

Die Tariftreue der Betriebe in Rheinland-Pfalz

Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020

Die Bedeutung der betrieblichen Tarifbindung

Die Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen werden in vielen Betrieben über Tarifverträge festgehalten. Aus solchen Tarifverträgen resultieren viele beschäftigungsrelevante Vorteile. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber. Für Arbeitnehmer schafft ein Tarifvertrag verlässliche Bezugsgrößen, die unter anderem eine sichere, faire und branchenübliche Entlohnung umfassen. Außerdem sind üblicherweise Regelungen zur Höhe von Sonderzahlungen und zur Dauer der Arbeitszeiten enthalten. Zuschläge für Überstunden und Schichtarbeit sind ebenfalls häufiger Bestandteil von Tarifverträgen. Arbeitgeber profitieren von Tarifverträgen durch einen vordefinierten Rahmen bezüglich der Löhne und Gehälter sowie der Arbeitsbedingungen. Dieser Rahmen reduziert den administrativen Aufwand und schafft darüber hinaus Planungssicherheit.

Dieser Steckbrief gibt einen Überblick über die Tarifbindung der rheinland-pfälzischen Betriebe. Im ersten Abschnitt wird der Umfang der betrieblichen Tarifbindung und die Beschäftigungsreichweite dieser Tarifbindung aufgezeigt.¹ In einem Teil der Betriebe gilt zwar kein Tarifvertrag, allerdings werden bestehende Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage genutzt. Inwiefern sich diese Betriebe unter anderem in Bezug auf die Löhne und Gehälter oder auf die Wochenarbeitszeit an Tarifverträgen orientieren, ist Gegenstand des zweiten Abschnitts. Die Datengrundlage dieses Steckbriefes bilden die Ergebnisse der im Jahr 2020 durchgeführten Befragungen zum IAB-Betriebspanel.

Die Tarifbindung der Betriebe und deren Beschäftigungsreichweite

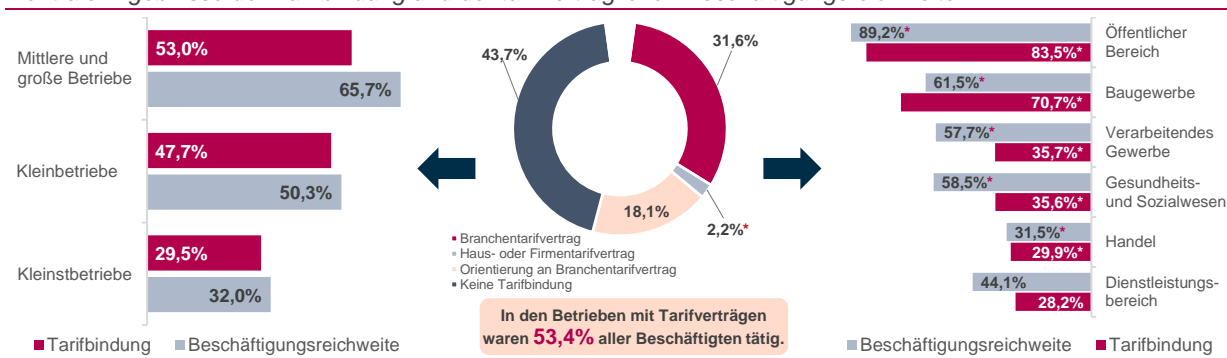
- > Im Jahr 2020 waren 31,6 Prozent der 103.000 Betriebe² in Rheinland-Pfalz an einen Branchentarifvertrag gebunden [*Westdeutschland: 26 Prozent*].³ In 2,2 Prozent* der Betriebe galt ein zwischen den Gewerkschaften geschlossener Haus- oder Firmentarifvertrag [*Westdeutschland: 2 Prozent*]. Insgesamt unterlag demnach gut ein Drittel (33,8 Prozent) der rheinland-pfälzischen Betriebe tarifvertraglichen Regelungen. Von diesen Betrieben zahlte beinahe die Hälfte (46,7 Prozent) übertarifliche Löhne und Gehälter [*Westdeutschland: 45 Prozent*].⁴ Weitere 18,1 Prozent der Betriebe bestätigten, sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren [*Westdeutschland: 21 Prozent*]. 43,7 Prozent der Betriebe waren jedoch weder an einen Tarifvertrag gebunden noch orientierten sie sich an einem solchen [*Westdeutschland: 50 Prozent*].⁵
- > Der Anteil an Betrieben, die keiner tarifvertraglichen Regelung unterlagen, steht im Gegensatz zur Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung. Von allen 1,8 Millionen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz waren 975.200 in Betrieben tätig, in denen ein Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag (im Folgenden abgekürzt mit Tarifvertrag) galt. Dies entspricht einem Beschäftigungsanteil von 53,4 Prozent. Berücksichtigt man zudem die 282.500 Beschäftigten* (15,5 Prozent*), die in den Betrieben angestellt waren bei denen man sich an Branchentarifverträgen orientierte, konnten im Jahr 2020 über zwei Drittel (68,9 Prozent) aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz von tarifvertraglichen Regelungen profitieren.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Betriebsgröße

- > Je höher die Beschäftigtenzahl eines Betriebes, desto eher unterliegt der Betrieb einem Tarifvertrag.⁶ Unter den *Kleinstbetrieben* waren 29,5 Prozent an Tarifverträge gebunden. Bei den *Kleinbetrieben* war dies in beinahe der Hälfte (47,7 Prozent) der Betriebe der Fall und unter den *mittleren und großen Betrieben* traf dies auf über die Hälfte (53,0 Prozent) zu. Entsprechend gegenläufig sind die Anteile der Betriebe, in denen kein Tarifvertrag galt. Unter den *Kleinstbetrieben* waren 47,2 Prozent ohne Tarifvertrag, unter den *Kleinbetrieben* 32,0 Prozent* und unter den *mittleren und großen Betrieben* 28,4 Prozent*. Die Anteile der Betriebe, welche Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage für die Lohn- und Gehaltszahlungen nutzten, unterschieden sich nur wenig. Unter den *Kleinst- und Kleinbetrieben* waren es 18,1* bzw. 18,7* Prozent. Der Anteil unter den *mittleren und großen Betrieben* belief sich auf 15,8 Prozent*.
- > In Bezug auf die übertarifliche Bezahlung von Löhnen und Gehältern, wiesen die *Kleinstbetriebe* den höchsten Anteil auf. Von allen *Kleinstbetrieben*, in denen ein Tarifvertrag galt, zahlte die Hälfte (49,9 Prozent*) übertarifliche Löhne und Gehälter. Danach folgten die *mittleren und großen Betriebe* mit einem Anteil von 47,4 Prozent*. Von den tarifgebundenen *Kleinbetrieben* war ein gutes Drittel (37,7 Prozent*) bereit entsprechend höhere Löhne und Gehälter zu entrichten.
- > Weil mit der Betriebsgröße der Anteil der tarifgebundenen Betriebe zunimmt, schlägt sich dies auch in der Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung nieder. Von allen Beschäftigten der *mittleren und großen Betriebe* waren 65,7 Prozent in solchen Betrieben tätig, die einer tarifvertraglichen Regelung unterlagen. Unter den Beschäftigten in den *Kleinbetrieben* konnte die Hälfte (50,3 Prozent) von bestehenden Tarifverträgen profitieren. Von allen Beschäftigten in den rheinland-pfälzischen *Kleinstbetrieben* waren 32,0 Prozent in *Kleinstbetrieben* mit Tarifbindung tätig.

Zentrale Ergebnisse der Tarifbindung und der tarifvertraglichen Beschäftigungsreichweite



Wirtschaftszweige

- > Der Anteil der Betriebe, die einer tarifvertraglichen Regelung unterlagen, variiert in Abhängigkeit zum Wirtschaftszweig deutlich.⁷ Ebenso übersteigt die Beschäftigungsreichweite innerhalb der Wirtschaftszweige die Tarifbindung der Betriebe in unterschiedlichem Ausmaß. Auffällig ist an dieser Stelle das *Baugewerbe*, da dort die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung niedriger war als der Anteil der tarifgebundenen Betriebe. In 70,7 Prozent* der Betriebe des *Baugewerbes* galt ein Tarifvertrag. In diesen Betrieben waren jedoch nur 61,5 Prozent* aller Beschäftigten des *Baugewerbes* tätig.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Eine im Vergleich zur betrieblichen Tarifbindung nur wenig größere Beschäftigungsreichweite ist für den *Handel* und den *Öffentlichen Bereich* festzustellen. Im *Handel* waren 29,9 Prozent* der Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben waren 31,5 Prozent* aller im *Handel* beschäftigten Personen angestellt. Im *Öffentlichen Bereich* waren die Tarifbindung (83,5 Prozent*) und die Beschäftigungsreichweite (89,2 Prozent*) auf einem hohen Niveau. Entsprechend gering fiel der Unterschied zwischen Tarifbindung und Beschäftigungsreichweite aus.
- > Erkennbar größer war die Beschäftigungsreichweite im *Dienstleistungsbereich*, im *Verarbeitenden Gewerbe* und im *Gesundheits- und Sozialwesen*. Im gesamten *Dienstleistungsbereich* waren 28,2 Prozent aller Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben waren 44,1 Prozent aller Dienstleistungsbeschäftigten angestellt. Im *Verarbeitenden Gewerbe* waren es 35,7 Prozent* der Betriebe und 57,7 Prozent* der Beschäftigten. Etwas höher war die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung im *Gesundheits- und Sozialwesen*. Insgesamt 58,5 Prozent* der Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges waren in den 35,6 Prozent* der Betriebe des *Gesundheits- und Sozialwesens* mit Tarifbindung tätig.
- > Eine Bezahlung von übertariflichen Löhnen und Gehältern gab es in etwa der Hälfte der tarifgebundenen Betriebe des *Dienstleistungsbereiches* (49,1 Prozent*) und des *Gesundheits- und Sozialwesens* (51,0 Prozent*). Etwas höher waren die Anteile im *Baugewerbe* (56,2 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (59,4 Prozent*). Ein Anteil von fast zwei Dritteln (63,9 Prozent*) fand sich im *Handel*.⁸

Die betriebliche Orientierung an Branchentarifverträgen im Detail

Anmerkung: Die Angaben in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf die Teilgruppe der Betriebe ohne Tarifbindung, die sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an Branchentarifverträgen orientierten.

- > Von allen rheinland-pfälzischen Betrieben orientierte sich im Jahr 2020 fast ein Fünftel (18,1 Prozent) hinsichtlich der Löhne und Gehälter an bestehenden Branchentarifverträgen. In der Mehrheit dieser Betriebe (64,9 Prozent*) wurde die Orientierung ausnahmslos auf alle Beschäftigten angewandt [*Westdeutschland: 71 Prozent*]. Für den weitaus größten Teil der Beschäftigten fand sie in 17,3 Prozent* der Betriebe Anwendung [*Westdeutschland: 16 Prozent*].⁹ Mit Blick auf die Höhe der Löhne und Gehälter hielt etwa die Hälfte (46,2 Prozent*) exakt an den Vorgaben des Branchentarifvertrages fest [*Westdeutschland: 46 Prozent*]. Höhere Löhne und Gehälter als im Branchentarifvertrag vorgesehen wurden in 36,2 Prozent* der Betriebe gezahlt [*Westdeutschland: 40 Prozent*]. Unterschritten wurde das Lohn- und Gehaltsniveau des Branchentarifes nur in wenigen Fällen.¹⁰
- > Ein weiterer beschäftigungsrelevanter Aspekt von Tarifverträgen ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit. Auch hier hielt sich etwa die Hälfte der Betriebe (45,4 Prozent*) exakt an die im Branchentarifvertrag vorgesehenen Arbeitszeiten [*Westdeutschland: 47 Prozent*]. In 10,5 Prozent* der Betriebe waren für die Beschäftigten längere Arbeitszeiten vorgesehen [*Westdeutschland: 15 Prozent*]. Kürzere Arbeitszeiten stellten eher die Ausnahme dar.
- > Zusatzleistungen, wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld, spielten in 44,1 Prozent* der Betriebe bei der Orientierung an Branchentarifverträgen überhaupt keine Rolle [*Westdeutschland: 44 Prozent*]. Von 14,4 Prozent* der Betriebe wurden die im Branchentarifvertrag vorgesehenen Leistungen mit Abstrichen und in einem guten Fünftel (21,9 Prozent*) exakt übernommen [*Westdeutschland: 17 und 22 Prozent*]. Höhere Zusatzleistungen wurden in nur wenigen Betrieben gezahlt.

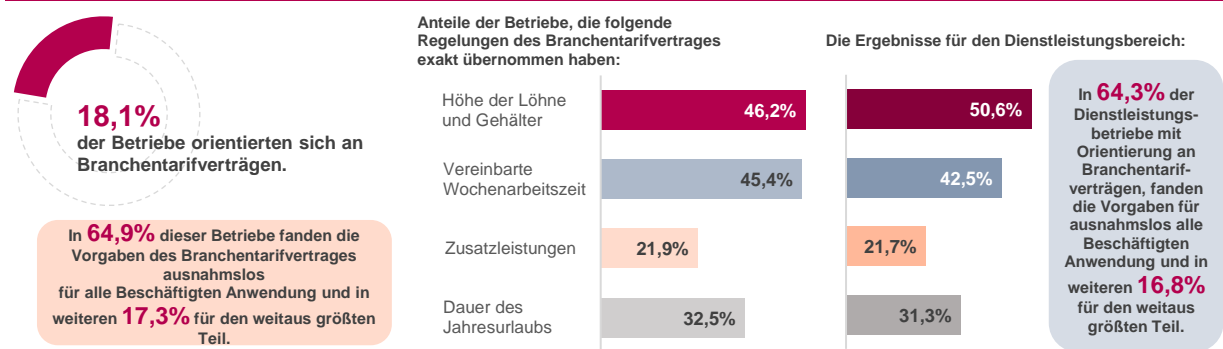
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Tarifvertragliche Regelungen zur Dauer des Jahresurlaubs spielten bei der Orientierung an Branchentarifverträgen für 62,7 Prozent* der Betriebe eine Rolle [Westdeutschland: 69 Prozent]. Für 29,4 Prozent* waren diese Regelungen nicht relevant [Westdeutschland: 26 Prozent]. Eine mit dem Branchentarifvertrag exakt übereinstimmende Zahl an Urlaubstagen fand sich in 32,5 Prozent* der Betriebe [Westdeutschland: 46 Prozent]. Mehr Urlaubstage als im Branchentarifvertrag vorgesehen, räumten 24,4 Prozent* der Betriebe ihren Beschäftigten ein [Westdeutschland: 15 Prozent]. Eine verringerte Zahl an Urlaubstagen kam im Vergleich hierzu wesentlich seltener vor.

Betriebsgröße

- > Die Auswertungen entlang der Beschäftigtenzahl der Betriebe lassen aufgrund limitierender Fallzahlen insgesamt nur wenige konkrete Aussagen zu. Für die Beschäftigungsreichweite der Orientierung an Branchentarifverträgen zeigt sich, dass in allen drei definierten Betriebsgrößenklassen die Orientierung hinsichtlich der Löhne und Gehälter vorzugsweise für ausnahmslos alle Beschäftigten des Betriebes galt. Unter den *Kleinstbetrieben* war dies bei 66,3 Prozent* der Fall und unter den *Kleinbetrieben* bei 58,5 Prozent*. Auch in Bezug auf die Höhe der Löhne und Gehälter zeigten die *Kleinst-* und *Kleinbetriebe* sowie die mittleren und großen Betriebe größere Übereinstimmungen. In den Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen wurden am häufigsten Löhne und Gehälter gezahlt, die genau den Branchentarifen entsprachen.
- > Wie bei den Löhnen und Gehältern werden auch bei der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit und bei den tariflichen Regelungen zum Jahresurlaub am häufigsten die Vorgaben des Branchentarifvertrages exakt übernommen. Für die Wochenarbeitszeit betrug bspw. der Anteil unter den *Kleinstbetrieben* 46,1 Prozent* und unter den *Kleinbetrieben* 43,4 Prozent*. Konkrete Aussagen zu den gewährten Zusatzleistungen sind nicht möglich, legen aber die Vermutung nahe, dass sie zumindest in den *Kleinst-* und *Kleinbetrieben* für die Orientierung an Branchentarifverträgen weniger Relevanz besitzen.

Zentrale Ergebnisse der betrieblichen Orientierung an Branchentarifverträgen



Wirtschaftszweige

- > Auch auf der Ebene der Wirtschaftszweige sind nur eingeschränkte Aussagen möglich. Insgesamt deuten die Ergebnisse aber darauf hin, dass die Betriebe der einzelnen Wirtschaftszweige tendenziell ebenfalls die Regelungen der Branchentarifverträge exakt übernommen haben. Dies gilt für die Reichweite der betrieblichen Orientierung an den Branchentarifverträgen, die Höhe der Löhne und Gehälter sowie die vereinbarte Wochenarbeitszeit und die Dauer des Jahresurlaubs. Für die Zusatzleistungen sprechen die Ergebnisse eher für eine niedrige Relevanz der tariflichen Regelungen in den betrachteten Wirtschaftszweigen.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Lediglich für den *Dienstleistungsbereich* als Ganzes sind aufgrund seines Anteils an der Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebslandschaft (70,6 Prozent) vorsichtige Interpretationen möglich. Von den Betrieben des *Dienstleistungsbereiches*, die sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an bestehenden Branchentarifverträgen orientierten, galt diese Orientierung hauptsächlich für ausnahmslos alle (64,3 Prozent*) oder für den überwiegenden Teil der Beschäftigten (16,8 Prozent*). Dabei entsprachen in 50,6 Prozent* der Fälle die Löhne und Gehälter exakt dem Branchentarif. In 29,8 Prozent der Betriebe wurden sogar höhere Löhne und Gehälter gezahlt. In fast der Hälfte der Dienstleistungsbetriebe (42,5 Prozent*) kamen exakt die Vorgaben zur vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Anwendung. Die tariflichen Regelungen zu möglichen Zusatzleistungen spielten nur eine begrenzte Rolle. Für 50,2 Prozent* der Dienstleistungsbetriebe waren sie nicht relevant. Wurden die Regelungen aber berücksichtigt, dann wurden von 21,7 Prozent* der Betriebe Zusatzleistungen gezahlt, die exakt dem Branchentarifvertrag entsprachen. Bei den tariflichen Regelungen zum Jahresurlaub waren diese beiden Anteile etwa ausgeglichen. Ein gutes Drittel der Betriebe (33,6 Prozent*) berücksichtigte sie nicht und ein knappes Drittel der Betriebe (31,3 Prozent*) räumte den Beschäftigten exakt die gleiche Zahl an Urlaubstagen ein.

Einordnung der Befunde

Der Anteil tarifgebundener Betriebe ist in Westdeutschland mit 28 Prozent deutlich höher als in Ostdeutschland (19 Prozent). Allerdings belegen Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel für die Mehrheit der westdeutschen Bundesländer einen anhaltenden Rückgang in der Tarifbindung der Betriebe.¹¹ Die Tarifbindung in Rheinland-Pfalz bewegte sich im Gegensatz dazu von 2011 bis 2019 mit Werten zwischen 38 und 41 Prozent auf einem stabilen Niveau. Obwohl im direkten Vergleich mit der Gesamtheit aller westdeutschen Betriebe die Tarifbindung in Rheinland-Pfalz noch immer weitreichender ist, zeigen die jüngsten Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nun auch für Rheinland-Pfalz einen Rückgang. Im Jahr 2020 war ein Drittel (33,8 Prozent) der rheinland-pfälzischen Betriebe an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden. Im Vorjahr waren es noch 38,8 Prozent.¹²

Bemerkenswert ist die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung. In allen tarifgebundenen Betrieben arbeitete über die Hälfte der rheinland-pfälzischen Beschäftigten (53,4 Prozent). Dies dürfte auch mit dem unterschiedlichen Niveau der Tarifbindung in Abhängigkeit zur Beschäftigtenzahl der Betriebe stehen. So war im Jahr 2020 im Vergleich zu den kleineren Betrieben nicht nur der Anteil der mittleren und großen Betriebe mit Tarifbindung am größten (53,0 Prozent), sondern auch die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung in diesen Betrieben (65,7 Prozent).

Etwa ein Fünftel der Betriebe (18,1 Prozent) nutzte zudem Branchentarifverträge als Orientierungsgrundlage für ihre gezahlten Löhne und Gehälter. Dabei konnte festgestellt werden, dass diese Orientierung dann in der Mehrheit der Betriebe ausnahmslos auf alle Beschäftigten (64,9 Prozent*) bzw. den weitaus größten Teil der Beschäftigten (17,3 Prozent*) angewandt wurde. Weiterführende Untersuchungen haben gezeigt, dass die Betriebe, die sich an Branchentarifverträgen orientierten, sich meist auch exakt an die Vorgaben des Branchentarifvertrages hielten. Dies betraf nicht nur die Höhe der gezahlten Löhne und Gehälter, sondern auch die vereinbarte Wochenarbeitszeit.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Die Orientierung an Branchentarifverträgen hat aber auch ihre Grenzen, wie sich am Beispiel der möglichen Sonderzahlungen (bspw. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) oder der Dauer des Jahresurlaubs zeigt. In beiden Fällen wurden die Regelungen der Branchentarifverträge von vielen Betrieben nicht als Orientierungsgrundlage genutzt. War dies aber dennoch der Fall, dann zeigte sich auch hier die Tendenz, sich an die tariflichen Regelungen der Branchentarifverträge zu halten.

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MASTD: York W. Scheile York.Scheile@mastd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

- ¹ Unter der Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung versteht sich der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten.
- ² Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.
- ³ Für die auf Westdeutschland bezogenen Vergleichswerte können in der Regel bei prozentualen Angaben keine Dezimalstellen ausgewiesen werden.
- ⁴ In der Formulierung zur Abfrage der Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter wurde explizit der Bereich der außertariflich Angestellten ausgeschlossen, da sich deren Bezahlung nicht nach geltenden Tarifverträgen richtet, sondern eine einzelvertragliche Vereinbarung darstellt. Weiterhin ist anzumerken, dass keine Informationen zur Beschäftigungsreichweite der übertariflichen Zahlung von Löhnen und Gehälter vorliegen.
- ⁵ Bei Angaben, die sich in der Summe auf 100 Prozent addieren sollten, ergeben sich die Differenzen durch die Rundung der Werte oder durch Betriebe, die zu der jeweiligen Frage keine Angabe machten.
- ⁶ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in drei Kategorien unterteilt: *Kleinbetriebe* (bis zu 9 Beschäftigte), *Kleinbetriebe* (10 bis 49 Beschäftigte) sowie *mittlere und große Betriebe* (mindestens 50 Beschäftigte).
- ⁷ Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftszweigen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe*, das *Baugewerbe*, der Bereich *Handel und Reparatur*, der *Dienstleistungsbereich* und der *Öffentliche Bereich*. Zusätzlich wird das *Gesundheits- und Sozialwesen* berücksichtigt, welches dem Dienstleistungsbereich zugeordnet ist. Der Öffentliche Bereich umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung.
- ⁸ Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftszweig oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.
- ⁹ Die im Fragebogen des IAB-Betriebspanels verwendete Formulierung zur Erfassung der Reichweite der Orientierung hinsichtlich der Löhne und Gehälter an Branchentarifen lautet: „*Bezieht sich dies auf den weitaus größten Teil der Beschäftigten mit wenigen Ausnahmen?*“ Eine weitere Konkretisierung der Reichweite wurde nicht vorgenommen.
- ¹⁰ Sofern im Text bei einer bestimmten Antwortkategorie auf die Nennung von Wertangaben verzichtet wurde, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Die Erwähnung der Antwortkategorie erfolgt in diesen Fällen, um ein vollständiges Bild der Antwortmöglichkeiten zu vermitteln.
- ¹¹ Vgl. hierzu bspw. IAB-Presseinformation vom 19.05.2021 (<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/tariffbindungabnahme.aspx>) oder Lübker/Schulten, 2021 (https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007984/p_ta_elemente_89_2021.pdf).
- ¹² Der Rückgang im Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, welche an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden sind, ist in allen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Eine Bestimmung der Ursache für diesen Rückgang kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vorgenommen werden.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100