



Juni 2024

TARIFBINDUNG WIRKT: HÖHERE LÖHNE, WENIGER STUNDEN, GERINGERER PAY GAP

Vorteile von Tarifbindung

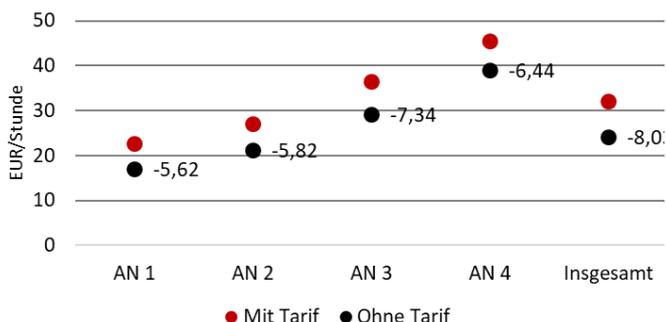
In tarifgebundenen Betrieben verdienen Beschäftigte besser, arbeiten weniger Stunden und auch der Gender-Pay Gap ist niedriger – so zeigen es die neuen Daten der Verdiensterhebung des statistischen Bundesamtes (Bezug April 2023). Hier schlüsseln wir die aktuellen Zahlen für die **Metall- und Elektroindustrie (MuE)** auf.

Mit Tarif: Acht Euro pro Stunde mehr

Die Daten des statistischen Bundesamtes unterscheiden zwischen vier Anforderungsniveaus – von Helfer, und Anlerntätigkeiten (AN 1), über einfache und spezialisierte Fachkräfte (AN 2, AN 3) bis zu „hoch komplexen Tätigkeiten“ (AN 4). Die folgende Abbildung zeigt die absoluten Differenzen zwischen tariflichen und nicht-tariflichen Bruttostundenverdiensten über diese Anforderungsniveaus. Über alle Anforderungsniveaus hinweg („Insgesamt“) beträgt der Verdienstnachteil in nicht tarifgebundenen Betrieben 8 EUR pro Stunde, was einem prozentualen Nachteil von 25 % entspricht.

Bruttostundenentgelte nach Tarifbindung

Vollzeit, April 2023, Verdienstnachteile in Abbildung



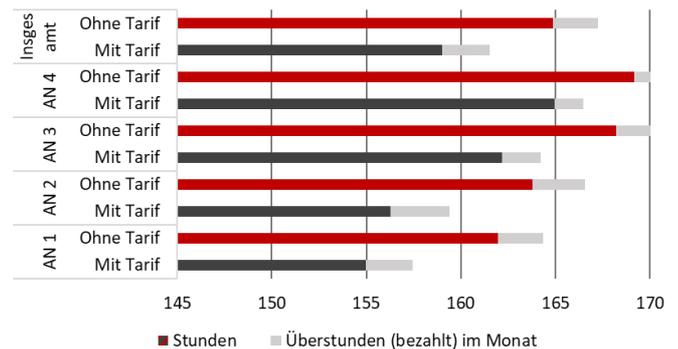
Der Gesamtnachteil fällt im Übrigen höher aus als die Nachteile in den einzelnen Anforderungsniveaus, da ohne Tarifvertrag ein höherer Anteil der Beschäftigten in niedrigeren Anforderungsniveaus beschäftigt ist.

Ohne Tarif: Länger Arbeiten für weniger Geld

Kolleg*innen in nicht tarifgebundenen Betrieben erhalten nicht nur weniger Geld pro Arbeitsstunde, sondern arbeiten auch mehr als Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben. Über alle Anforderungsniveaus hinweg sind dies – bezahlte Überstunden eingerechnet – knapp 6 Stunden mehr pro Monat.

Bezahlte Stunden nach Tarifbindungsstatus

Vollzeitbeschäftigte, April 2023



Wie groß der resultierende Entgeltunterschied nach Tarifbindungsstatus ist, verdeutlicht ein Beispiel: Möchte ein durchschnittlicher Facharbeiter (AN 2) in einem *nicht* tarifgebundenen Betrieb auf dasselbe Bruttomonatsentgelt kommen wie sein gleich qualifizierter Kollege in einem tarifgebundenen Betrieb, so müsste er im Monat über **36 Stunden mehr arbeiten** als bisher – was etwa der Wochenarbeitszeit des Kollegen im tarifgebundenen Betrieb entspricht.

Weiterer Vorteil: Tarifliche Sonderzahlungen

Der Nachteil von Kolleg*innen in nicht tarifgebundenen Betrieben wird vermutlich noch unterschätzt: Durch den Monatsbezug der Daten werden die tariflichen Sonderzahlungen nicht berücksichtigt. Mit den Einführungen und Erhöhungen von T-ZUG A und B so-wie dem T-Geld sind in den letzten Jahren die jährlichen Sonderzahlungen für Tarifbeschäftigte allerdings deutlich angestiegen (während ungewiss ist, wie hoch die Sonderzahlungen für Beschäftigte ohne Tarifbindung sind).

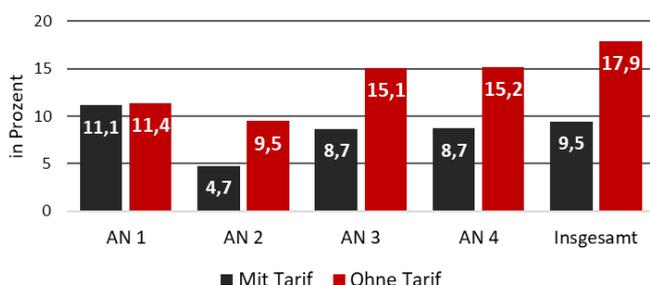
Berechnet man **T-ZUG und T-Geld** auf Basis der vorliegenden Daten und legt diese auf den monatlichen Lohn um, steigt z.B. für die Kolleg*innen im AN 1 der Bruttostundenverdienst im Jahr 2023 **um 1,20 EUR** und für Kolleg*innen im AN 4 um **etwa 2 EUR**.

Entgeltlücke: Geringer mit Tarifbindung

Auch der Gender Pay Gap – gemessen als der anteilige Verdienstnachteil von Frauen gegenüber Männern – ist in der MuE in Betrieben mit Tarifbindung geringer, dies gilt für alle Anforderungsniveaus. Insgesamt betrug die Lücke im letzten Jahr 9,5 % in Betrieben mit Tarifbindung und knapp 18 % in Betrieben ohne Tarifbindung.

Gender-Pay-Gap nach Tätigkeitsniveaus (M+E)

Vollzeitbeschäftigte, April 2023



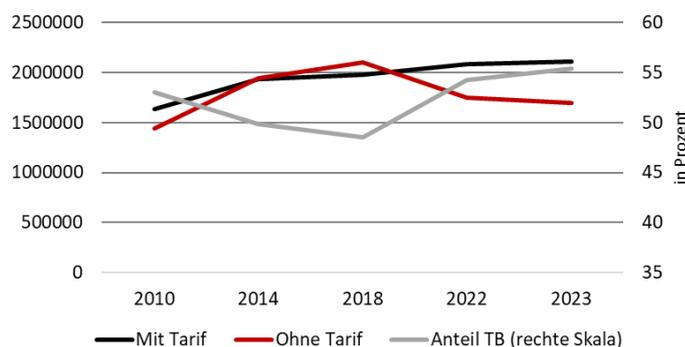
Die Lücke ist damit weiterhin groß, zumindest aber in Betrieben mit Tarifbindung in den letzten Jahren etwas gesunken: Sie betrug in der MuE für Vollzeitbeschäftigte 2010 noch 15,3 % und 2018 noch 12,3 %. In Betrieben ohne Tarifbindung waren es 2010 noch 24,5 % und 2018 etwa 18,4 % – zuletzt ist die Lohnlücke ohne Tarifbindung also nicht wesentlich gesunken.

Tarifbindung in der MuE ist stabil

Im Übrigen legen die Daten nahe, dass die Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie in den letzten beiden Jahren leicht gestiegen ist. Wie die Graphik unten zeigt, ist dies einem Rückgang der Beschäftigung in tarifungebundenen Betrieben zwischen 2018 und 2022 geschuldet. Die Zahl der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben indes stieg leicht, sodass ihr Anteil auf Basis dieser Daten zuletzt auf etwas über 55 % stieg (s. Abbildung, rechte Skala). **Allerdings:** Im Jahr 2022 hat das statistische Bundesamt die Datenerhebung umgestellt. Zu einem unbestimmten Teil kann der Anstieg auch diesem Strukturbruch in den Daten zuzurechnen sein.

Beschäftigte in der MuE nach Tarifbindungsstatus

Voll- und Teilzeitbeschäftigte, jeweils April des Jahres



Forderungen der IG Metall

Die EU-Mindestlohnrichtlinie fordert einen Tarifbindungsgrad von 80 % ein – die Politik ist gefordert, die Tarifbindung mit einem Aktionsplan zu stärken.

Zum Beispiel sollte der Zugang zu öffentlichen Fördergeldern an die Bedingung geknüpft werden, dass der Betrieb tarifgebunden ist.

Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollte der Tarifbindungsstatus maßgeblich sein.