

Tarifverträge fördern Equal Pay – doch die Tarifbindung sinkt!

Sonderauswertung Gender Pay Gap der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zu "Tarifbindung in Deutschland", (BT-Drs. 19/27789, Tabelle 148, Seite 98) von Pascal Meiser u.a. und der Fraktion DIE LINKE im Bundestag.

Zusammenfassung

Tarifverträge führen nicht nur zu besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen, sie fördern auch Geschlechtergerechtigkeit bei der Entlohnung. Während die Lohnlücke bei Vollzeitbeschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben im Jahr 2020 bei monatlich 729 Euro lag, lag sie bei Vollzeitbeschäftigten in tarifgebundenen Betrieben mit 468 Euro im Monat deutlich darunter.

Während männliche Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben im Jahr 2020 durchschnittlich 4388 Euro verdienten, erhielten Frauen 3920 Euro im Monat. Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** betrug somit hier im Jahr 2020 zwischen männlichen und weiblichen Vollzeitbeschäftigten 468 Euro im Monat. Die Lohnlücke lag somit bei knapp 12 Prozent und damit deutlich niedriger als der vom Statistischen Bundesamt angegebenen Gender Pay Gap¹ für das Jahr 2020 von 18 Prozent.² Zugleich ist der Unterschied in den vergangenen zehn Jahren leicht rückläufig. Im Jahr 2010 lag die Differenz hier noch bei 485 Euro im Monat.

Im Vergleich dazu lag das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** von Vollzeitbeschäftigten in **nicht-tarifgebundenen Betrieben** im Jahr 2020 bei **729 Euro** im Monat und **damit 261 Euro mehr** als bei Vollzeitbeschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Männliche Vollzeitbeschäftigte, die nicht unter den Schutz eines Tarifvertrags fielen, erhielten im Jahr 2020 durchschnittlich 3809 Euro, während Frauen ohne Tarifvertrag lediglich 3080 Euro bekamen. **Die Lohnlücke beträgt zwischen Männern und Frauen hier sogar fast 24 Prozent.** Im Jahr 2010 betrug diese Differenz 689 Euro im Monat.

Das zeigt: Während der Gender Pay Gap bei Beschäftigten mit Tarifvertrag langsam kleiner wird, ist die Kluft bei den Beschäftigten ohne Tarifvertrag sogar deutlich angestiegen!

Dieser Effekt wird zusätzlich durch die insgesamt sinkende Tarifbindung verschärft. So ist in den vergangenen 10 Jahren die Tarifbindung in Deutschland in allen Bereichen zurückgegangen. Immer weniger Beschäftigte werden nach Tarifvertrag vergütet. Im Jahr 2020 waren zuletzt **nur noch 26 Prozent der Betriebe tarifgebunden**³. Zugleich ist der **Anteil der Beschäftigten**, die noch unter den Schutz eines Tarifvertrages fallen im gleichen Zeitraum um 7 Prozentpunkte auf inzwischen **nur noch 51 Prozent** zurückgegangen.

O-Ton Pascal Meiser, gewerkschaftspolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE im Bundestag:

“Dass die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, die nicht unter den Schutz eines Tarifvertrages fallen, in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist, ist ein alarmierendes Signal. Die Zahlen zeigen, dass Tarifverträge nicht nur für die allgemeine Entwicklung der Löhne von großer Bedeutung sind, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten. Umgekehrt ist bisher nur wenig bekannt, dass der anhaltende Rückgang der Tarifbindung auch extrem

¹ Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Frauen und Männer im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

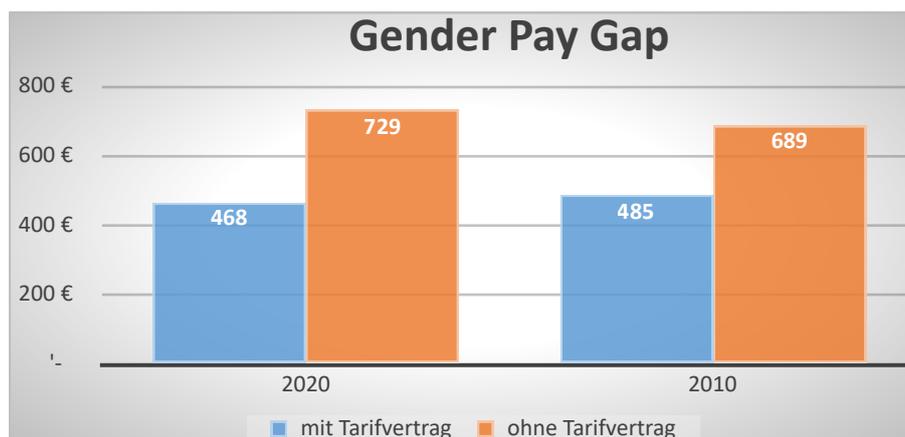
² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html

³ Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: <https://www.iab.de/de/informationservice/presse/presseinformationen/tarifbindungabnahme.aspx>

negative Auswirkungen auf das vielfach postulierte Ziel einer Reduzierung der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern hat.

Auch aus dieser Perspektive rächt sich, dass es die Bundesregierung in den vergangenen Jahren sträflich versäumt hat, für eine Stärkung der Tarifbindung zu sorgen. Wir brauchen schnellstmöglich ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Stärkung der Tarifbindung. Tarifverträge müssen endlich auch gegen den Willen der Arbeitgeberverbände für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist ohne Wenn und Aber an die Zahlung von Tariflöhnen zu koppeln.“

Grafische Veranschaulichung:



Hintergrund:

Tarifverträge sorgen für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse durch einen Tarifvertrag geregelt sind, stehen besser da als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung. Tarifverträge werden in der Regel von den Gewerkschaften kollektiv ausgehandelt und regeln für die Beschäftigten unter anderem Arbeitszeit, Entgelt und zahlreiche weitere Ansprüche. Insbesondere Flächentarifverträge verhindern Schmutzkonzurrenz und garantieren für alle Betriebe einer Branche die gleichen Voraussetzungen. Statt über Lohndumping wird der Wettbewerb so über Einfallsreichtum und Qualität ausgetragen.

Doch immer mehr Unternehmen entziehen sich ihrer sozialen Verantwortung und verweigern sich dem Abschluss von Tarifverträgen oder begehen aktiv Tariffucht und nutzen dabei auch gerne bestehende rechtliche Schlupflöcher.

Ein zentraler Hebel die Tarifbindung zu stärken ist, Tarifverträge für alle Unternehmen der jeweiligen Branche für allgemein verbindlich zu erklären. So werden nicht nur die Beschäftigten vor Lohndumping geschützt. Auch die Unternehmen, die anständige Tariflöhne zahlen, werden so vor Schmutzkonzurrenz wirksam geschützt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziale und die zuständigen Landesbehörden können auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes schon jetzt Tarifverträge, die zuvor frei zwischen den zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden, für allgemeinverbindlich erklären. Doch noch immer gibt es dabei viele Hürden zu überwinden, die in der Praxis dazu führen, dass immer weniger Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden.

DIE LINKE hat dazu im Deutschen Bundestag konkrete Vorschläge⁴ für eine wirksame Reform des Tarifvertragsgesetzes, um die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberverbände bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen abzuschaffen.

Auch Tariffucht will DIE LINKE erschweren und bestehende rechtliche Schlupflöcher schließen. Mit einem Tariftreuegesetz auf Bundesebene will DIE LINKE zudem dafür sorgen, dass öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die ihren Beschäftigten die branchenüblichen Tariflöhne zahlen, damit mit Steuergeld nicht länger Lohndumping betrieben werden kann.

⁴ Antrag „Tarifbindung schützen – Tariffucht erschweren“ Drucksache (19/28775) - Antrag „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“ (Drucksache 19/28772) – Antrag „Kein Lohndumping mit Steuergeld – Öffentliche Aufträge an die Zahlung von Tariflöhnen koppeln“ (Drucksache 19/28906)