



# Motive für Tarifbindung

Tariflöhne als Mittel zur Fachkräftesicherung?

Carolin Denise Fulda / Hagen Lesch

Köln, 19.05.2023

**IW-Report 29/2023**

Wirtschaftliche Untersuchungen,  
Berichte und Sachverhalte



#### **Herausgeber**

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

#### **Das IW in den sozialen Medien**

Twitter

[@iw\\_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW\\_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

#### **Autoren**

##### **Carolin Denise Fulda**

Economist für Lohn- und Tarifpolitik

[fulda@iwkoeln.de](mailto:fulda@iwkoeln.de)

030 – 27877-105

##### **Hagen Lesch**

Leiter Themencluster

Arbeitswelt & Tarifpolitik

[lesch@iwkoeln.de](mailto:lesch@iwkoeln.de)

0221 – 4981-778

#### **Alle Studien finden Sie unter**

**[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

#### **Stand:**

Mai 2023

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	4
1 Einleitung .....	5
2 Datengrundlage: Das IW-Personalpanel .....	7
3 Status quo der Tarifbindung .....	8
4 Motive einer Tarifbindung.....	11
5 Fazit .....	14
Tabellenverzeichnis.....	16
Abbildungsverzeichnis.....	17
Literaturverzeichnis .....	18

## JEL-Klassifikation

J 50, J 59: Arbeitsbeziehungen, Tarifverhandlungen, Tarifbindung

## Zusammenfassung

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Tarifbindung rückläufig. Es wird kontrovers darüber diskutiert, ob und mit welchen Instrumenten diesem Trend entgegengewirkt werden kann. Die Politik hat bereits 2014 ein „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ verabschiedet. Aktuell bereitet die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur Stärkung der Tarifbindung vor. Unter anderem soll ein Bundestariftreuegesetz eingeführt werden, das die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung tarifvertraglicher Bestimmungen koppelt. Solche Vorschläge werden von Gewerkschaftsseite begrüßt, von Arbeitgeberverbänden hingegen kritisch beurteilt (BDA, o. J.). Tatsächlich üben solche Maßnahmen Druck aus, ohne danach zu fragen, wie attraktiv eine Tarifbindung für Unternehmen ist und welche Probleme sie aufwerfen könnte. Es ist daher wichtig, auf die Motive von Unternehmen zu blicken, die für eine Tarifbindung ausschlaggebend sind.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist diesen Gründen in der 29. Welle des IW-Personalpanels erstmals branchenübergreifend nachgegangen. Die Befragung wurde im Frühjahr 2022 durchgeführt. Befragt wurden Personalverantwortliche. Insgesamt liegen Antworten aus 787 Unternehmen vor. Dabei zeigt sich, dass 21 Prozent der Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden sind. Davon besteht bei 16 Prozent eine Flächentarifbindung und bei 5 Prozent eine Haustarifbindung. Die Tarifbindung unterscheidet sich nach der Unternehmensgröße: Größere Unternehmen sind häufiger tarifgebunden als kleinere. Zudem gibt es sektorale Unterschiede: Im Produzierenden Gewerbe sind etwa 23 Prozent der Unternehmen an Flächentarifverträge gebunden, in Handel und Logistik nur 8 Prozent. In diesen Bereichen liegen dafür häufiger Firmentarifverträge vor als in anderen Branchen. Eine wichtige Rolle spielt die Orientierung an einem Tarifvertrag. In der Stichprobe orientieren sich 32 Prozent der Unternehmen an einem Flächentarifvertrag, obwohl sie rechtlich nicht dazu verpflichtet sind. Fast die Hälfte der Stichprobe (48 Prozent) besteht aus Unternehmen, die weder an einen Tarifvertrag gebunden sind noch sich an den Rahmenbedingungen eines Flächentarifvertrags orientieren.

Bei den Motiven einer Tarifbindung waren Mehrfachnennungen möglich. Der am häufigsten genannte Grund, sich an einen Tarifvertrag zu binden, war eine sichere Kalkulationsgrundlage. Dieses Motiv galt in 37 Prozent der befragten Unternehmen. Am zweithäufigsten wurde das Motiv genannt, standardisierte Löhne und Arbeitszeiten würden die Gefahr verringern, dass Fachkräfte aus dem Unternehmen abgeworben werden. Dieses Fachkräftesicherungsmotiv war in 32 Prozent der befragten Unternehmen wichtig. Motive wie Tradition und Konfliktvermeidung spielten für 29 und 28 Prozent der Unternehmen eine Rolle. Die vergleichsweise hohe Bedeutung des Fachkräftemotivs sollte in der politischen Debatte zur Stärkung der Tarifbindung berücksichtigt werden. Wenn es für Unternehmen bei der Sicherung von Fachkräften immer wichtiger wird, tarifvertragliche Bedingungen zu gewähren, besteht ein wichtiges intrinsisches Motiv, Arbeitnehmer fair zu entlohnen. Eine zunehmende Orientierung an tariflicher Bezahlung oder an tariflichen Arbeitszeiten muss aber nicht unbedingt die Tarifbindung erhöhen. Die Politik wäre daher gut beraten, ihren Blickwinkel nicht nur auf die statistisch gemessene Tarifbindung zu lenken, sondern auch zu beobachten, in welchem Umfang und Ausmaß sich Unternehmen an Tarifverträgen orientieren. Politische Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung könnten vor diesem Hintergrund weniger dringlich werden.

# 1 Einleitung

Der Flächentarifvertrag blickt in Deutschland inzwischen auf eine 150-jährige Tradition zurück. Am 8. Mai 1873 trat mit dem Tarifvertrag für die Buchdrucker der erste reichsweite Tarifvertrag in Kraft (BVDM, 2019, 20). Seitdem hat der Flächentarifvertrag in seiner langen Geschichte manche Höhen und Tiefen erlebt (Schnabel, 2003; Lesch/Byrski, 2016). In den 1990er und 2000er Jahren galt er schon als „überholt“, zumindest aber als „dringend überholungsbedürftig“ (Fitzenberger/Franz, 1999, Vorwort). Tatsächlich „[leben] Todgesagte [...] länger“ (Funk/Lesch, 2021, 671). Der Flächentarifvertrag ist auch heute noch die dominanteste Form der Regelung von Arbeitsbedingungen, weil er Vorteile bietet. Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln, entlastet sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber (Brocker, 2004, 15 ff.; Gesamtmetall, o. J.). Aus Sicht der Unternehmen bieten Effizienz und Planungssicherheit Anreize, sich an einen Tarifvertrag zu binden (BMAS, 2022b). Planungssicherheit ergibt sich zum Beispiel aus der tarifvertraglich geregelten branchenweiten Friedenspflicht. Diese untersagt während der Laufzeit des Tarifvertrags die Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen. Die Sicherung des sozialen Friedens während der Laufzeit von Tarifverträgen ist vor allem für die vernetzte Industrie sehr wichtig (Brocker, 2004, 15). Da Flächentarife den Arbeitskosten im Betrieb einen festen Rahmen gegen die Wünsche Einzelner geben, bietet er auch Kalkulationssicherheit (Brocker, 2004, 16). Außerdem werden soziale Konflikte aus den Betrieben herausgehalten (Brocker, 2004, 16; Gesamtmetall, o. J.). Schließlich geben Flächentarife „den Arbeitnehmern Sicherheit, dass sie ohne weiteres Verhandeln die üblichen Leistungen bekommen“, wodurch die „Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter“ erhöht werden (Brocker, 2004, 17).

Gleichwohl geht die Flächentarifbindung kontinuierlich zurück. Im Westen lag die Tarifbindung der Betriebe an einen Flächentarifvertrag im Jahr 2021 bei 25 und im Osten bei 15 Prozent (Ellguth/Kohaut, 2022, 329). In den 1990er Jahren war im Westen noch mehr als jeder zweite Betrieb tarifgebunden. Im Osten lag die Tarifbindung im Jahr 1996 bei fast 30 Prozent (Lesch/Schneider/Vogel, 2021, 35). In Westdeutschland war die Tarifbindung demnach deutlich höher als in Ostdeutschland (Ellguth/Kohaut 2022, 329). Auch bei den nach Tarif entlohnten Beschäftigten war der Rückgang markant. Von 1996 bis 2021 nahm die Tarifbindung der Beschäftigten im Westen um 25 Prozentpunkte auf 45 Prozent ab. Im Osten fiel sie im gleichen Zeitraum um 22 Prozentpunkte auf 34 Prozent (Destatis, 2023; Ellguth/Kohaut, 2022, 329).

Seit Jahren wird darüber diskutiert, mit welchen Maßnahmen die Politik die Tarifbindung stabilisieren soll. Im Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2021 hielten die Regierungsparteien das Ziel fest, die Tarifautonomie und damit auch die Tarifbindung nachhaltig zu stärken (BMAS, 2022b). Der politische Handlungsbedarf wird vor allem normativ begründet (Lesch/Schneider/Vogel, 2018, 869 ff.) Im Fokus der Debatte um die Tarifbindung stehen dabei häufig die Beschäftigten und wie sich die tarifvertraglichen Regelungen auf deren Arbeitsbedingungen auswirken (Lübker/Schulten, 2021). Die Debatte wird durch das Narrativ bestimmt, wonach tarifgebundene Unternehmen besser bezahlen als tarifungebundene und nur eine Bezahlung nach Tariflohn gerecht sein kann. Daher muss die Tarifbindung gestärkt werden, insbesondere die Bindung an Flächentarifverträge. Sind die Tarifparteien selbst nicht dazu in der Lage, hat die Politik zu handeln. Was die Diskussion ausblendet: Warum entscheiden sich eigentlich Unternehmen für oder gegen eine Tarifbindung und welche Motive spielen nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis eine entscheidende Rolle?

Es gibt nur wenig empirische Evidenz darüber, inwieweit sich die vermeintlichen Vorteile von Flächentarifverträgen auf die Entscheidung auswirken, eine Tarifbindung einzugehen. Lesch/Schneider/Vogel (2019) befragten im Herbst 2017 erstmalig umfassend Unternehmen aus der Metall- und Elektro-Industrie nach den

Motiven einer Tarifbindung und zur Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten ihres Flächentarifvertrags. Unter den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen dominierte das Motiv „Tradition“. Weitere zentrale Motive waren die Sicherung der Wertschöpfungsketten durch die branchenweite Friedenspflicht, eine sichere Kalkulationsgrundlage und das Vermeiden weitergehender Forderungen durch die Gewerkschaft oder den Betriebsrat. Gleichzeitig wurde deutlich, dass vor allem Entgelt- und Arbeitszeitregelungen des Flächentarifvertrags von den tarifgebundenen Unternehmen kritisch beurteilt wurden. Die Autoren folgern, dass der Flächentarifvertrag – zumindest in der untersuchten Metall- und Elektro-Industrie – ein „Imageproblem“ und ein „Inhaltsproblem“ hat (Lesch/Schneider/Vogel, 2019, 74). Darauf aufbauend untersuchte Schneider (2020) mit Hilfe einer ökonometrischen Analyse unter anderem, welchen Einfluss die verschiedenen Motive einer Tarifbindung auf die Zufriedenheit mit dem Flächentarifvertrag ausüben. Neben diesen quantitativen Analysen liegt eine qualitative Analyse von Lehman (2002) vor. Im Rahmen von Experteninterviews wurden neben 16 Unternehmensvertretern auch zehn Vertreter von Arbeitgeberverbänden leitfadengestützt zu ihren Kritikpunkten am Flächentarifvertrag befragt. Darin flossen auch Erfahrungen aus dem Rückzug von Unternehmen aus der Flächentarifbindung ein. Häufig wurden in den Fallstudien die Arbeitszeitregelungen und die Gestaltung der Entgeltgruppen als kritisch eingestuft. Auch die mangelnde Lohnspreizung beurteilten die Experten oftmals negativ. Die Ansprüche, die Unternehmen an einen Flächentarifvertrag haben, sind dabei nicht rigide, sondern verändern sich mit der Zeit (Lehman, 2002, 198). Außerdem führte eine Unzufriedenheit mit dem Flächentarifvertrag nicht zwangsläufig zu einem Ausstieg aus der Tarifbindung. Vielmehr würden Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen. Dabei würden auch die Auswirkungen auf das Betriebsklima berücksichtigt (Lehmann, 2002, 199 f.).

Die rückläufige Tarifbindung hat demnach mehrere komplexe Ursachen, es wirken „eine Vielzahl von Faktoren“ (Böhning, 2021, 746). Entsprechend kontrovers fallen die Vorschläge aus, mit welchen Instrumenten sich effizient gegensteuern lässt. Vor allem die Gewerkschaften drängen dabei auf gesetzliche Maßnahmen (DGB, 2019). Aktuell fordern sie ein Bundestariftreuegesetz (DGB, 2023). Indem öffentliche Aufträge ausschließlich an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden, soll nicht nur unfairer Wettbewerb und Lohn Dumping vermieden, sondern auch ein Anreiz zur Tarifbindung geschaffen werden (BMAS, 2022b; Deutscher Bundestag, 2021). Auch die Bundesregierung arbeitet an einem Gesetzentwurf zur Stärkung der Tarifbindung, der die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes vorsieht. Eine weitere politische Maßnahme, die eine Bezahlung „nach Tarif“ fördern soll, ist eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen (Deutscher Bundestag, 2021). Eine AVE erstreckt die Geltung eines Flächentarifvertrags auch über vorher nicht-tarifgebundene Arbeitgeber sowie Beschäftigte – unabhängig davon, ob diese Mitglieder in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft sind (BMAS, 2022a). Vorschläge zur weiteren Erleichterung sehen vor, den Abstimmungsmodus im Tarifausschuss so zu verändern, dass ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann (DGB, 2019). Es fällt auf, dass bei den vorgeschlagenen gesetzlichen Maßnahmen der Fokus vor allem auf die Arbeitnehmer gerichtet wird. Eine hohe Tarifbindung wird als Mittel betrachtet, möglichst vielen Arbeitnehmern eine tarifvertragliche Bezahlung zukommen zu lassen.

Dagegen gibt es auch kritische Stimmen, da die politischen Eingriffe nicht zwangsläufig zu einer nachhaltigen Stärkung der Tarifbindung führen. Die 2015 unter dem Etikett „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ eingeführten Maßnahmen hatten nicht nur einen eher marginalen Einfluss auf die Reichweite von Tarifverträgen. Sie haben auch keine Trendumkehr bei der Mitgliederentwicklung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden angestoßen. Die Arbeitgeber befürchten sogar, dass exogene Eingriffe in das Tarifvertragssystem dieses

nach und nach zersetzen, anstatt die Tarifbindung zu stärken (BDA, o. J.) Die historischen Erfahrungen mit staatlichen Steuerungsversuchen der Tarifautonomie sprechen tatsächlich nicht dafür, dass daraus eine Stärkung von Tarifparteien und Tarifautonomie folgt (Lesch/Schneider/Vogel, 2021). Als Alternative einer Stärkung der Tarifbindung durch politische Maßnahmen wird daher vorgeschlagen, die Tarifautonomie von innen heraus zu stärken, und zwar durch die Tarifpartner selbst (Lesch/Schneider/Vogel, 2019; Fickinger, 2021; Bach et al., 2022). Hier wird argumentiert, dass eine Entscheidung zur Tarifbindung auf freiwilliger Basis getroffen werden muss und die Tarifparteien dafür sorgen müssen, Tarifverträge hinreichend attraktiv zu gestalten. In dieser Argumentation wird der Fokus vor allem auf die Motive der Unternehmen gerichtet.

Dieser Blickwinkel wird im Folgenden aufgegriffen. Ziel ist es, branchenübergreifend einen Einblick in die Motivlage der Unternehmen zu gewinnen. Konkret stellt sich die Frage, welche Vorteile die Unternehmen ganz konkret aus einer Tarifbindung ziehen. Die Ergebnisse beruhen auf Daten des IW-Personalpanels. Im Frühjahr 2022 wurden im Rahmen der 29. Welle erstmals branchenübergreifend die Gründe für Tarifbindung abgefragt und anhand einer repräsentativen Stichprobe ausgewertet. Nach einer kurzen Bestandsaufnahme zur Tarifbindung (Art der Tarifbindung, Tarifbindung nach Branchen und Tarifbindung nach Unternehmensgröße) wird erläutert, warum sich Unternehmen auch heute noch für eine Flächentarifbindung entscheiden. Daraus werden politische Schlussfolgerungen zur Stärkung der Tarifbindung gezogen.

## 2 Datengrundlage: Das IW-Personalpanel

Mit dem IW-Personalpanel liegt eine repräsentative Mehrthemenbefragung von Unternehmen aus allen Branchen der Privatwirtschaft vor. Die Schwerpunkte der Befragung liegen auf den Themen Fachkräftebedarf, Fragen der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung. Daneben werden wechselnde thematische Schwerpunkte aus dem Bereich Human Resources abgefragt. In der 29. Welle wurde im Zuge des Themen-Fokus „betriebliche Konfliktlösung“ auch abgefragt, ob Unternehmen tarifgebunden sind und welche Motive einer Tarifbindung zugrunde liegen. Nach einer ersten telefonischen Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen findet die Onlinebefragung mit der zuständigen personalverantwortlichen Person statt, zum Beispiel dem HR-Manager, Personalleiter oder Geschäftsführer. Seit 2010 wird die Unternehmensbefragung jährlich bis zu drei Mal durchgeführt. Für die Welle 29 des IW-Personalpanels aus dem Frühjahr 2022 liegen insgesamt 803 Beobachtungen vor. Nach Abzug der Unternehmen, deren Personalverantwortliche keine Auskunft zum Tarifbindungsstatus gaben, liegt die Grundgesamtheit bei 787. Während der Umfrage konnten die Befragten auswählen, welchem Wirtschaftssektor ihr Unternehmen angehört. Im Rahmen der Analyse wurden diese Wirtschaftsbereiche zu vier Branchenhauptgruppen zusammengefasst:

- **Produzierendes Gewerbe:** Chemie, Pharma, Gummi und Kunststoff; Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Herstellung von Metallerzeugnissen; Maschinenbau, Metall- und Elektro-Industrie, Fahrzeugbau; andere Branche des Verarbeitenden Gewerbes; Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung; Bauwirtschaft.
- **Groß-/Einzelhandel/ Logistik:** Einzelhandel (inkl. Handel mit Kraftfahrzeugen); Großhandel; Verkehr und Lagerei/Logistik.
- **Wirtschaftsnahe Dienste:** Gastgewerbe; Information und Kommunikation; Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen; Wirtschaftsnahe Dienste.
- **Gesellschaftsnahe Dienste:** Gesundheits- und Sozialwesen; Gesellschaftsnahe Dienste.



In der ungewichteten Stichprobe sind mittlere und größere Unternehmen deutlich überrepräsentiert. Dieses Vorgehen wird bewusst gewählt, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe absolute Fallzahl zu erhalten. Die Mitarbeitergrößenklassen verteilen sich wie folgt auf die vier oben definierten Branchen:

**Tabelle 2-1: Übersicht IW-Personalpanel**

Ungewichtete Stichprobe

	Produzierendes Gewerbe	Groß-/Einzelhandel/ Logistik	Wirtschaftsnahe Dienste	Gesellschaftsnahe Dienste	Total
0 – 50 MA	173	68	99	47	387
51 bis 250 MA	140	33	44	38	255
Ab 251 MA	52	23	33	37	145

Quelle: IW-Personalpanel (Welle 29, Frühjahr 2022)

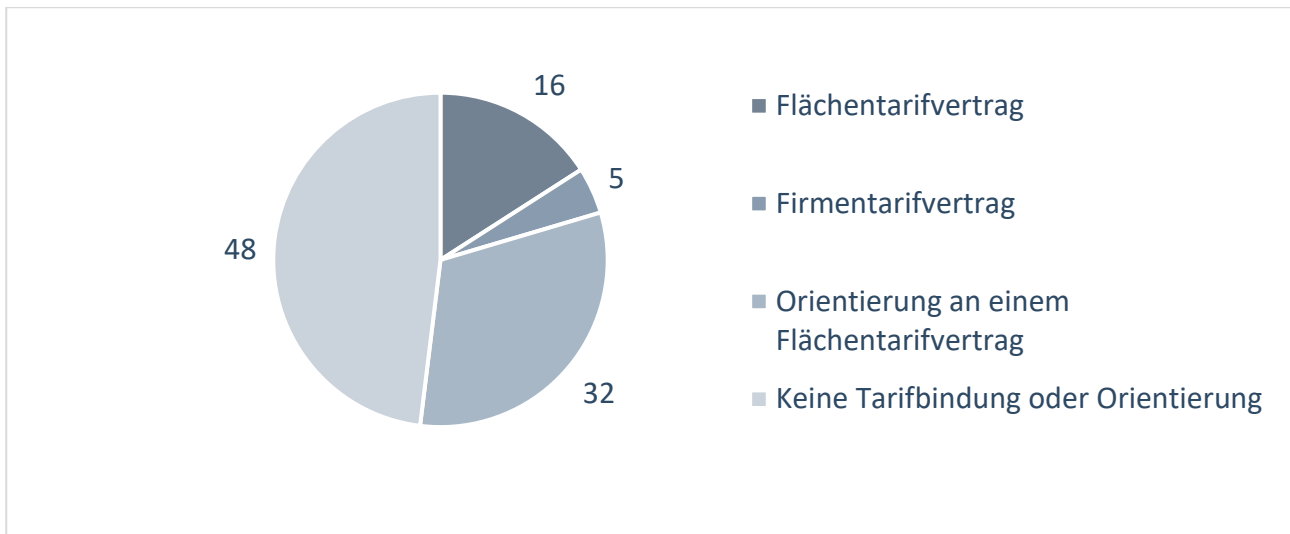
Anhand eines Gewichtungsverfahrens – basierend auf Mitarbeiteranzahl und Branchenzugehörigkeit – wurde im Analyseprozess das „Oversampling“ von größeren Unternehmen kompensiert, um die Ergebnisse auf Gesamtebene nicht zu verzerren. Zusätzlich erfolgte im Rahmen der Hochrechnung eine „Nonresponse-Korrektur“, um strukturelle Unterschiede in der Teilnahmebereitschaft zwischen verschiedenen Unternehmenstypen zu berücksichtigen.

### 3 Status quo der Tarifbindung

Von den fast 790 Unternehmen, die in der Auswertung des IW-Personalpanels berücksichtigt wurden, war gut jedes Fünfte tarifgebunden (21 Prozent). Insgesamt gaben 16 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass ihr Unternehmen an einen branchenweiten Tarifvertrag gebunden war (siehe Abbildung 3-1). Bei 5 Prozent aller Befragten lag ein hauseigener Tarifvertrag vor. Zusätzlich orientierten sich 32 Prozent der Unternehmen an einem Tarifvertrag. Diese sind rechtlich nicht an einen Tarifvertrag gebunden, aber gestalten ihre Arbeitsverträge in bestimmten Aspekten (z. B. Entgelte oder Arbeitszeitregelungen) in Anlehnung an einen gültigen Flächentarifvertrag. Mit 48 Prozent bestand fast die Hälfte der Stichprobe aus Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt an keinen Tarifvertrag gebunden waren und sich auch nicht an den Rahmenbedingungen eines Flächentarifvertrags orientierten.

**Abbildung 3-1: Tarifbindung allgemein**

Gewichtete Anteile der Unternehmen in Prozent



N (ungewichtet) = 787

Quellen: eigene Berechnungen; IW-Personalpanel (Welle 29, Frühjahr 2022)

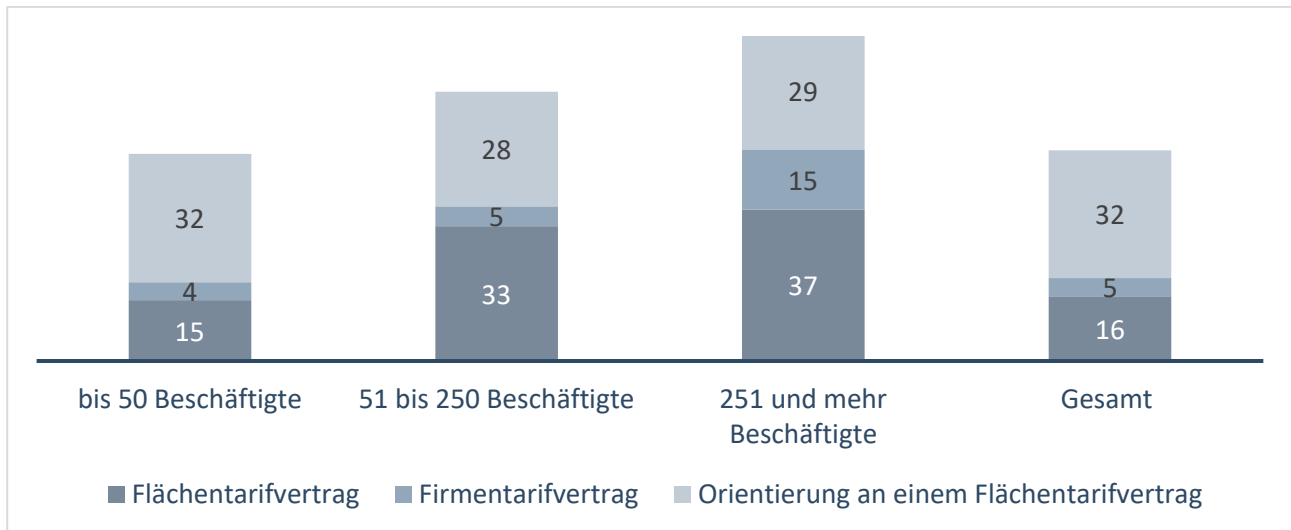
Der Tarifbindungsstatus wird sowohl in Unternehmensbefragungen (IW-Personalpanel, IAB-Betriebspanel, Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes) als auch in Personenbefragungen (Sozio-ökonomisches Panel) erfasst. Durch die unterschiedlichen Ebenen bei der Abfrage der Tarifbindung – betrieblich versus individuell – können sich Differenzen zwischen den gängigen Datenquellen ergeben (Lesch/Schröder, 2023). Laut einer Auswertung von Ellguth/Kohaut (2022) gab im Jahr 2021 von rund 15.200 Betrieben im IAB-Betriebspanel ein Viertel an, tarifgebunden zu sein. Damit lag der Anteil der Unternehmen mit Tarifbindung im IAB-Betriebspanel um etwa fünf Prozentpunkte höher als im IW-Personalpanel. Im Umkehrschluss unterlagen drei Viertel der in der Stichprobe enthaltenen Unternehmen keiner Tarifbindung – sei es mit oder ohne Orientierung am Tarifvertrag. 37 Prozent gaben im IAB-Betriebspanel die Auskunft, dass sie sich an einem Tarifvertrag orientieren. Beim Vergleich der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass einmal Unternehmen (IW-Personalpanel) und einmal Betriebe (IAB-Betriebspanel) befragt werden. Vor diesem Hintergrund lagen die Anteile in den beiden Befragungen auf einem vergleichbaren Niveau.

In der Literatur besteht der Konsens, dass die Betriebsgröße ein zentraler Anhaltspunkt für die Tarifgebundenheit eines Unternehmens ist (Überblick in: Lesch et al., 2017, 23). Betrachtet man im IW-Personalpanel den Anteil der Unternehmen mit Tarifbindung nach der Mitarbeiteranzahl, so wird deutlich, dass größere Unternehmen häufiger tarifgebunden waren als kleinere: Bei etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern lag entweder ein Flächen- oder Firmentarifvertrag vor – 31 Prozentpunkte mehr als die Tarifbindung über alle Unternehmensgrößenklassen hinweg. In der nächstkleineren Mitarbeitergrößenklasse mit 51 bis 250 Beschäftigten belief sich der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen auf 38 Prozent, während Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern nur auf knapp 19 Prozent kamen (siehe Abbildung 3-2). Besonders ausgeprägt war der Betriebsgrößeneffekt bei Flächentarifverträgen zwischen kleineren und mittelgroßen Unternehmen. Mit Blick auf die Häufigkeit von Firmentarifverträgen ergab sich ein ähnliches Bild: Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern waren öfter an einen Firmentarifvertrag gebunden (15 Prozent) als mittlere (5 Prozent) und kleine (4 Prozent) Unternehmen. Zwischen mittleren und größeren Unternehmen ergab sich damit beim Firmentarif eine Differenz von 10 Prozentpunkten, während den

Arbeitsbedingungen und Löhnen in kleinen bis mittleren Unternehmen ähnlich häufig Firmentarifverträge zugrunde lagen. Die Orientierung am Tarifvertrag war unabhängig von der Betriebsgröße und lag bei allen Mitarbeitergrößenklassen bei circa 30 Prozent.

**Abbildung 3-2: Tarifbindung und -orientierung nach Mitarbeitergrößenklassen**

Gewichtete Anteile in Prozent



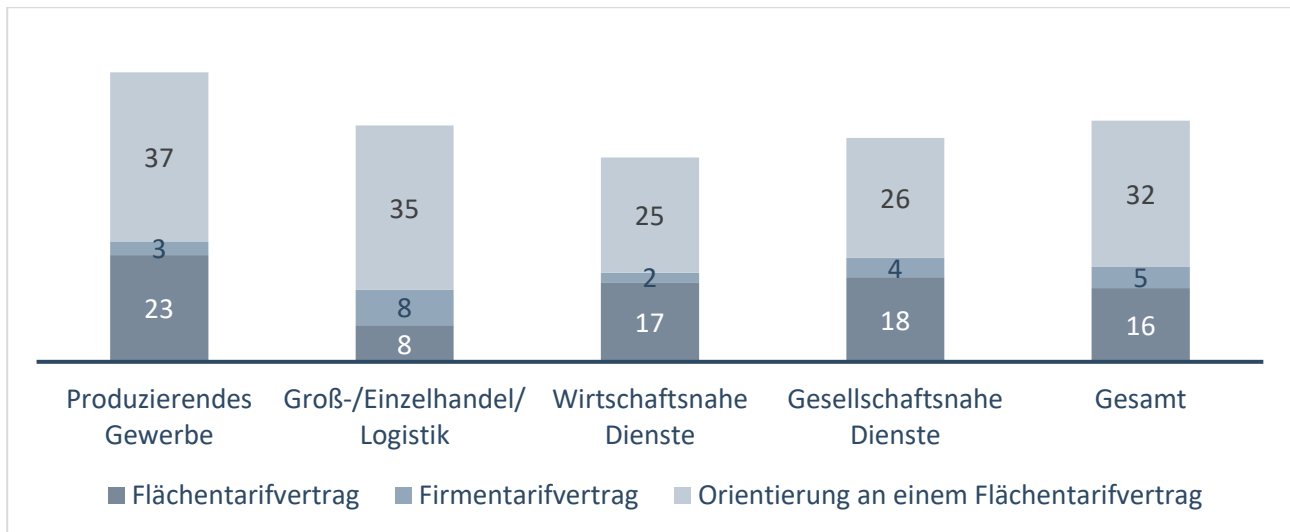
N (ungewichtet) = 787

Quellen: eigene Berechnungen; IW-Personalpanel (Welle 29, Frühjahr 2022)

Die Aufspaltung nach Branchenhauptgruppen zeigt, dass der Grad der Tarifbindung nicht nur zwischen Betriebsgrößen, sondern auch zwischen den Branchen variierte. Die höchste Tarifbindung fand sich im produzierenden Gewerbe mit 26 Prozent. In der Hauptgruppe Groß-/Einzelhandel und Logistik lag diese lediglich bei 16 Prozent. Eine Gemeinsamkeit zwischen den beiden Branchenhauptgruppen bestand darin, dass sich jeweils ungefähr 35 Prozent der Unternehmen am Flächentarifvertrag orientierten. Dieser Wert lag um etwa 10 Prozentpunkte über der Orientierung in den wirtschaftsnahen und gesellschaftsnahen Dienstleistungssparten. Die höchste Nicht-Tarifbindung (auch keine Orientierung) fand sich bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen. 55 Prozent der befragten Personalverantwortlichen gaben hier an, dass in ihrem Unternehmen keine Art von Tarifbindung oder Anlehnung an einen Tarifvertrag vorlag.

**Abbildung 3-3: Tarifbindung und -orientierung nach Branchenhauptgruppen**

Gewichtete Anteile in Prozent



N (ungewichtet) = 787

Quellen: eigene Berechnungen; IW-Personalpanel (Welle 29, Frühjahr 2022)

Aufgegliedert nach der Art der Tarifbindung – Firmentarifbindung oder Flächentarifbindung– ergibt sich folgendes Bild: 23 Prozent der befragten Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe waren an einen Flächentarifvertrag gebunden. In der Hauptgruppe Groß-/Einzelhandel und Logistik belief sich der Anteil von Unternehmen mit Flächentarifvertrag nur auf 8 Prozent (siehe Abbildung 3-3). In dieser Gruppe lagen dafür mehr Firmentarifverträge vor als in den anderen Branchenhauptgruppen. Das liegt vor allem daran, dass Firmentarifverträge in der Logistikbranche eine zentrale Rolle spielen. So verfügt etwa die Deutsche Post mit ihren 160.000 Tarifbeschäftigten (ver.di, 2023) ebenso über einen Firmentarifvertrag wie die Deutsche Bahn mit rund 180.000 Konzernbeschäftigten (Tagesschau, 2023) oder die Deutsche Telekom mit etwa 55.000 Tarifbeschäftigten (ver.di, 2022).

## 4 Motive einer Tarifbindung

Nach Mancur Olsens „Logik des kollektiven Handelns“ (Olsen, 1968) ergibt sich bei der Organisation von Gruppen immer ein Trittbrettfahrerproblem. Ein einzelner Akteur bleibt einer Gruppe fern, weil er auch ohne Mitgliedschaft von den Leistungen der Gruppe profitiert. Das „Free-Riding“ macht auch vor der Verbandslandschaft nicht halt (Keller, 1988, 391; 394). Letztlich ist für die Entscheidung, einem Arbeitgeberverband beizutreten, ausschlaggebend, dass die Kosten-Nutzen-Rechnung des Managements aufgeht (Keller, 1988, 397). Der Nutzen einer Tarifbindung besteht aus Sicht der Unternehmen vor allem in geringeren Verhandlungskosten, einer größeren Rechtssicherheit und einer brancheneinheitlichen Friedenspflicht (Brockner, 2004). Zu den Kosten gehören unter anderem die Mitgliedsbeiträge sowie der geleistete Zeitaufwand für eine (ehrenamtliche) Mitarbeit im Verband sowie „Verpflichtungen zu einem bestimmten Verhalten auf den Arbeits- und Produktmärkten“ (Keller, 1988, 397). Wird der „Preis“ einer Tarifbindung zu hoch, zum Beispiel durch kollektive Arbeitszeitverkürzungen, verlassen Unternehmen den Verband. Die Nutzeneinbußen werden dadurch beschränkt, dass sich der Verband auch dann noch für die kollektiven Interessen der Arbeitgeber

einsetzt, wenn einzelne Unternehmen austreten. Daher profitieren diese auch weiterhin von der Verbandsarbeit.

Der Nutzen aus einer Tarifbindung lässt sich zwar nicht direkt messen. Stellvertretend können aber die Gründe betrachtet werden, die Unternehmen im IW-Personalpanel für ihre Tarifbindung angeben. Im Kontext der Motive einer Tarifbindung wurde den Personalverantwortlichen in der Panelbefragung folgende Frage gestellt: „Was sind die Gründe dafür, dass sich Ihr Unternehmen an einen Flächentarifvertrag (FTV) bindet?“. Insgesamt wurden neun Antwortkategorien angeboten. Dabei konnten mehrere Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden. Im Schnitt wählten die Personalverantwortlichen 1,9 Antwortoptionen aus. Der überwiegende Teil, 84 Prozent, fanden einen bis drei Vorteile für ihr Unternehmen zutreffend. 13 Prozent wählten sogar vier bis sechs Items aus. Nur 3 Prozent fanden ihr Unternehmen in keiner der genannten Optionen wieder. Die wenigen Befragten, die keinen der Vorteile auswählten, waren allesamt aus kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern. Generell galt: Je größer das Unternehmen, desto mehr Vorteile der Tarifbindung identifizierten die Personalverantwortlichen in der Befragung. Neben den vorgegebenen Antworten konnten auch Gründe in ein Freitextfeld eingetragen werden. In diesem wurden einzelne ergänzende Kommentare hinterlassen, jedoch keine zusätzlichen Motive genannt. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die zur Auswahl gestellten Motive das Spektrum an relevanten Gründen für Tarifbindung abdeckten.

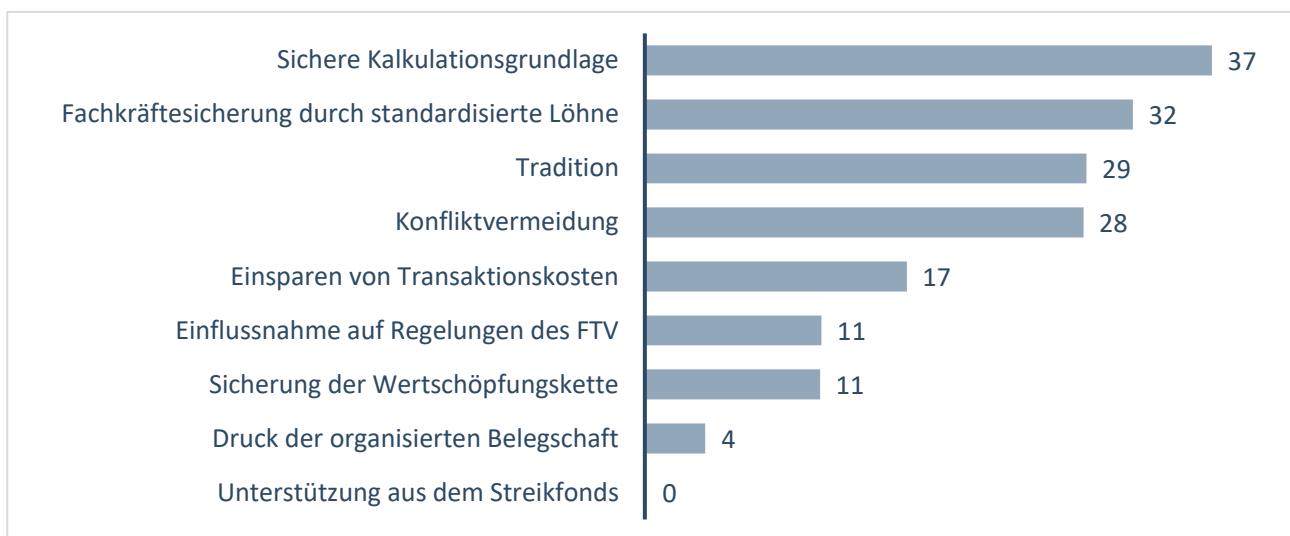
Die sichere Kalkulationsgrundlage (37 Prozent) ist in der Welle 29 des IW-Personalpanels der am häufigsten genannte Grund, sich an einen Tarifvertrag zu binden. Ein zusätzliches Motiv ist, dass standardisierte Löhne und Arbeitszeiten die Gefahr verringern, dass Fachkräfte aus dem Unternehmen abgeworben werden (32 Prozent). Auch bei den offenen Nennungen wird dieser Effekt vereinzelt thematisiert. Hier wurde zum Beispiel genannt, dass der Tarifvertrag einen Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung biete und dass der Tariflohn die Entscheidung des Bewerbers zugunsten des Unternehmens begünstige. Sich aus Tradition an einen Tarifvertrag zu binden (29 Prozent) und Konflikte aus dem Unternehmen herauszuhalten (28 Prozent), landeten auf Platz drei und vier. Die deskriptiv ermittelten Unterschiede zwischen diesen vier Gründen sind statistisch nicht signifikant. Demnach liegen die vier Gründe für Tarifbindung bei den Unternehmen des IW-Personalpanels – trotz der unterschiedlichen Anzahl von Nennungen – ähnlich hoch im Kurs.

Die „Ersparnis von Transaktionskosten im Vergleich zu einzelvertraglichen Regelungen“ war nur in 17 Prozent der Unternehmen als Tarifbindungsmotiv bedeutsam. Auch andere, „klassische“ Motive einer Tarifbindung spielten aus Unternehmenssicht nur eine untergeordnete Rolle. Das gilt auch für die Stabilisierung der Lieferkette durch die branchenweite Friedenspflicht. Dieses Argument wurde nur von 11 Prozent der Personalverantwortlichen genannt. Die im Vergleich zu anderen Motiven recht geringe Relevanz der Friedenspflicht ist branchenübergreifend zu beobachten, also auch für das Produzierende Gewerbe. Eine mögliche Erklärung dafür dürften internationale Wertschöpfungsketten und Abhängigkeiten von Zulieferern aus dem Ausland sein. Da sich die tarifvertraglich geregelte, branchenweite Friedenspflicht auf innerdeutsche Lieferketten beschränkt, verliert dieser Grund durch die Internationalisierung im Produktionsprozess an Gewicht. Im Dienstleistungssektor kommt hinzu, dass dieser kleinteiliger strukturiert und weniger gewerkschaftlich organisiert ist und auch die Abhängigkeit von Vorleistungen zum Teil geringer ist. Diese Faktoren senken das Risiko, Vorleistungen nicht zu erhalten, weil gerade gestreikt wird. Gleichauf mit der Friedenspflicht liegt die Möglichkeit zur Einflussnahme auf den Flächentarifvertrag (11 Prozent). Zwar gaben von den größeren Unternehmen 24,4 Prozent an, wegen ihres Einflusses auf die Regelungen des Tarifvertrags Mitglied im Arbeitgeberverband zu sein. Bei den mittleren und kleineren ist dieser Grund aber weniger wichtig.

Forderungen der Gewerkschaft beziehungsweise der Druck der organisierten Belegschaft (4 Prozent) spielen branchenübergreifend eine eher untergeordnete Rolle, wenn es darum geht sich an einen Tarifvertrag zu binden (siehe Abbildung 4-1). Zudem gaben nur wenige Unternehmen als Grund für ihre Flächentarifbindung die Zahlungen aus dem Streikfonds im Falle eines Arbeitskampfes an (0,1 Prozent). Um einzuordnen, warum diese „Druck-Motive“ weniger stark ins Gewicht fallen, muss die Frage beantwortet werden, wie organisiert die Belegschaft in den befragten Unternehmen überhaupt ist. Auf Basis der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage ALLBUS ergab sich im Jahr 2021 ein gewerkschaftlicher Netto-Organisationsgrad von lediglich 17,4 Prozent (Fulda, 2022, 1).

**Abbildung 4-1: Motive für Flächentarifbindung**

Gewichtete Anteile der Unternehmen mit Flächentarifvertrag in Prozent



N (ungewichtet) = 201

Quellen: eigene Berechnungen; IW-Personalpanel (Welle 29, Frühjahr 2022)

Bereits in einer Umfrage des IW im Herbst 2017 in der Metall- und Elektro-Industrie wurden Gründe für Tarifbindung und die Zufriedenheit der Unternehmen mit den Flächentarifverträgen analysiert (Lesch/Schneider/Vogel, 2019). Anknüpfend an diese Befragung gliedert Schneider (2020, 268) die Gründe, sich an einen Tarifvertrag zu binden, in drei Kategorien: klassische Kostenmotive (z. B. Kalkulationsgrundlage), intrinsische Motive (z. B. Fachkräftesicherung) und Druck-Motive (z. B. Tarifbindung wird von Betriebsrat oder Gewerkschaft gefordert). Zwar lassen sich die mit Hilfe einer Faktorenanalyse ermittelten Motivcluster nicht direkt auf das IW-Personalpanel übertragen. Trotzdem ist die Definition der Kategorien hilfreich, um die übergeordnete Intention der Gründe zu beschreiben. Die intrinsischen Motive zielen auf einen „erhofften Image-Gewinn“ ab (Schneider 2020, 268). Angesichts der sich stetig vergrößernden Fachkräftelücke wird die Bedeutung des Unternehmens-Images im Wettbewerb um Arbeitskräfte wachsen. Vor allem der demografische Wandel und der einhergehende Renteneintritt der geburtenstarken Babyboomer-Generation stellt den gesamten deutschen Arbeitsmarkt bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung vor große Herausforderungen (Burstedde, 2023, 45). Fachkräfte anzuwerben und nachhaltig an das eigene Unternehmen zu binden, gewinnt zunehmend an Relevanz. Das Motiv „standardisierte Löhne und Arbeitszeiten zur Fachkräftesicherung“ könnte deshalb im Vergleich zu den klassischen Kostengründen für eine Tarifbindung immer wichtiger werden, und zwar auch für bislang noch nicht-tarifgebundene Unternehmen. Im Wettbewerb um Fachkräfte dürften sich nicht-tarifgebundene Unternehmen künftig immer stärker am Tariflohn orientieren oder über

diesen hinausgehen. Dadurch könnte auch die Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen schrumpfen, die gerne als Rechtfertigungsgrund für politische Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung angeführt wird. Lübker/Schulten (2021) beziffern die unbereinigte Lohnlücke auf knapp 22 Prozent. Diese Lücke wird halbiert, wenn bei der Berechnung der Lohndifferenz Betriebsmerkmale, wie zum Beispiel die Betriebsgröße, berücksichtigt werden (Lübker/Schulten, 2021). Bei Modellen, in welchen zusätzlich für Personenmerkmale und Selektionseffekte kontrolliert wird, liegt die bereinigte Lohnlücke in einem Korridor zwischen 2 und 6 Prozent (Gürtzgen, 2016; Hirsch/Müller, 2018; Kölling, 2022).

Im Falle einer knappheitsbedingten Lohnangleichung zwischen den tarifgebundenen und ungebundenen Sektoren würde ein wichtiges Argument der Befürworter gesetzlicher Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung an Relevanz verlieren. Ob mit der Entwicklung hin zu höheren Löhnen allerdings auch eine höhere Tarifbindung einhergeht, ist offen. Denn Unternehmen können auch mit höheren Löhnen werben, ohne tarifgebunden zu sein. Der Flächentarifvertrag wäre dann vor allem eine wichtige Orientierungsmarke. Aus Beschäftigtensicht kann es aber von Vorteil sein, in einem tarifgebundenen Unternehmen zu arbeiten, weil dort die Lohnerhöhungen automatisch an die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft gekoppelt werden (Brocker, 2004, 17). Solche Arbeitskräfte könnten in tarifgebundene Unternehmen abwandern. Je mobiler die Arbeitskräfte sind, desto stärker dürfte dieser Effekt ausfallen. Letztlich hängt es also von einem „Voting by feet“ der Arbeitnehmer ab, ob sich die Tarifbindungsmotive der Unternehmen ändern. Möglicherweise schauen die Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen, ohne einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem Tarifbindungsstatus ihres Unternehmens herzustellen.

## 5 Fazit

In diesem Report wurde auf der Basis einer Auswertung der Welle 29 des IW-Personalpanels untersucht, wie hoch die Tarifbindung von Unternehmen ist und welche Motive für Unternehmen den Ausschlag geben, sich an einen Tarifvertrag zu binden. Dabei zeigt sich, dass Personalverantwortliche eher die klassischen Kostenfaktoren als Vorteil der Tarifbindung nennen. Komplementär wirkt ein intrinsischer „Image“-Aspekt, denn Tarifverträge helfen Arbeitgebern, ihr Unternehmen auf dem (Arbeits-)Markt zu positionieren. Druck-Motive wie die Forderungen der Gewerkschaft oder der organisierten Belegschaft spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Auch wenn die Welle 29 des IW-Personalpanels im Vergleich zu vorherigen quantitativen Befragungen eine eher kleine Stichprobe ist, ergeben sich aus der ersten branchenübergreifenden Abfrage zu den Motiven der Tarifbindung politische Ableitungen zur Stärkung der Tarifbindung. Die zentrale Botschaft lautet: Die Motivlage der Unternehmen sollte in der politischen Debatte stärker berücksichtigt werden. Derzeit dominieren vor allem normative Werturteile: Weil tarifgebundene Unternehmen im Durchschnitt besser zahlen als nicht-tarifgebundene, wird beim Tarifbindungsstatus eine „gerechte“ Welt (Unternehmen mit Tarifbindung) von einer „ungerechten“ Welt (Unternehmen ohne Tarifbindung) unterschieden. Um die „gerechte“ Welt zu stärken, muss die Tarifbindung erhöht werden. Dieses Narrativ dürfte sich angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels schon bald als überholt erweisen. Schon jetzt räumt fast jedes dritte tarifgebundene Unternehmen standardisierten Löhnen und Arbeitszeiten in Bezug auf ihren Tarifbindungsstatus eine wichtige Bedeutung ein. Je größer die Arbeitskräftemobilität ausfällt, desto eher werden sich die Beschäftigten solche Unternehmen als Arbeitgeber aussuchen, die ihnen die besten Arbeitsbedingungen bieten. Diese Machtverschiebung auf dem Arbeitsmarkt dürfte die Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nicht gebundenen Unternehmen beeinflussen. Unternehmen werden sich zunehmend am Tarifvertrag orientieren müssen, um

Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. So setzen Flächentarifverträge gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels Standards für Löhne und Arbeitszeiten.

Unklar ist, ob sich die Unternehmen bei ihrer zunehmenden Orientierung am Flächentarifvertrag auch für eine direkte (formale) Tarifbindung entscheiden werden. Die politische Debatte sollte sich daher davon lösen, auf die formale Flächentarifbindung zu schauen. Auch eine Haustarifbindung oder eine Orientierung am Flächentarifvertrag kann zu fairen Arbeitsbedingungen führen, zumal die tarifgebundenen Unternehmen aufgrund der Nutzung von Öffnungsklauseln keinesfalls eine homogene Gruppe darstellen (Bach et al., 2022). Politisches Handeln sollte evidenzbasiert sein und Arbeitnehmerbelange wie Unternehmensbelange angemessen berücksichtigen. Es besteht aber kaum empirische Evidenz zur Motivlage der Unternehmen verschiedener Branchen. Diese Lücke lässt sich nur mit Hilfe großer Datensätze schließen, wie sie etwa mit dem IAB-Betriebspanel zur Verfügung stehen.



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Übersicht IW-Personalpanel .....8

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Tarifbindung allgemein .....	9
Abbildung 3-2: Tarifbindung und -orientierung nach Mitarbeitergrößenklassen.....	10
Abbildung 3-3: Tarifbindung und -orientierung nach Branchenhauptgruppen .....	11
Abbildung 4-1: Motive für Flächentarifbindung.....	13

## Literaturverzeichnis

Bach, Helena / Lesch, Hagen / Schröder, Christoph / Vogel, Sandra, 2022, Tarifbindung ist nicht gleich Tarifbindung. Ergebnisse eines Vergleichs unterschiedlicher Tarifbindungsformen in der Metall- und Elektro-Industrie, in: List Forum, 48. Jg., Nr. 1-2, S. 13–33

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, o. J., Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Tarifpartner, <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifbindung> [3.5.2023]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022a, Allgemeinverbindliche Tarifverträge, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html> [15.4.2023]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022b, Stärkung der Tarifbindung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Staerkung-der-Tarifbindung/staerkung-der-tarifbindung-art.html> [15.4.2023]

Böhning, Björn, 2021, Herausforderungen und neue Wege zu einer starken Sozialpartnerschaft, in: Sozialer Fortschritt, 70. Jg., Nr. 12, S. 745–750

Brocker, Ulrich, 2004, Der Flächentarifvertrag: unverzichtbare Ordnungsfunktion oder Tarifkartell?, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Der Flächentarifvertrag in der Kritik, Köln, S. 11–21

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktforschung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?, IW-Report, Nr. 8, Köln

BVDM – Bundesverband Druck und Medien e. V., 2019, 150 Jahre bvdm. Vom Deutschen Buchdrucker-Verein zum Bundesverband Druck und Medien, [https://www.bvdm-online.de/fileadmin/Publikationen/festschrift/Festschrift\\_150-Jahre-bvdm.pdf](https://www.bvdm-online.de/fileadmin/Publikationen/festschrift/Festschrift_150-Jahre-bvdm.pdf) [3.5.2023]

Destatis, 2023, Tarifbindung von Arbeitnehmern, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html> [23.2.2023]

Deutscher Bundestag, 2021, Möglichkeiten zur Stärkung der Tarifbindung im Arbeitsleben, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-pa-arbeit-tarifbindung-844318> [14.4.2023]

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2019, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, Berlin

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2023, Tarifbindung stärken! Gute Arbeit gibt es nur mit guten Tarifverträgen, <https://www.dgb.de/tarifbindung> [3.2.2023]

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2022, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., Nr. 4, S. 328–336

Fickinger, Nico, 2021, Wie wir unsere Wirtschaftsordnung verspielen. Für eine Neujustierung der Sozialpartnerschaft und einen Rückzug der Politik, in: Sozialer Fortschritt, 70. Jg., Nr. 12, S. 729–738

Fitzenberger, Bernd / Franz, Wolfgang, 1999, Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht, in: ZEW Discussion Paper, Nr. 99-57, <https://www.zew.de/publikationen/der-flaechentarifvertrag-eine-kritische-wuerdigung-aus-oekonomischer-sicht> [5.5.2023]

Fulda, Carolin Denise, 2022, Gewerkschaften. Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite?, IW-Kurzbericht, Nr. 83, Berlin

Funk, Lothar / Lesch, Hagen, 2021, Tarifautonomie und Flächentarifvertrag – Totgesagte leben länger, in: Sozialer Fortschritt, 70. Jg., Nr. 12, S. 671–674

Gesamtmetall – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V., o. J., <https://www.gesamtmetall.de/tarifpolitik/tarifautonomie/flaechentarifvertrag> [3.5.2023]

Gürtzgen, Nicole, 2016, Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data, in: Industrial Relations, 55. Jg., Nr. 2, S. 294–322

Hirsch, Boris / Müller, Steffen, 2018, Firm Wage Premia, Industrial Relations, and Rent Sharing in Germany, CESifo Working Papers 6890, München

IW-Personalpanel, 2022, Welle 29, Köln

Keller, Berndt, 1988, Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. Politische Vierteljahresschrift, 29. Jg. Nr. 3, S. 388–406

Kölling, Arnd, 2022, Shortage of Skilled Labor, Unions and the Wage Premium: A Regression Analysis with Establishment Panel Data for Germany, Journal of Labor Research, 43. Jg., Nr. 3, S. 239–259

Lehmann, Karen, 2002, Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse, Münster

Lesch, Hagen / Byrski, Dennis, 2016, Flächentarifvertrag und Tarifpartnerschaft in Deutschland, IW-Analysen, Nr. 107, Köln

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2018, Rückzug aus der Flächentarifbindung: Empirischer Forschungsstand und Implikationen für eine Stabilisierung des Tarifsystems, in: Sozialer Fortschritt, 67. Jg. Nr. 10, S. 867–886

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2019, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung: Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie, in: IW-Trends, 2019, 46. Jg., Nr. 1, S. 61–68

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2021, Die Legitimität der Tarifautonomie, in: Gesamtmetall (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin, S. 179–392

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Statistiken zur Tarifbindung, Unveröffentlichtes Manuskript, Köln

Lesch, Hagen / Vogel, Sandra / Busshoff, Hannah / Giza, Adam, 2017, Stärkung der Tarifbindung: Ordnungspolitische Überlegungen, empirische Erkenntnisse und offene Fragen, IW-Analysen, Nr. 120, Köln

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten, 2021, Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik, 89, Düsseldorf

Olsen, Mancur, 1968, Die Logik des kollektiven Handelns, Tübingen

Schnabel, Claus, 2003, Tarifpolitik unter Reformdruck, Gütersloh

Schneider, Helena, 2020, Wege zu mehr Zufriedenheit im Flächentarif. Empirische Befunde für die Metall- und Elektro-Industrie, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 69. Jg., Nr. 3, S. 255–276

Tagesschau, 2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/tarifverhandlungen-bahn-evg-100.html> [4.5.2023]

Ver.di, 2022, Tarifrunde Deutsche Telekom: ver.di und Arbeitgeber erzielen Verhandlungsergebnis, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++1c42f5e2-d1ea-11ec-9546-001a4a16012a> [14.4.2023]

Ver.di, 2023, Deutsche Post 2023: ver.di weist Drohung der Arbeitgeber zurück, <https://psl.verdi.de/tarifrunde2023/++co++9676e7b8-b107-11ed-8b33-001a4a160116> [5.4.2023]