



## Tarifbindung wirkt: Höhere Löhne, geringere Arbeitszeit – und ein geringerer Gender Pay Gap

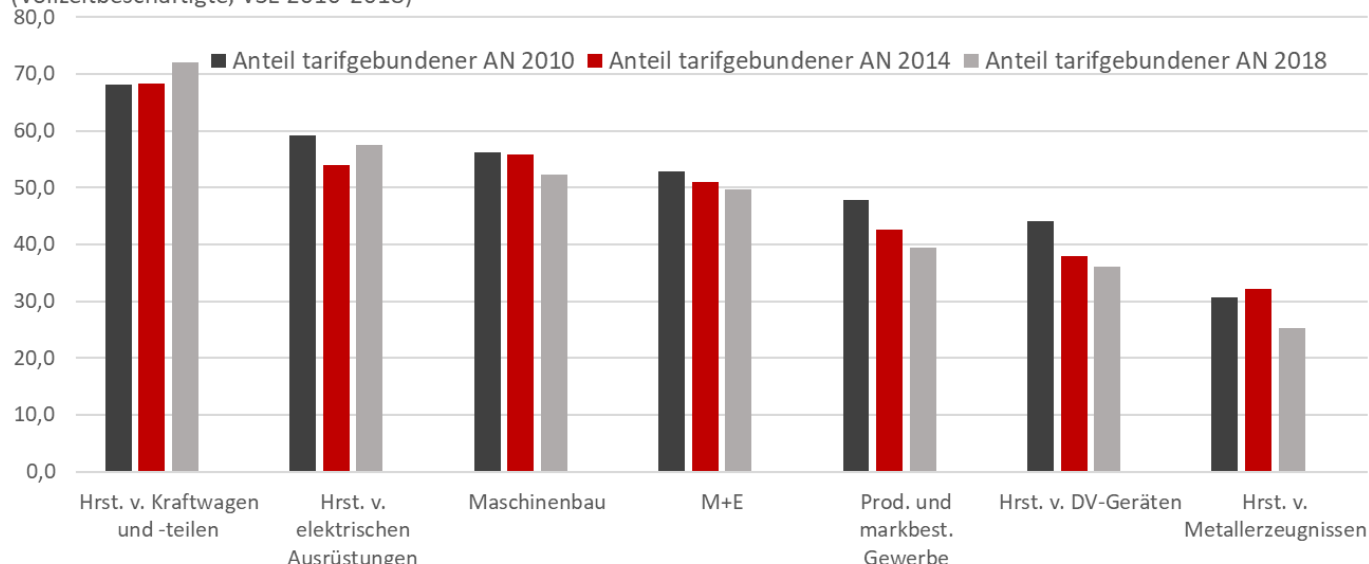
In tarifgebundenen Betrieben liegen die Entgelte höher, die Arbeitszeit ist niedriger – und der Gender Pay Gap fällt geringer aus. Das untermauern die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE). In dieser Kurzübersicht schlüsseln wir diese Effekte für euch auf.

### Tarifbindung in der M&E-Industrie – zwischen 2010 und 2018

Die untenstehende Abbildung zeigt, wie sich die Tarifbindung in den Branchen der Metall- und Elektroindustrie (MuE) zwischen 2010 und 2018 entwickelt hat. Die negative – sprich rückläufige – Tendenz setzt sich in fast allen Einzelbranchen der Metall- und Elektroindustrie fort. Im letzten verfügbaren VSE-Erhebungsjahr 2018 lag die generelle MuE-Tarifbindung noch bei 48,5 %. Das ist allerdings weiterhin deutlich höher als im produzierenden Gewerbe und dem marktbestimmten Gewerbe (B-N) insgesamt, wo die Tarifbindung zuletzt bei unter 40 % lag.

### Anteil tarifgebundener Arbeitnehmer

(Vollzeitbeschäftigte, VSE 2010-2018)



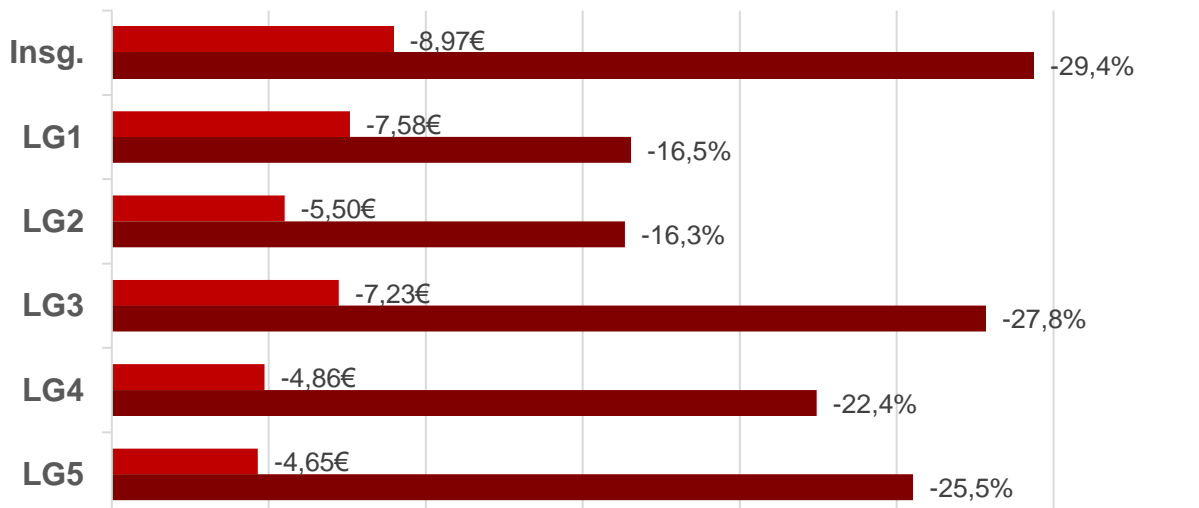
### Entgelte und Arbeitszeit – wie die Tarifbindung wirkt



Tarifbindung heißt: Bessere Löhne bei einer geringeren Arbeitszeit. Die folgende Abbildung zeigt dies für die Entgelte in der MuE-Industrie. Die Daten unterscheiden zwischen fünf Leistungsgruppen – von un- und angelernten Arbeitnehmer\*Innen (LG5; LG4) über einfache und „spezialisierte“ Fachkräfte (LG3, LG2) bis zu den leitenden Angestellten (LG1). Die Abbildung zeigt, um wie viel geringer die Bruttostundenverdienste im Durchschnitt sind, wenn der Betrieb nicht tarifgebunden ist. Im Durchschnitt aller Leistungsgruppen beträgt die Differenz fast 9 Euro pro Stunde. In Prozent heißt das: die Stundenverdienste sind in nicht tarifgebundenen Betrieben durchschnittlich etwa 29 % geringer als in tarifgebundenen Betrieben.

## Verdienstnachteile bei fehlender Tarifbindung (Metall und Elektro)

Vollzeitbeschäftigte, Bruttostundenverdienste im April 2018



Es zeigt sich auch: Egal ob Fachkräfte (LG 3) oder angelernte Arbeitnehmer\*Innen (LG 4) – für alle Leistungsgruppen sind deutliche Verdienstnachteile für die Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung nachweisbar. Vor allem untere und mittlere Entgeltgruppen (LG3-LG5) profitieren von Tarifverträgen. Schaut man auf die Arbeitszeit (keine Abbildung), sieht es so aus: Über alle Leistungsgruppen hinweg ist die vertragliche Arbeitszeit (bezahlte Überstunden inbegriffen) in nicht-tarifgebundenen Betrieben um 9,7 Stunden höher als in den tarifgebundenen.

## Eine Frage der Gerechtigkeit – Tarifbindung und der Gender Pay Gap

Leistungsgerechtigkeit heißt auch, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen sollten. In der Regel sehen wir aber branchenübergreifend einen erheblichen Gender Pay Gap. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe: Frauen tragen immer noch den größeren Anteil der Care-Arbeit und unterbrechen i.d.R. häufiger und länger als Männer ihr Berufsleben. Das allein begründet die Lücke aber noch nicht. Ein nicht unerheblicher Teil der Lohnlücke ist schlicht und einfach auf unmittelbare Diskriminierung von Frauen zurückzuführen. Die Daten der VSE unterstreichen aber: Tarifverträge helfen dagegen.

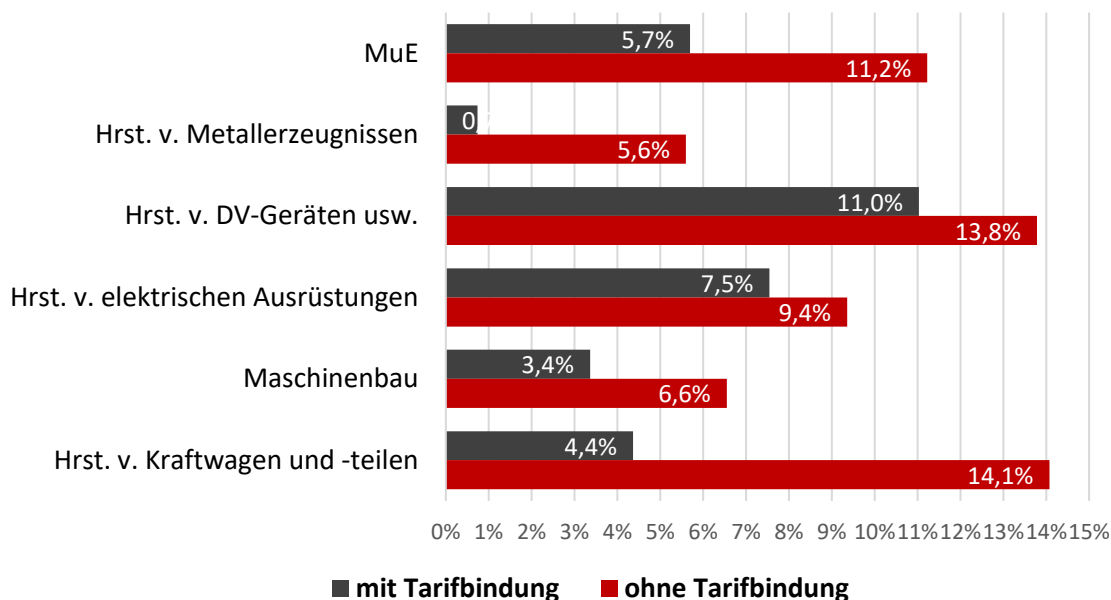
Die folgende Abbildung zeigt, wie sich der in Prozent gemessene Gender Pay Gap über ausgewählte Branchen der Metall- und Elektroindustrie nach Tarifbindung unterscheidet: Die Lohnlücke



zwischen Männern und Frauen ist in allen Branchen deutlich kleiner, wenn der Betrieb tarifgebunden ist. Im Durchschnitt aller MuE-Branchen gilt: Ohne Tarifbindung liegt der Gender Pay Gap (bei Vollzeitbeschäftigten in der LG 3) über 11 %. Mit Tarifbindung fällt er deutlich auf etwa 5,7 %. Auch diese reduzierte Lücke ist ungerecht – fest steht aber: Tarifbindung ist ein starker Hebel, um Lohndiskriminierung einzudämmen.

## Gender Pay Gap

(Vollzeitbeschäftigte, Leistungsgruppe 3)



Ganz ähnlich ist das Bild, wenn nach den fünf Leistungsgruppen unterschieden wird. Es gilt: Egal ob ungelernete (LG 5) oder leitende Angestellte (LG 1) – der Gender Pay Gap ist für alle Gruppen mit Tarifbindung deutlich kleiner.

## Gender-Pay-Gap nach Tätigkeitsniveaus (Metall und Elektro)

Anteiliger Verdienstnachteil von Frauen gegenüber Männern, (Vollzeitbeschäftigte)

