

Fact Sheet #01

Arbeitsbeziehungen

Unter *Arbeitsbeziehungen* werden das Verhältnis und die Austauschprozesse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt verstanden. Diese werden häufig im Rahmen des sogenannten *deutschen Modells des dualen Systems der Interessenvertretung* geregelt. Es ist durch die formale Unterteilung in zwei Ebenen – die überbetriebliche und die betriebliche – gekennzeichnet (Müller-Jentsch 2017: 25ff.).

Auf der überbetrieblichen Ebene sind insbesondere die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Branchengewerkschaften als *tarifpolitische Akteure* aktiv. Sie schließen im Rahmen der Tarifautonomie (grundgesetzlich verankerte Koalitionsfreiheit – Art. 9 Abs. 3 GG) mit den Arbeitgeberverbänden als Sozial- bzw. Tarifpartnern branchenweite Flächentarifverträge oder mit einzelnen Unternehmen Haustarifverträge ab. So gestalten sie Löhne, Gehälter, Eingruppierung, Arbeitszeiten oder Urlaubsanspruch über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus.

Auf der betrieblichen Ebene können im Rahmen der *betrieblichen Mitbestimmung* (Betriebsverfassungsgesetz) Arbeitsplätze und -abläufe durch abgestufte Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte mitgestaltet werden. Diese werden durch von der Belegschaft gewählte Betriebsräte (in der Privatwirtschaft) und Personalräte (im öffentlichen Dienst) wahrgenommen. Darüber hinaus bestehen in einigen Bereichen Formen der *Unternehmensmitbestimmung* in Aufsichtsräten (Mitbestimmungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz).

Situation in Hessen

Laut den Daten des IAB-Betriebspanels (im Folgenden Lübker/ Schulten 2021) waren im Jahr 2019 in Hessen 58 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben tätig, die einem Tarifvertrag unterlagen. Hessen belegte damit im Bundesvergleich den ersten Platz. Der Abstand zum Freistaat Sachsen, der die geringste Tarifbindung aufwies, betrug 15 Prozentpunkte. Geringer fällt der Anteil der Beschäftigten aus, die in ihrem Betrieb von einem Betriebsrat vertreten werden. Dies traf 2019 nur auf 46 Prozent der Beschäftigten zu.

Nur 38 Prozent aller Beschäftigten hatten 2019 einen Tarifvertrag *und* einen Betriebsrat (im Jahr 2000 traf dies noch auf 49 Prozent aller Beschäftigten zu). Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Ein Grund für diese Entwicklung sind unter anderem kleinere Unternehmen, die häufiger

Schlaglicht – 01/2022

58,0 %



Arbeitsbeziehungen

Von allen hessischen Beschäftigten sind 58 % in tarifgebundenen Betrieben tätig. Damit steht Hessen im Bundesländervergleich auf Platz 1.

nicht in Arbeitgeberverbänden organisiert sind oder eine OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) besitzen und damit nicht unter den Tarifvertrag fallen. Dies zeigt sich daran, dass ein Drittel der Betriebe (33 Prozent) einen Tarifvertrag, einen Betriebsrat oder beides hatten, durch die zwei Drittel der Beschäftigten (66 Prozent) erfasst wurden.

Entwicklung

Zwischen 2000 und 2019 sank der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Hessen um 15 Prozentpunkte von 47 auf 32 Prozent (deutschlandweit lag der Rückgang bei 17 Prozentpunkten). Zur selben Zeit ging auch der Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag um 13 Prozentpunkte von 71 auf 58 Prozent zurück (deutschlandweit sank der Anteil im selben Zeitraum um 16 Prozentpunkte). Während der Anteil von Frauen mit Tarifvertrag im Jahr 2000 noch 7 Prozentpunkte unter dem von Männern lag, schmolz dieser Unterschied bis 2019 auf einen Prozentpunkt ab. Auch die Vertretung durch Betriebsräte ist rückläufig. Zwischen 2000 und 2019 sank der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat um 9 Prozentpunkte von 55 auf 46 Prozent.

Positive Wirkungen von Tarifverträgen und Mitbestimmung

Beschäftigte in tarifgebundenen hessischen Betrieben verdienen durchschnittlich 650 Euro (brutto bei Vollzeit) mehr und arbeiten 0,5 Stunden in der Woche weniger als Arbeitnehmer:innen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Daten aus dem Lohnspiegel (WSI 2021) belegen für Deutschland, dass 77 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag Weihnachtsgeld bekommen – ohne Tarifvertrag trifft dies nur auf 41 Prozent der Arbeitnehmer:innen zu.

Beschäftigte mit Betriebsrat kündigen seltener und sind zufriedener, u. a. weil mitbestimmte Unternehmen mehr Weiterbildung anbieten. Betriebe profitieren aber auch anderweitig: sie sind produktiver, innovativer und investieren mehr. Zugleich engagieren sie sich stärker in der dualen Ausbildung (HBS 2021).

Literatur

HBS (2021): Mitbestimmung – Das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Studien zur Wirkung von betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.imu-boeckler.de/data/Hans-Boeckler-Stiftung_Mitbestimmung_Gestaltungsprinzip-der-.pdf

Lübker, Malte/ Schulten, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, 3., akt. Aufl., Düsseldorf: WSI. https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_89_2021.pdf

Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

WSI (2021): Aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs, 12.11.2021. <https://www.wsi.de/de/tarifarchiv-15262.htm>

Hinweise auf weiterführende hessische Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
IAB-Betriebspanel Hessen	Jährliche Betriebsbefragung seit 2001 mit wechselnden Schwerpunktthemen.	https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/rd-hessen/iab-hessen
Tarifregister des Landes Hessen	Sammlung aller Tarifverträge mit dem räumlichen Geltungsbereich Hessen	https://soziales.hessen.de/Arbeit/Tarifrecht-und-register/Tarifregister

Verantwortlicher Autor: Dr. Samuel Greef (greef@uni-kassel.de)

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>