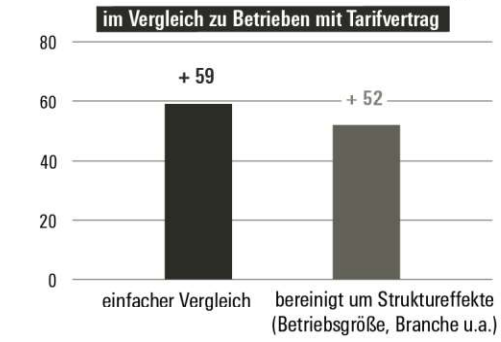
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

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

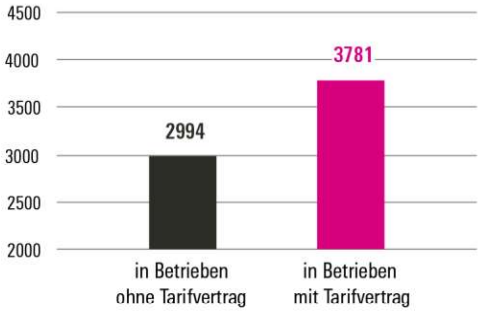


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

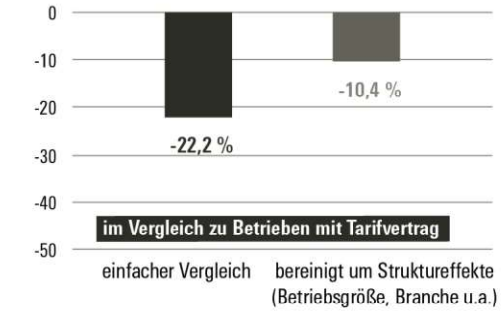


... beim **Verdienst**

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

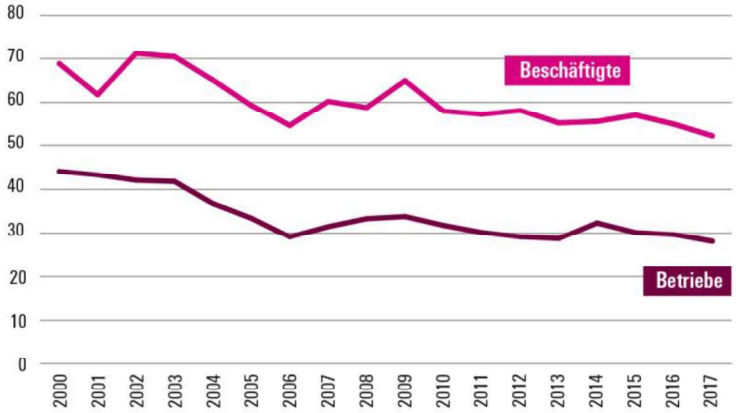
Schleswig-Holstein/Hamburg

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 %

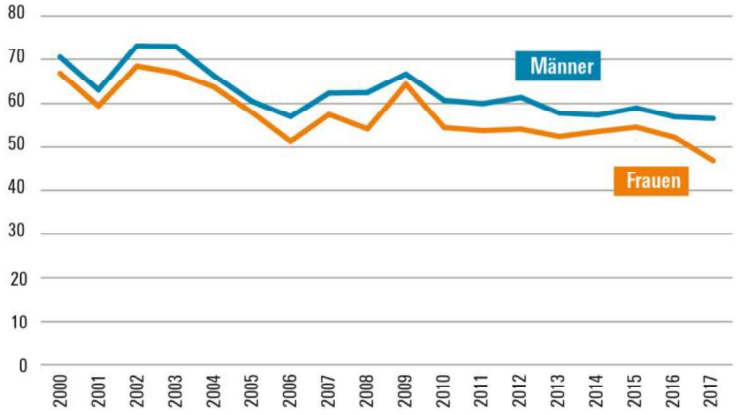
Entwicklung der Tarifbindung in Schlewsig-Holstein/Hamburg seit 2000

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

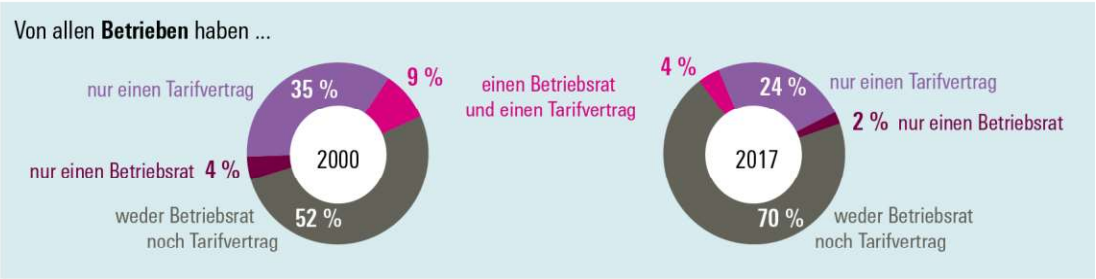


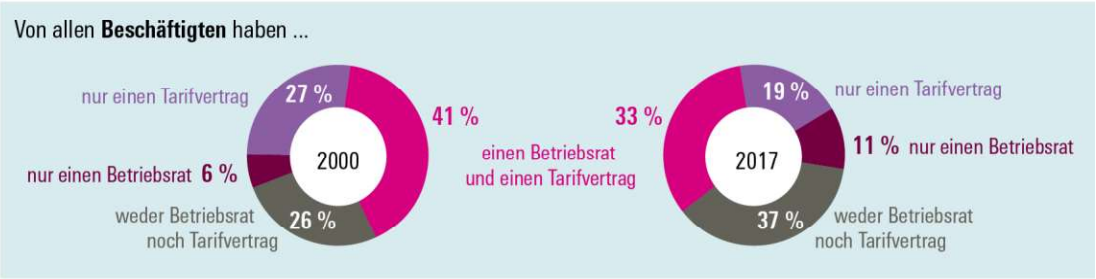
	Frauen	Männer
2000	67	71
2001	59	63
2002	68	73
2003	67	73
2004	64	66
2005	58	60
2006	51	57
2007	57	62
2008	54	62
2009	64	67
2010	54	61
2011	54	60
2012	54	61
2013	52	58
2014	54	57
2015	55	59
2016	52	57
2017	47	57

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

Tarifverträge und Betriebsräte in Schleswig-Holstein/Hamburg

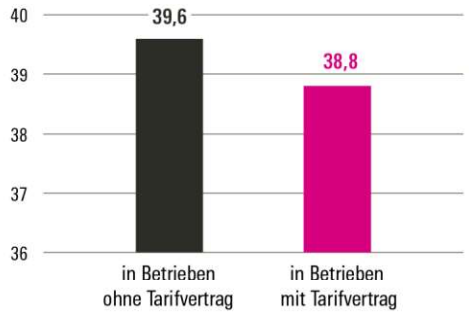




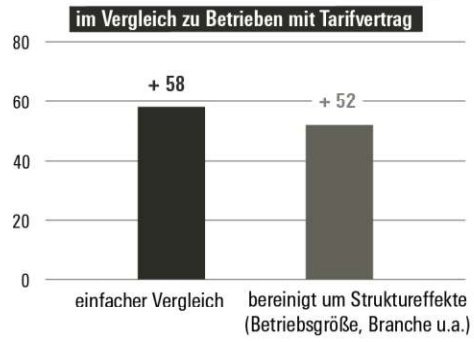
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

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

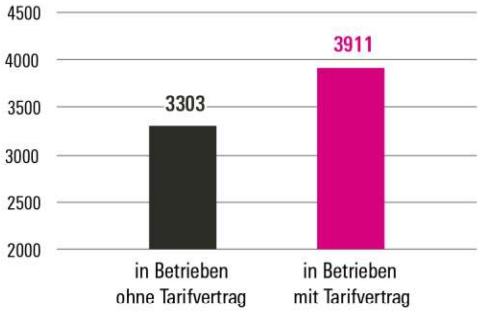


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

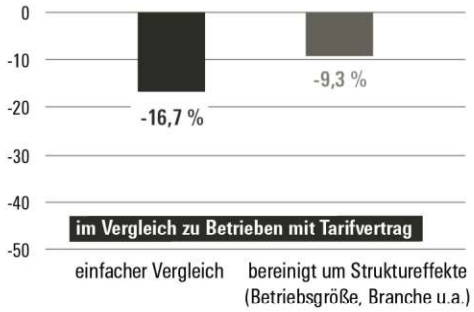


... beim **Verdienst**

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

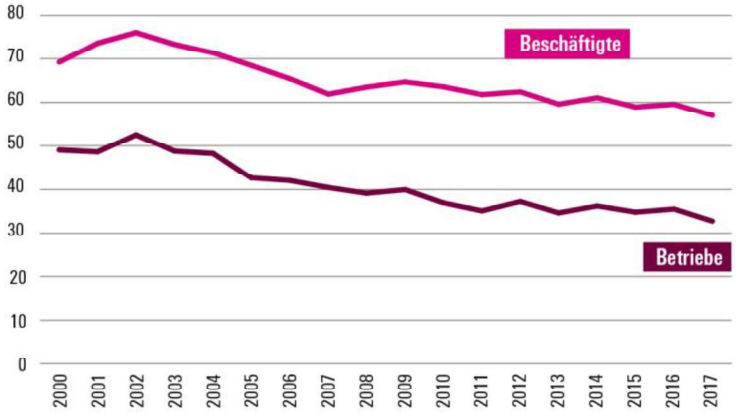
Niedersachsen

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 %

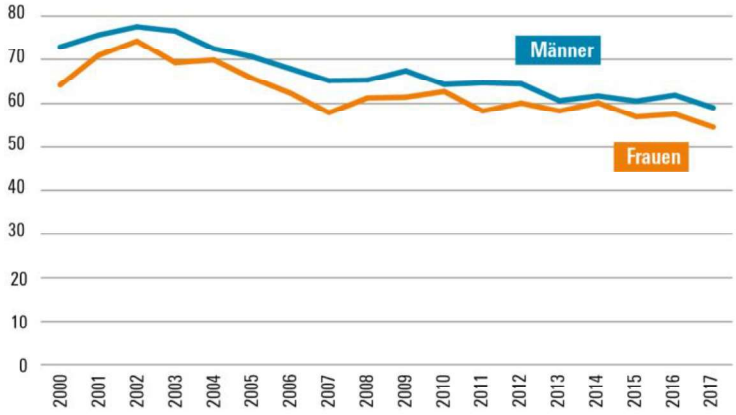
Entwicklung der Tarifbindung in Niedersachsen 2000

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

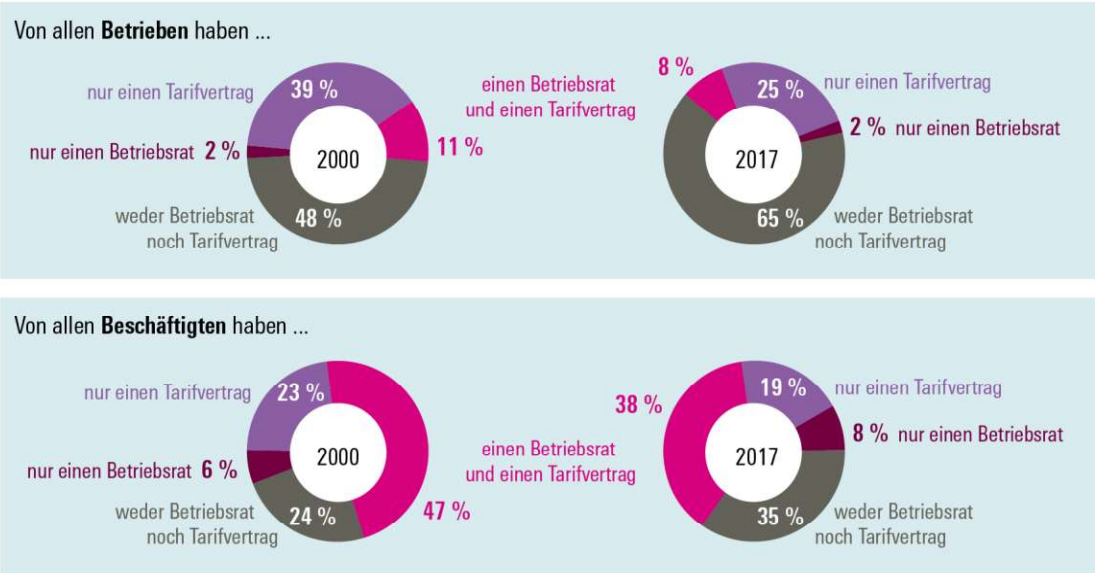


	Frauen	Männer
2000	64	73
2001	71	76
2002	74	77
2003	69	77
2004	70	72
2005	66	71
2006	62	68
2007	58	65
2008	61	65
2009	61	67
2010	63	64
2011	58	65
2012	60	64
2013	58	61
2014	60	62
2015	57	61
2016	58	62
2017	55	59

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

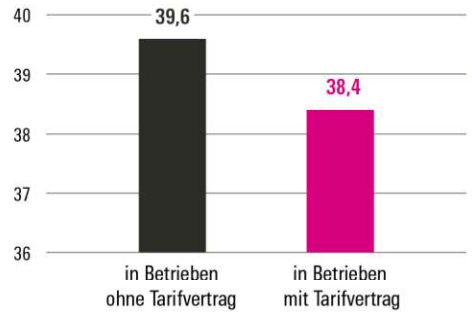
Tarifverträge und Betriebsräte in Niedersachsen



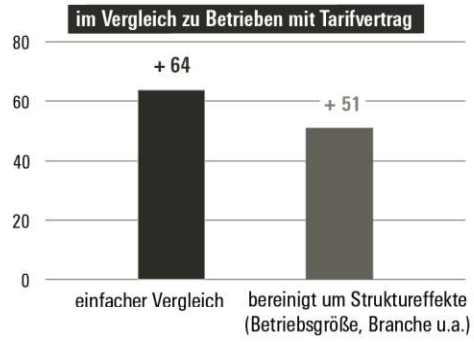
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

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

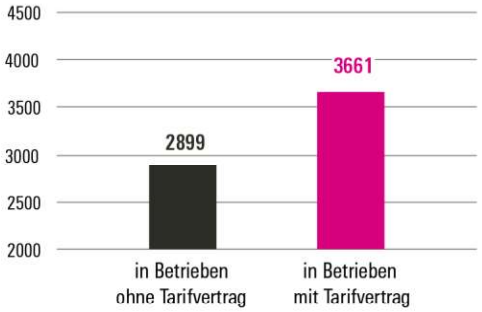


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

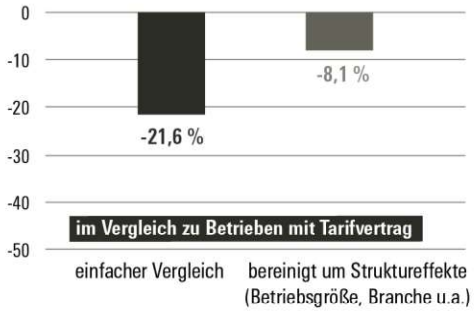


... beim **Verdienst**

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

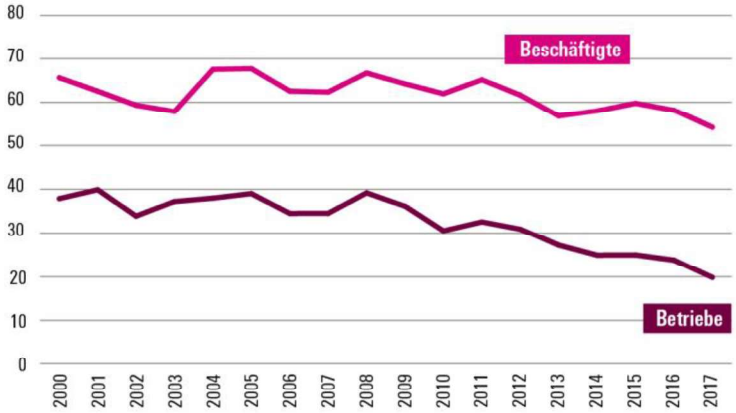
Bremen

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 %

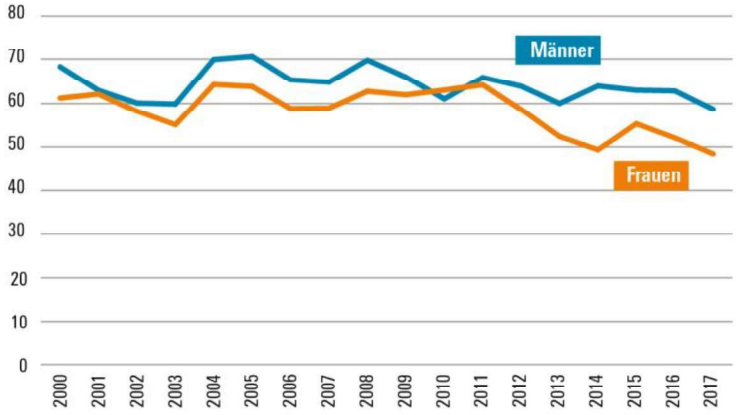
Entwicklung der Tarifbindung in Bremen seit 2000

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

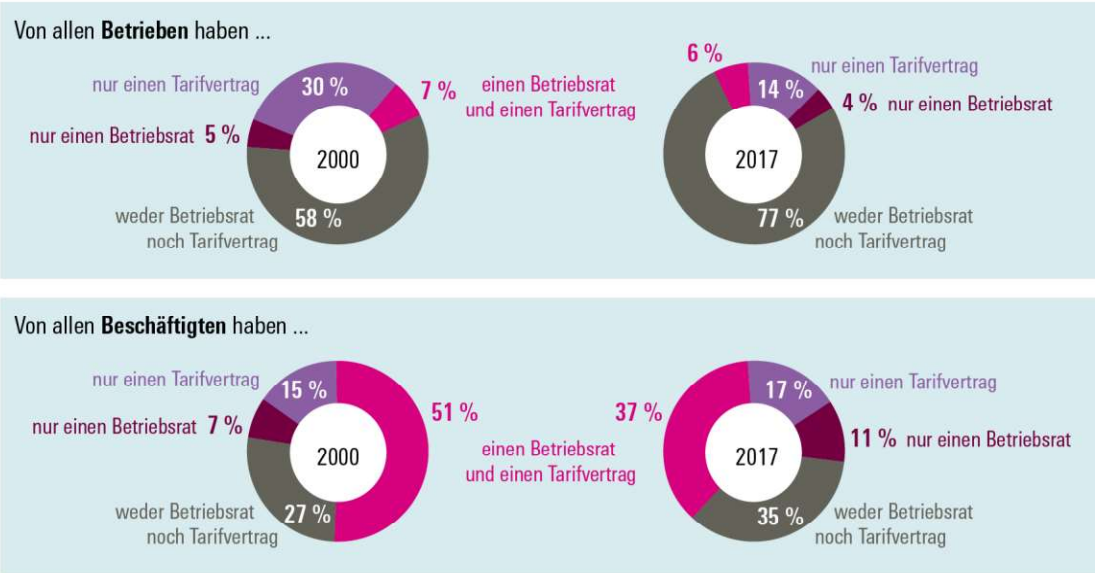


	Frauen	Männer
2000	61	68
2001	62	63
2002	58	60
2003	55	60
2004	64	70
2005	64	71
2006	59	65
2007	59	65
2008	63	70
2009	62	66
2010	63	61
2011	64	66
2012	59	64
2013	52	60
2014	49	64
2015	55	63
2016	52	63
2017	48	59

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

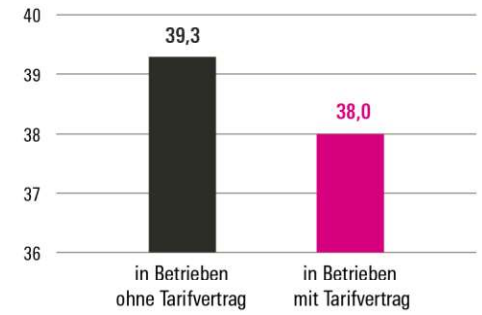
Tarifverträge und Betriebsräte in Bremen



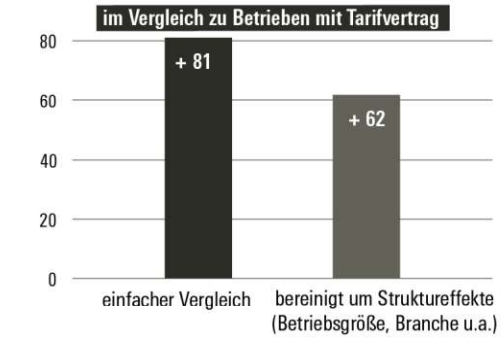
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

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

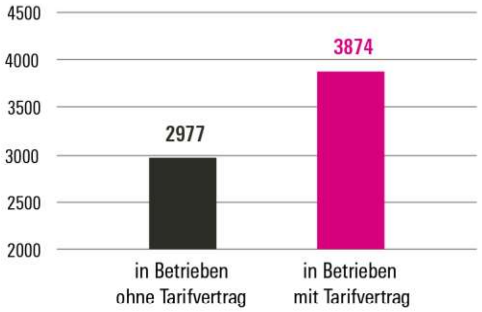


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

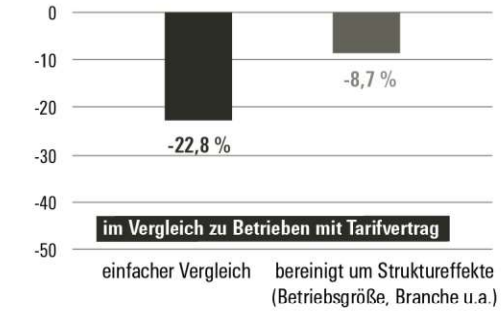


... beim **Verdienst**

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

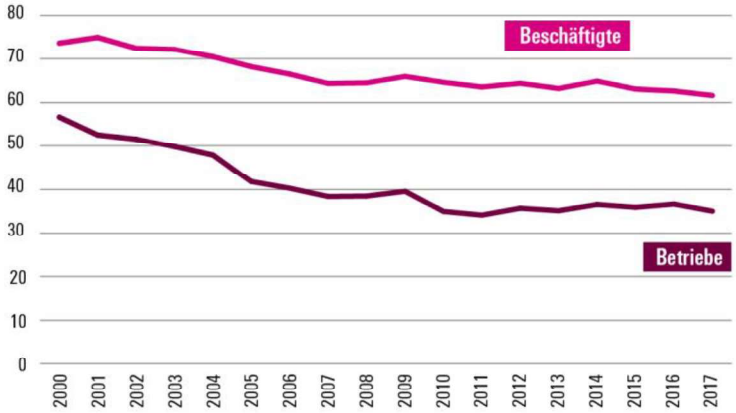
Nordrhein-Westfalen

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 %

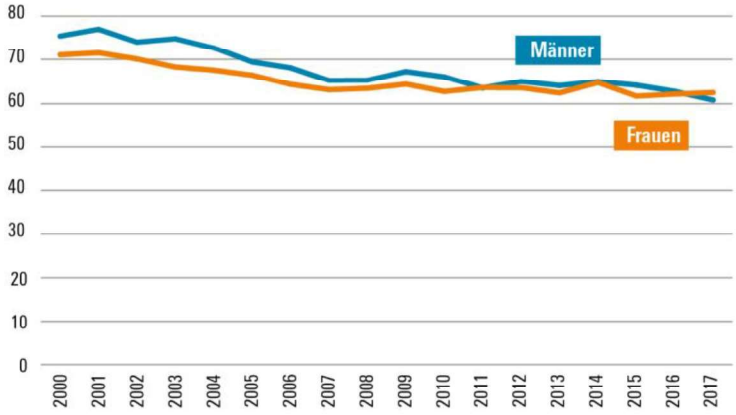
Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen seit 2000

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

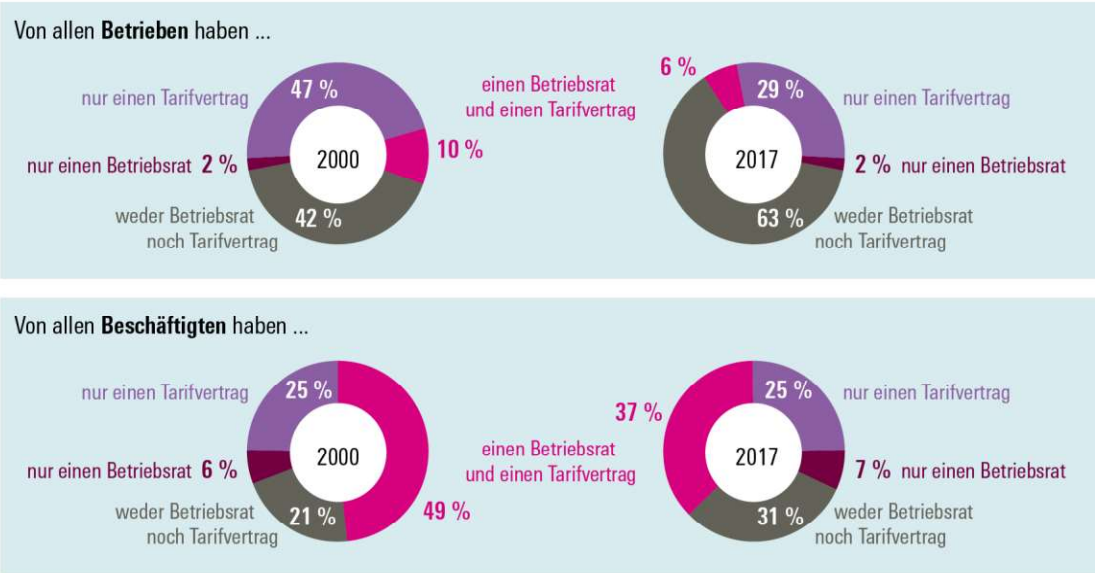


	Frauen	Männer
2000	71	75
2001	71	77
2002	70	74
2003	68	75
2004	68	73
2005	66	69
2006	64	68
2007	63	65
2008	63	65
2009	64	67
2010	63	66
2011	64	64
2012	64	65
2013	62	64
2014	65	65
2015	62	64
2016	62	63
2017	62	61

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels

WSI

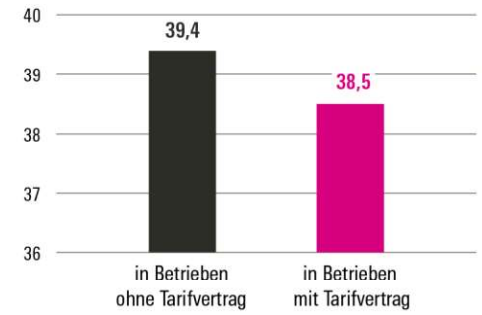
Tarifverträge und Betriebsräte in Nordrhein-Westfalen



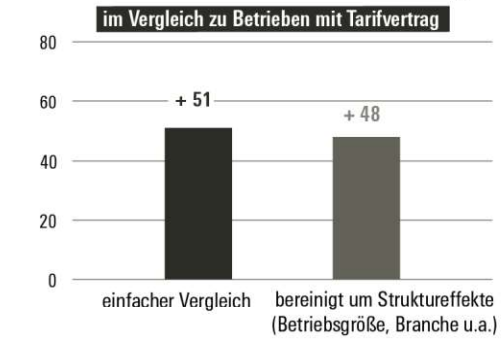
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der **Arbeitszeit**

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

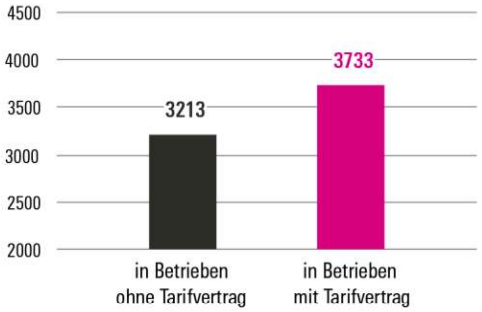


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2015–2017)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

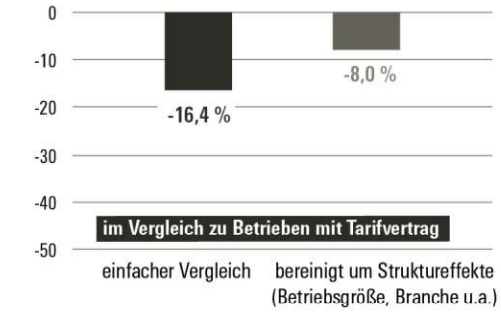


... beim **Verdienst**

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