

# TARIFBINDUNG IN DEN DAX-KONZERNEN

Thorsten Schulten, Marlena Sophie Luth, Malte Lübker



# 1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten ist die Tarifbindung in Deutschland kontinuierlich zurückgegangen (Lübker/Schulten 2023). Im Jahr 2022 waren nur noch knapp ein Viertel aller Betriebe und etwa die Hälfte aller Beschäftigten an einen Tarifvertrag gebunden (Kohaut/Hohendanner 2023).

Auf den ersten Blick scheint die mangelnde Tarifbindung vor allem ein Problem von Klein- und Kleinstbetrieben zu sein. Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass der Betrieb einem Tarifvertrag unterliegt. Während 2022 in Kleinstbetrieben mit 1 – 4 Beschäftigten die Arbeitsbedingungen lediglich bei 17 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geregelt wurden, waren es in Betrieben mit 201 und mehr Beschäftigten bereits 79 Prozent (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten, 2022**  
in Prozent

Betriebsgröße	Betriebe	Beschäftigte
1–4 Beschäftigte	16	17
5–9 Beschäftigte	23	24
10–20 Beschäftigte	32	32
21–50 Beschäftigte	37	38
51–100 Beschäftigte	42	42
101–200 Beschäftigte	51	50
201 und mehr Beschäftigte	72	79
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>51</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, zit. nach Kohaut/Hohendanner (2023).

**WSI**

Für die enge Korrelation von Tarifbindung und Betriebsgröße sprechen vor allem zwei Gründe. Zum einen sind die Beschäftigten in größeren Betrieben in der Regel deutlich besser gewerkschaftlich organisiert, sodass die Gewerkschaften hier insgesamt über höhere Machtpotentiale verfügen, einen Tarifvertrag durchzusetzen. Spiegelbildlich steigt damit auch auf Seiten der Unternehmen das Interesse, durch die Vereinbarung von Tarifverträgen und die damit verbundene Friedenspflicht mögliche Konflikte zu begrenzen. Hinzu kommt, dass vor allem größere Betriebe erhebliche Transaktionskosten sparen können, wenn sie die Entlohnung und Arbeitsbedingungen nicht einzelvertraglich regeln müssen, sondern für alle Beschäftigten (oder einen Großteil der Beschäftigten) in einem Haustarifvertrag regeln oder die Verhandlungen an professionalisierte Arbeitgeberverbände auslagern können.

Allerdings gibt es in Deutschland mittlerweile auch unter größeren Betrieben eine wachsende Minderheit, die keine Tarifverträge anwendet. Von den Betrieben mit 201 und mehr Beschäftigten ist immerhin mehr als ein Viertel der Betriebe mit etwa einem Fünftel der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Hierzu gehören auch große prominente Namen wie z. B. der Online-Händler **Amazon** (Boewe/Schulten 2019), der Elektroautomobilhersteller **Tesla** (Kaleta 2023) oder der Biotechnologie-Konzern **Biontech** (Ruzic 2023a).<sup>1</sup> Offensichtlich scheinen auch bei Großunternehmen die traditionellen Beweggründe für eine Tarifbindung keineswegs mehr automatisch gegeben zu sein. Um die Verbreitung von Tarifverträgen in Großunternehmen einmal näher zu analysieren, wird im Folgenden erstmals die Tarifbindung in den 40 DAX-Konzernen als den wichtigsten und größten Kapitalgesellschaften in Deutschland analysiert.

## 2 Die DAX-Konzerne in Deutschland

Der Deutsche Aktienindex (DAX) ist der bedeutendste deutsche Aktienindex. Er bildet die Kursentwicklung der 40 Unternehmen mit der höchsten Marktkapitalisierung ab, deren Aktien an der Frankfurter Börse gehandelt werden. Die 40 DAX-Konzerne repräsentieren rund 80 Prozent der Marktkapitalisierung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland und etwa 90 Prozent der in deutschen Aktien getätigten Börsenumsätze. Die Zusammensetzung des DAX wird quartalsmäßig überprüft und erfolgt automatisch nach bestimmten Regeln und Kriterien.<sup>2</sup> Die bislang letzte Änderung in der Zusammensetzung des Index fand im März 2023 statt, als der Rüstungskonzern **Rheinmetall** in den DAX aufgenommen wurde (Cünnen 2023).

Der DAX wird nach wie vor von großen Industrieunternehmen dominiert (Tabelle 2). Jeweils etwa ein Viertel der DAX-Konzerne kommt aus den Bereichen „Automobil, Fahrzeuge, Maschinen- und Anlagenbau“ sowie „Chemie, Pharma, Bio- und Medizintechnik“. Hinzu kommen sieben Banken, Versicherungen und Holdinggesellschaften, fünf Unternehmen aus dem Bereich „Handel, Logistik, Konsumgüter“ sowie drei weitere aus der ITK-Branche. Ebenfalls im DAX vertreten sind zwei große Energieversorger sowie jeweils ein Unternehmen aus den Bereichen Baustoffe und Wohnungswirtschaft.

---

<sup>1</sup> Biontech hat sich bislang sämtlichen Anfragen der zuständigen Gewerkschaft IG BCE zur Aufnahme von Tarifverhandlungen für die Standorte Mainz und Ida-Oberstein verweigert. Lediglich für die Produktionsstätte in Marburg besteht eine Tarifbindung, die jedoch daher rührt, dass Biontech 2020 das bereits zuvor tarifgebundene Werk von Novartis übernommen hat (Ruzic 2023a).

<sup>2</sup> Ausführliche Informationen zur Zusammensetzung, Berechnung, Anpassung usw. des DAX finden sich auf den Internetseiten der Deutschen Börse: <https://deutsche-boerse.com/dbg-de/media/deutsche-boerse-spotlights/spotlight/DAX-Index-Benchmark-und-Barometer-f-r-die-deutsche-Wirtschaft-148654>

Tabelle 2: Branchenzugehörigkeit der 40 DAX-Konzerne

Branche	Anzahl	Konzerne
Automobile, Fahrzeuge, Maschinen- und Anlagenbau	11	Airbus BMW Continental Daimler Truck MTU Aero Engines Mercedes-Benz Group Porsche AG Rheinmetall Siemens Siemens Energy Volkswagen
Chemie, Pharma, Bio- und Medizintechnik	10	BASF Bayer Brenntag Covestro Fresenius Merck Qiagen Sartorius Siemens Healthineers Symrise
Banken, Versicherungen, Holdinggesellschaften	7	Allianz Commerzbank Deutsche Bank Deutsche Börse Hannover Rück Münchener Rück Porsche SE
Handel, Logistik, Konsumgüter	5	Adidas Beiersdorf Deutsche Post/ DHL Group Henkel Zalando
Informations- und Kommunikationstechnologie	3	Deutsche Telekom Infineon SAP
Energiewirtschaft	2	E.ON RWE
Baustoffe	1	Heidelberg Materials
Wohnungswirtschaft	1	Vonovia

Quelle: Eigene Zusammenstellung, Stand: Oktober 2023



Im Jahr 2022 erzielten die DAX-Konzerne weltweit einen Rekordumsatz von insgesamt 1,8 Bio. Euro (Ernst & Young 2023a). Zu den umsatzstärksten DAX-Konzernen gehören dabei vor allem die Automobilhersteller **Volkswagen, Mercedes-Benz Group** und **BMW** sowie der Versicherungskonzern **Allianz** (Statista 2023). Nach dem Rekordgewinn von 129 Mrd. Euro im Jahr 2021 haben die DAX-Konzerne im Jahr 2022 mit 120 Mrd. Euro das zweitbeste Ergebnis in der deutschen Wirtschaftsgeschichte eingefahren (Sommer/Olk 2023). Auch bei den Gewinnen gehören die Automobilhersteller zu den Spitzenreitern. Die steigenden Gewinne gehen auch darauf zurück, dass viele Unternehmen ihre Gewinnmargen durch Preisanhebungen zulasten der Verbraucher ausgeweitet haben (Janssen/Lübker 2023, S. 290).

Die Eigentümerstruktur der 40 DAX-Konzerne ist hochgradig internationalisiert. 2022 wurden etwas mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Marktkapitalisierung der DAX-Aktien von ausländischen Investoren gehalten. Knapp ein Drittel (31 Prozent) der Aktien lag bei deutschen Eigentümern und etwa 17 Prozent waren nicht eindeutig zuordenbar (Ernst & Young 2023b).

Weltweit beschäftigten die 40 DAX-Konzerne 2022 etwa 4,3 Mio. Arbeitnehmer\*innen, davon mit 1,6 Mio. etwas mehr als ein Drittel in Deutschland. Dies entspricht fast vier Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland. Die größten Arbeitgeber unter den DAX-Konzernen sind in Deutschland der **Volkswagen-Konzern** mit 240.000 Beschäftigten, gefolgt von der **Deutschen Post/DHL Group** mit 224.000 Beschäftigten, der **Mercedes-Benz Group** mit 140.000 Beschäftigten, **Siemens** mit 86.000 Beschäftigten und **BMW** sowie der **Deutsche Telekom** mit jeweils 81.000 Beschäftigten (vgl. Tabelle A 1 im Anhang).

### 3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in den DAX-Konzernen

Die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in den DAX-Konzernen waren bislang kaum Gegenstand wissenschaftlicher Studien. Eine wesentliche Ausnahme bilden Untersuchungen zur Vergütung der Vorstände in den DAX-Konzernen, die regelmäßig im Auftrag der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW) durchgeführt werden (zuletzt: Allmeier et al. 2023). Nach dem deutschen Aktiengesetz (§ 162) sind alle Aktiengesellschaften verpflichtet, jährlich einen Vergütungsbericht vorzulegen, der für sämtliche Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates detaillierte Informationen über die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile enthalten muss.

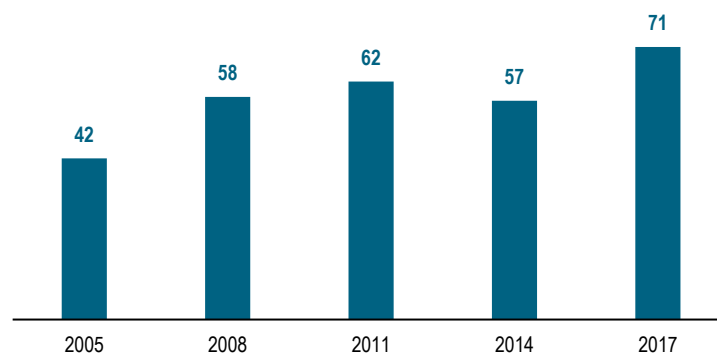
Darüber hinaus besteht für Aktiengesellschaften in Deutschland keine Verpflichtung, Informationen über die Vergütung der Beschäftigten zu veröffentlichen. Die Informationen in den Geschäftsberichten reduzieren sich zu meist auf allgemeine Angaben zum Gesamtumfang der Personalkosten und den hieraus abgeleiteten durchschnittlichen Personalkosten je Mitarbeiter\*in. Im Gegensatz hierzu sind z. B. in den USA alle Aktiengesellschaften verpflichtet, regelmäßig Informationen über das Jahreseinkommen des Median-Beschäftigten zu veröffentlichen und auf dieser Grundlage ein „CEO-to-Worker Pay Ratio“ zu berechnen, das aufzeigt, wieviel der Vorstandsvorsitzende im Verhältnis zum Median-Beschäftigten verdient.<sup>3</sup> Nach einer aktuellen Untersuchung des Economic Policy Instituts verdiente 2022 ein Vorstandsvorsitzender in den USA im Durchschnitt das 344-fache eines Median-Beschäftigten (Bivens/Kandra 2023).

---

<sup>3</sup> Die Verpflichtung zur Veröffentlichung einer „CEO-to-Worker Pay Ratio“ basiert auf der sogenannten „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act“, die im Zuge der Finanzmarktkrise 2007-2009 unter Präsident Obama als ein neues nationales Gesetz zur Finanzmarktstabilisierung eingeführt wurde. Der US-amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO veröffentlicht seither auf einem eigenen Internetportal die entsprechende „CEO-to-Worker Pay Ratio“ für die 500 größten Aktiengesellschaften (<https://aflcio.org/paywatch/company-pay-ratios>).

In Deutschland existieren lediglich zwei Untersuchungen aus der Hans-Böckler-Stiftung, die für die DAX-Unternehmen eine „Manager to Worker Pay Ratio“ berechnen (Weckes/Berisha 2016; Weckes 2018). Anders als in den USA wird bei der Berechnung nicht nur das Einkommen des Vorstandsvorsitzenden, sondern das durchschnittliche Einkommen des gesamten Vorstandes berücksichtigt. Dieses wird ins Verhältnis zu den (weltweit) durchschnittlichen Personalkosten gesetzt. Demnach verdiente ein Vorstandsmitglied im Jahr 2017 das 71-fache eines Beschäftigten. Gegenüber dem Jahr 2005 hat sich dieser Wert deutlich erhöht (Abbildung 1). Zwischen den einzelnen Unternehmen im DAX 30 variierte im Jahr 2017 die „Manager to Worker Pay Ratio“ zwischen dem 20-fachen eines Durchschnittseinkommens bei der Commerzbank und dem 159-fachen bei der Deutschen Post (Weckes 2018, S. 4). Neuere Untersuchungen und Daten zur „Manager to Worker Pay Ratio“ in Deutschland liegen nicht vor.

**Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen „Manager to Worker Pay Ratio“ der DAX-30-Unternehmen in den Jahren 2005, 2008, 2011, 2014 und 2017**  
(x-fache des durchschnittlichen Jahreseinkommens eines Vorstandsmitgliedes gegenüber den durchschnittlichen Personalkosten eines Beschäftigten)

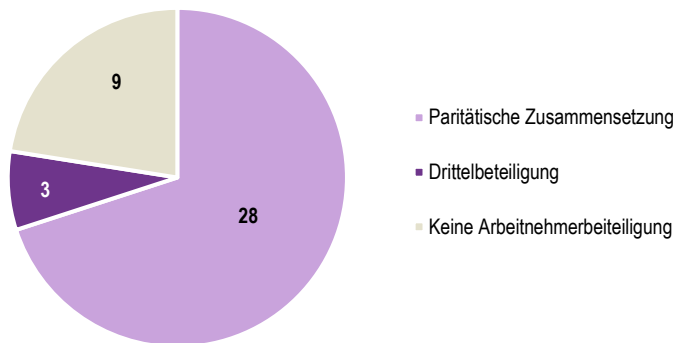


Quelle: Weckes (2018, S. 3)

**WSI**

Neben Untersuchungen zur Vorstandsvergütung gibt es noch einige wenige Studien, die sich mit der Corporate Governance der Unternehmen, der personellen Zusammensetzung von Vorständen und Aufsichtsräten und der Unternehmensmitbestimmung beschäftigen. Nach einer Untersuchung der Unternehmensberatungsfirma Russell Reynolds Associates ist der Anteil der DAX-Konzerne, die das deutsche Modell der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat anwenden, in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2022 hatten demnach nur noch 28 DAX-Konzerne (70 Prozent) eine paritätische Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat, drei Konzerne (7,5 Prozent) verfügten über ein Drittelbeteiligung und neun Konzerne (22,5 Prozent) hatten überhaupt keine Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat (Pietralla/Tomkos 2022, S. 14, Abbildung 2).

Abbildung 2: Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat der 40 DAX-Konzerne 2022



Quelle: Pietralla/Tomkos (2022, S. 14)

WSI

In einer Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2021 wird darauf verwiesen, dass der Rückgang der paritätischen Mitbestimmung vor allem damit zusammenhängt, dass immer mehr große Aktiengesellschaften in Deutschland eine europäische oder ausländische Unternehmensrechtsform wählen, um sich dem deutschen Mitbestimmungsmodell zu entziehen (Gieseke et al. 2021). Von den Ende 2021 im DAX-40 vertretenen Unternehmen hatten 14 die Unternehmensform einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) gewählt, die unterschiedliche Formen der Unternehmensmitbestimmung erlaubt. Nur vier dieser 14 SE (**Allianz, BASF, E.ON, SAP**) haben sich dabei auf das in Deutschland geltende Modell einer paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat verständigt. Weitere acht SE verfügen lediglich über eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat, während zwei SE – namentlich die beiden Wohnungskonzerne **Vonovia** und die damals noch im DAX vertretene **Deutsche Wohnen** – überhaupt keine Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat zulassen. Ebenfalls keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gab es bei **Brenntag, Hello Fresh** und der **Porsche SE** (ebenda).

Bei den Studien zur personellen Zusammensetzung von Vorständen und Aufsichtsräten wird vor allem der Anteil weiblicher Führungskräfte untersucht, denen nach dem Führungspositionen-Gesetz eine bestimmte Mindestbeteiligung zusteht. Im Rahmen des DIW-Managerinnen-Barometer wird u. a. jährlich die Repräsentation von Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-Konzerne analysiert. Im Jahr 2021 waren in den 40 DAX-Konzernen demnach 17,5 Prozent der Vorstandsmitglieder und 34,7 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Frauen (Kirsch et al. 2022, S. 26).

Insgesamt beschäftigen sich die bestehenden Studien zu den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in den DAX-Konzernen fast ausschließlich mit Vorständen und Aufsichtsräten. Über die Arbeitssituation der Mehrzahl der in diesen Konzernen beschäftigten Arbeitnehmer\*innen liegen jedoch kaum Informationen oder gar systematische Untersuchungen vor. Dies gilt auch für die Frage, ob die Lohn- und Arbeitsbedingungen der

Beschäftigten in den DAX-Konzernen durch Tarifverträge festgelegt oder lediglich einzelvertraglich ausgehandelt werden.

## 4 Tarifbindung in den DAX-Konzernen

Während die Entwicklung von Tarifverträgen in Deutschland mittlerweile breit erforscht ist, gibt es bis heute keine gesonderten Untersuchungen zur Tarifbindung der DAX-Konzerne. Dies ist insofern erstaunlich, als dass diesen Unternehmen als größte Kapitalmarktgesellschaften in Deutschland nicht nur ein besonderes ökonomisches Gewicht, sondern auch eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit zukommt.

### 4.1 Berichterstattung der DAX-Konzerne

Auch die DAX-Konzerne selbst zeigen sich in der Regel nur wenig transparent, wenn es um Informationen über die Geltung und Anwendung von Tarifverträgen geht. Während viele Unternehmen überhaupt keine öffentlichen Angaben zur Tarifbindung machen, finden sich bei anderen Unternehmen im Rahmen der jährlichen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte nur sehr spärliche Informationen. So wird z.B. im Geschäftsbericht 2022 der **Mercedes-Benz Group** lediglich behauptet, dass „konzernweit [...] für die Mehrheit der Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen [gelten]“ (Mercedes-Benz Group 2023a, S. 96).

Einige Unternehmen veröffentlichen insbesondere in ihren Nachhaltigkeitsberichten auch Daten darüber, wie hoch der allgemeine Anteil der Tarifbeschäftigten ist. So informiert z. B. die **Henkel AG** (2023, S. 78) in ihrem Nachhaltigkeitsbericht darüber, dass in der Europäischen Union 70 Prozent und weltweit 49 Prozent der Beschäftigten unter eine „Kollektivvereinbarung“ fallen. In ähnlicher Weise veröffentlicht die **Bayer AG** (2023, S. 99) für ihre regionalen Geschäftsbereiche Daten über den Anteil der Beschäftigten, die unter eine Kollektivvereinbarung fallen. Demnach sind 80 Prozent der Beschäftigten in der Regionen Europa/Nahost/Afrika an eine Kollektivvereinbarung gebunden, gegenüber 53 Prozent weltweit. Unklar ist jedoch, ob es sich bei diesen „Kollektivvereinbarungen“ tatsächlich immer um Tarifverträge handelt. So werden bei der Bayer AG in den veröffentlichten Daten explizit auch Betriebsvereinbarungen miteinbezogen.

Darüber hinaus geben die Daten auch keine Auskunft darüber, ob es sich bei den Beschäftigten ohne Kollektivvereinbarung um tariflose Arbeitnehmer\*innen oder um außertarifliche Beschäftigte handelt, die aber in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Im Geschäftsbericht der **Rheinmetall AG** (2023, S. 139) lässt sich demgegenüber immerhin nachlesen, dass 2022 in den deutschen Rheinmetall-Gesellschaften 10.235 Tarifbeschäftigte, 1.648 Beschäftigte mit einem außertariflichen Vertrag und 210 leitende Angestellte tätig waren.



Einige Unternehmen orientieren sich in ihrer Berichterstattung an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Letztere ist eine 1997 mit Unterstützung des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) gegründete gemeinnützige Stiftung, deren Ziel darin besteht, globale Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen zu entwickeln. Die GRI-Standards umfassen zahlreiche Standards zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten und werden weltweit von immer mehr Unternehmen freiwillig angewendet. Mit dem GRI-Standard Nr. 2-30 existiert auch eine Richtlinie über Tarifverträge, nach der die Unternehmen Angaben darüber machen sollen, wieviel Prozent ihrer Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Darüber hinaus sollen die Unternehmen Informationen darüber bereitstellen, ob sich die Arbeitsbedingungen der nicht-tarifgebundenen Beschäftigten an existierenden Tarifverträgen orientieren.

### **Global Reporting Initiative (GRI) Standard Nr. 2-30 „Tarifverträge“**

Anforderungen:

Die Organisation muss ...

- a) den Prozentsatz der gesamten Angestellten angeben, die von Tarifverträgen abgedeckt sind
- b) für Angestellte, die nicht unter Tarifverträge fallen, angeben, ob die Organisation ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen, die für ihre anderen Angestellte gelten, oder auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen anderer Organisationen festlegt

#### **Weiterführende Anleitungen:**

Diese Angabe gibt Aufschluss darüber, wie die Organisation mit ihren Angestellten Tarifverhandlungen führt. Tarifverhandlungen sind ein Grundrecht am Arbeitsplatz, das von der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) im Übereinkommen über Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen abgedeckt ist.

Tarifverhandlungen sind Verhandlungen, die zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen (z. B. Gewerkschaften) stattfinden. Ziel dieser Verhandlungen ist es, einen Tarifvertrag über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z. B. Löhne, Arbeitszeiten) abzuschließen und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen zu regeln. Diese Verhandlungen sind ein wichtiges Mittel, mit dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen verbessern können.

Tarifverträge können auf der Ebene der Organisation, auf der Ebene eines bestimmten Standorts, auf der Ebene der Branche und in Ländern, in denen dies üblich ist, auf nationaler Ebene abgeschlossen werden. Tarifverträge können für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer\*innen gelten, z. B. für diejenigen, die eine bestimmte Tätigkeit ausüben oder an einem bestimmten Ort arbeiten.

Quelle: Global Reporting Initiative (2023, S. 53f.)

Obwohl sich die meisten DAX-Konzerne in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die GRI-Standards beziehen (Skaer 2023), werden die Anforderungen gemäß dem GRI-Standard 2-30 über Tarifverträge zumeist nicht erfüllt. Eine Ausnahme bildet die **BMW Group**, die in ihrem integrierten Nachhaltigkeits- und Geschäftsbericht unter expliziter Bezugnahme auf den GRI-Standard 2-30 weltweit für alle nationalen Gesellschaften mit Produktionsstätten Daten über den Anteil der Beschäftigten ausweist, der durch eine Gewerkschaft vertreten ist oder unter eine Kollektivvereinbarung fällt (Tabelle 3). Demnach waren in den Produktionsstätten in Deutschland, Österreich, Mexiko und China<sup>4</sup> alle Beschäftigten tarifgebunden, während in dem US-amerikanischen BMW-Werk gar keine Tarifverträge existieren.

**Tabelle 3: Anteil der Arbeitnehmer, die in den Produktionswerken der BMW Group durch eine Gewerkschaft vertreten sind oder unter Kollektivvereinbarungen fallen**<sup>1</sup>  
in Prozent

	2018	2019	2020	2021	2022
Deutschland (BMW AG) <sup>2</sup>	100	100	100	100	100
UK (Werke Hams Hall, Oxford, Swindon, Goodwood, Transport and Logistics Centre [Bognor Regis])	85	85	84	83	82
China (Werke Dadong, Tiexi, Lydia) <sup>3</sup>	100	100	100	100	100
Österreich (Werk Steyr) <sup>2</sup>	100	100	100	100	100
Südafrika (Werk Rosslyn, NSC, IT-Hub, Financial Services)	62	59	63	70	70
USA (Werk Spartanburg, keine Kollektivvereinbarungen vorhanden)	0	0	0	0	0
Mexiko (Werk San Luis Potosí) <sup>2</sup>	-	100	100	100	100

<sup>1</sup> Stand: 31.12.2022

<sup>2</sup> ohne leitende Angestellte bzw. Vertrauenspersonal

<sup>3</sup> Da in China keine freien Gewerkschaften existieren, gibt es hier auch keine frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen ausgehandelten Tarifverträge.

Quelle: BMW Group (2023, S. 319)



Ausführliche Informationen über die Tarifbindung gemäß dem GRI-Standard 2-30 finden sich auch im Nachhaltigkeitsbericht des **Sartorius-Konzern**, wo für alle nationalen Gesellschaften der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten benannt wird (Tabelle 4).

Für die allermeisten DAX-Konzerne liegen kaum detaillierte Informationen über die Geltung und Anwendung von Tarifverträgen. Die Angaben in den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten beschränken sich – wenn überhaupt – auf zumeist wenige Globalzahlen über den Anteil tarifgebundener Beschäftigter. Informationen darüber, welche einzelnen Unternehmensgesellschaften der DAX-Konzerne tarifgebunden sind oder nicht, sind in der

<sup>4</sup> Auf die Tatsache, dass in China keine freien Gewerkschaften existieren und es demnach auch keine frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen ausgehandelten Tarifverträge gibt, wird in dem Geschäftsbericht der BMW Group nicht eingegangen.

Regel nicht öffentlich verfügbar. Auch über die Frage, welche Tarifverträge konkret gelten oder angewendet werden, gibt es kaum systematische Informationen. Vor diesem Hintergrund wurden für die vorliegende Studie zunächst die öffentlich zugänglichen Informationen, wie Unternehmenspublikationen, Stellungnahmen von Gewerkschaften und Medienberichten ausgewertet. Darüber hinaus wurden auch gezielt Anfragen zur Tarifbindung der DAX-Konzerne an Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter\*innen gestellt, um die verbleibenden Informationslücken zu schließen.<sup>5</sup>

**Tabelle 4: Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten im Sartorius-Konzern, 2022**  
in Prozent

In Europa		Außerhalb Europas	
Belgien, Frankreich, Italien, Schweden	100	Brasilien	100
Finnland	96	Amerika insges.	34
Spanien	95	Indien	11
Deutschland	83	Asien/Pazifik insges.	3
Irland, Österreich, Niederlande, Polen, Schweiz, Slowenien, Ungarn, Großbritannien	Keine Tarifverträge	China, Japan, Kanada, USA u.v.a..	Keine Tarifverträge
Europa/Mittlerer Osten/Afrika insges. (EMEA)	79	Weltweit	53

Quelle: Sartorius (2023, S. 145f)



## 4.2 Fünf Typen zur Kategorisierung der Tarifbindung

Um die Tarifbindung in den DAX-Konzernen zu kategorisieren, wird im Folgenden zwischen fünf verschiedenen Typen von Entgelttarifverträgen unterschieden, die den unterschiedlichen Tarifvertragstypen in Deutschland Rechnung tragen soll:

**Typ 1 – Regional differenzierte Flächentarifverträge:** Hier ist das Unternehmen Mitglied eines regionalen Arbeitgeberverbandes und an den jeweiligen Verbandstarifvertrag gebunden, der mit der zuständigen Gewerkschaft auf regionaler Ebene für bestimmte Branchen abgeschlossen wird. In vielen Branchen werden die regionalen Tarifverhandlungen bundesweit koordiniert. Die Tarifverträge können aber zwischen den Regionen (insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland) mitunter auch erhebliche Unterschiede aufweisen. Einzelne zum Unternehmen gehörige Betriebe können sich außerhalb der Geltung eines Tarifvertrags befinden.

<sup>5</sup> Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Betriebsräten und Gewerkschaftler\*innen bedanken, die uns mit wertvollem Insiderwissen ausgestattet haben.

**Typ 2 – Bundesweiter Flächentarifvertrag:** Hier ist das Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes und an den jeweiligen Verbandstarifvertrag gebunden, der mit der zuständigen Gewerkschaft auf bundesweiter Ebene für bestimmte Branchen abgeschlossen wird. Auch hier können einzelne Tochtergesellschaften nicht tarifgebunden sein (z. B. ausgelagerte Servicegesellschaften).

**Typ 3 – Haustarifvertrag:** Hier schließt das Unternehmen selbst mit der zuständigen Gewerkschaft einen oder mehrere Haustarifverträge für einzelne Unternehmensgesellschaften und Betriebe ab.

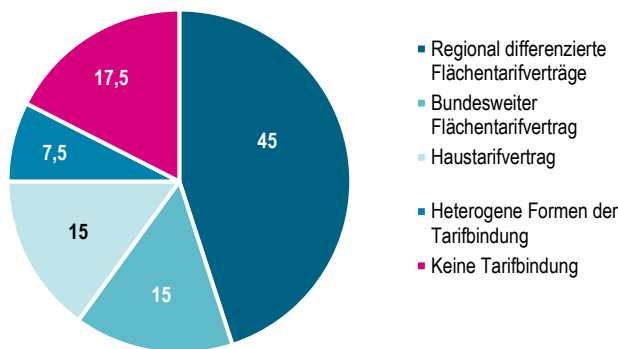
**Typ 4 – Heterogene Form der Tarifbindung:** Hier ist das Unternehmen mit unterschiedlichen Unternehmensgesellschaften an verschiedene Haus- und/oder Flächentarifverträge gebunden, ohne dass ein dominanter Tarifvertragstypus besteht. Einzelne Betriebe können sich außerhalb der Tarifbindung befinden.

**Typ 5 – Keine Tarifbindung:** Hierbei handelt es sich um Unternehmen, die an keine Tarifverträge gebunden sind.

Bei der Zuordnung der DAX-Konzerne zu den verschiedenen Typen der Tarifbindung wird im Hinblick auf die ersten drei Typen der innerhalb des Unternehmens jeweils dominante Typus berücksichtigt. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass Unternehmen, die mit ihren wesentlichen Unternehmensbereichen unter einen Haus-, einen bundesweiten Flächen-, oder regional differenzierte Flächentarifverträge fallen, gleichzeitig mit einzelnen Unternehmensgesellschaften auch andere Tarifverträge anwenden können oder gar nicht tarifgebunden sind. In der Realität weist kaum ein Konzern eine hundertprozentige Tarifbindung auf, sondern umfasst immer auch einzelne Tochtergesellschaften ohne Tarifverträge.

Unter Berücksichtigung der hier vorgenommenen Kategorisierung lässt sich zunächst feststellen, dass 33 von 40 DAX-Konzernen an Tarifverträge gebunden sind, was einer Tarifbindung unter allen DAX-Konzernen von 82,5 Prozent entspricht (Abbildung 3). Mit knapp der Hälfte aller DAX-Konzerne (45 Prozent) ist die größte Gruppe an regional differenzierte Flächentarifverträge gebunden. Jeweils 15 Prozent unterliegen demgegenüber in erster Linie einem Haustarifvertrag bzw. einem bundesweiten Flächentarifvertrag, während acht Prozent eine heterogene Tarifbindung aufweisen. Schließlich entsprechen die sechs DAX-Konzerne ohne Tarifbindung einem Anteil von 17,5 Prozent.

**Abbildung 3: Dominante Form der Tarifbindung in den 40 DAX-Konzernen**  
jeweiliger Anteil in Prozent



Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Tabelle 5, Stand: Oktober 2023

**WSI**

**Tabelle 5: Tarifbindung der 40 DAX-Konzerne**

Dominante Form der Tarifbindung	Anzahl	Konzerne
<b>Regional differenzierte Flächentarifverträge</b>	18	Airbus BASF Bayer Beiersdorf BMW Continental Covestro Daimler Truck Heidelberg Materials Henkel Mercedes-Benz Group Merck MTU Aero Engines Porsche AG Rheinmetall Siemens Siemens Energy Siemens Healthineers
<b>Bundesweiter Flächentarifvertrag</b>	6	Adidas Allianz Commerzbank Deutsche Bank Hannover Rück Münchener Rück
<b>Haustarifvertrag</b>	6	Deutsche Post/ DHL Group Deutsche Telekom E.ON Symrise RWE Volkswagen
<b>Heterogene Tarifbindung</b>	3	Fresenius Infineon Sartorius
<b>Keine Tarifbindung</b>	7	Brenntag Deutsche Börse Porsche SE Qiagen SAP Vonovia Zalando

Anmerkung: Dargestellt ist die für das jeweilige Unternehmen prägende Form der Tarifbindung (siehe Tabelle A1 im Anhang für detailliertere Angaben).

**WSI**

Quelle: Eigene Zusammenstellung, Stand: Oktober 2023

### 4.3 DAX-Konzerne mit Bindung an regional differenzierte Flächentarifverträge

Die unter den verschiedenen Tarifvertragstypen in Deutschland immer noch am häufigsten vorkommende Kategorie sind regional differenzierte Flächentarifverträge. Dies gilt auch für die DAX-Konzerne, von denen fast die Hälfte (18 von insgesamt 40 Unternehmen) regional differenzierte Flächentarifverträge anwendet. Von den insgesamt 1,6 Mio. Beschäftigten der DAX-Konzerne in Deutschland fallen mit etwa 620.000 knapp 40 Prozent unter diesen Typus.

Regional differenzierte Flächentarifverträge sind vor allem bei den DAX-Konzernen des produzierenden Gewerbes weit verbreitet. Die mit elf Unternehmen (**Airbus, BMW, Continental, Daimler Truck, Mercedes-Benz Group, MTU Aero Engines, Porsche AG, Rheinmetall, Siemens, Siemens Energy, Siemens Healthineers**) relativ größte Gruppe fällt unter die regionalen Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie, die zwischen der Gewerkschaft IG Metall und den regionalen Mitgliedsverbänden des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall abgeschlossen werden. In sieben Unternehmen (**BASF, Bayer, Beiersdorf, Continental, Covestro, Henkel und Merck**) gelten die regionalen Tarifverträge der Chemieindustrie, die zwischen der Gewerkschaft IG BCE und dem Arbeitgeberverband BAVC verhandelt werden.

Das Unternehmen **Continental** wendet je nach Unternehmenssparte sowohl regionale Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie als auch der chemischen Industrie an und ist darüber hinaus mit einzelnen Bereichen auch noch an die regionalen Tarifverträge der Textilindustrie gebunden. Der Baustoffkonzern **Heidelberg Materials** ist mit seinen Hauptsparten Zement, Beton und Sand/Kies jeweils an unterschiedliche regionalen Flächentarifverträge der Baustoffindustrie gebunden. In den Automobilkonzernen **BMW, Daimler Truck, Porsche AG** und **Mercedes-Benz Group** gelten neben den regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, die vor allem in den Produktionsstätten angewendet werden, für die unternehmenseigenen Autohäuser auch noch die regionalen Branchentarifverträge aus dem Kfz-Handwerk.

Auch wenn DAX-Konzerne mit dem Großteil ihrer Beschäftigten an regional differenzierte Flächentarifverträge gebunden sind, so verfügen diese in der Regel auch immer über einzelne Gesellschaften, in denen gesonderte Tarifbestimmungen gelten oder überhaupt keine Tarifbindung besteht. Da hierzu in der Regel kaum öffentlich zugängliche Informationen vorliegen, kann hier auch nur auf einige exemplarische Fälle verwiesen werden. Viele Produktionsunternehmen haben beispielsweise in den letzten Jahrzehnten bestimmte Dienstleistungen entweder an Fremdfirmen oder unternehmensinterne Servicegesellschaften ausgegliedert. Für letztere wurden hierbei oft gesonderte Haustarifverträge vereinbart, die etwa beim Gehalt oder den Arbeitszeiten von den existierenden Regelungen der Flächentarifverträge nach unten abweichen.

So gelten z. B. bei **Siemens Healthineers** in den Produktionsstätten die regionalen Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Für die Service- und Betriebsstandorte besteht hingegen ein Haustarifvertrag, der zwar an den Flächentarifvertrag angelehnt ist, gegenüber diesem aber eine längere Arbeitszeit (35,8 anstatt 35 Stunden pro Woche) vorsieht. Um Ausgliederungen und die damit verbundene Gefahr von Tariffucht bei bestimmter Dienstleistungstätigkeiten zu verhindern, wurden in der chemischen Industrie bereit in den 2000er Jahren unternehmensbezogene Dienstleistungstarifverträge abgeschlossen. Ein Vorreiter war hierbei 2007 **der Bayer-Konzern**, für dessen Servicegesellschaften **Bayer Industry Services (BIS)** und **Bayer Business Services (BBS)** bereits 2007 erstmals eigene Haustarifverträge mit Anbindung an die Flächentarifverträge der Chemischen Industrie abgeschlossen wurden (Chemie.de 2007). Eigene Haustarifverträge finden sich oft auch in den Finanzservicegesellschaften der großen Automobilhersteller wie z. B. bei der **Mercedes-Benz Bank** oder bei **Daimler Truck Financial Services**.

Vor allem zahlreiche kleinere Tochtergesellschaften der DAX-Konzerne mit regionalen Flächentarifverträgen unterliegen keiner Tarifbindung, wobei dies in der Regel nur in Ausnahmefällen öffentlich bekannt ist. Ein Beispiel bildet der Elektro- und Energietechnikhersteller **Siemens Energy**. Dieser ist zwar annähernd vollständig tarifgebunden, weigert sich jedoch trotz Warnstreiks der IG Metall, auch für die etwa 50 Beschäftigten der Tochtergesellschaft **Siemens Energy Insulation Center** in Zwönitz für die einen Tarifvertrag zu unterzeichnen, da dies angeblich die Verkaufschancen des Tochterunternehmens schmälern würde (IG Metall Zwickau 2023). Ebenfalls keinem Tarifvertrag unterliegt das 2015 vom Chemiekonzern **BASF** 2015 gegründete Startup-Unternehmen **Trinamix** mit etwa 240 Forschungs- und Entwicklungsspezialist\*innen. Mehrere tariflose Gesellschaften finden sich auch innerhalb des **Continental-Konzerns**, wie die **ADC Automotive Distance Control Systems GmbH**, die **Continental Engineering Services GmbH**, die **Elektrobit GmbH**, die **Trebbin GmbH & Co KG**, die **co-pace GmbH** u. v. a.

#### 4.4 DAX-Konzerne mit Bindung an bundesweit einheitliche Flächentarifverträge

Neben den regional differenzierten Flächentarifverträgen gibt es auch einige wenige Branchen, in denen bundesweit einheitliche Flächentarifverträge abgeschlossen werden. Von den 40 DAX-Konzernen gehören insgesamt sechs Unternehmen zu diesem zweiten Tarifvertragstyp. Darunter befinden sich die Versicherungskonzerne **Allianz**, **Hannover Rück** und **Münchener Rück**, die dem zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) abgeschlossenen bundesweiten Branchentarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe unterliegen. Auch im privaten Bankgewerbe existiert ein bundesweit einheitlicher Flächentarifvertrag, der zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband AGV Banken verhandelt wird und für die **Deutsche Bank** und die **Commerzbank** gilt.

Das Banken- und Versicherungsgewerbe unterliegt in Deutschland traditionell einer besonders hohen Tarifbindung. Allerdings haben auch in diesen Branchen Unternehmensausgliederungen immer wieder zum Entstehen tarifloser Gesellschaften geführt. Jüngstes Beispiel ist die **Commerzbank-Servicegesellschaft ComTS**, für deren etwa 1.700 Beschäftigte nach jahrelangem tariflosem Zustand im Frühjahr 2023 erstmals ein Haustarifvertrag unterzeichnet wurde (ver.di 2023). Auch die **Deutsche Bank** verhandelt für einige Tochtergesellschaften eigene Haustarifverträge, wie z. B. für Call Center der **DB Direkt GmbH**, der **Servicegesellschaft der Deutschen Bank KEBA** oder für die Beschäftigten der Zweigniederlassung **Postbank**. Nach Angaben der **Deutschen Bank** (2023, S. 124) fallen etwa 60 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag. Hinzu kommt ein relativ großer Anteil von AT-Angestellten sowie eine Gruppe nicht-tarifgebundener Mitarbeiter\*innen.

Neben den Banken- und Versicherungskonzernen gehört schließlich der Schuh- und Sportartikel **Adidas** zu den DAX-Unternehmen, die an einen bundesweit einheitlichen Flächentarifvertrag gebunden sind. Hierbei handelt es sich um den Branchentarifvertrag für die Schuh- und Sportartikelindustrie, der zwischen der Gewerkschaft IG BCE und dem Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie verhandelt wird. Der Flächentarifvertrag umfasst insgesamt 13.000 Beschäftigte, von denen allein 8.000 bei Adidas beschäftigt sind (IG BCE 2023).

#### 4.5 DAX-Konzerne mit Haustarifverträgen

Zu den DAX-Konzernen mit Haustarifverträgen gehören die beiden aus dem ehemaligen Staatskonzern Deutschen Bundespost hervorgegangenen **Deutsche Post/DHL Group** und die **Deutsche Telekom**, der Duft- und Geschmacksstoffhersteller **Symrise**, der Automobilkonzern **Volkswagen** sowie die beiden Energiekonzerne **RWE** und **E.ON**.

Die **Deutsche Post AG**, die seit Juli 2023 unter dem Namen **DHL Group** firmiert, ist mit weltweit mehr als 600.000 Beschäftigten eine der führenden Post- und Logistikkonzerne. Die Arbeitsbedingungen der etwa 224.000 Beschäftigten in Deutschland werden größtenteils durch Haustarifverträge geregelt, die die **Deutsche Post/DHL Group** mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) abschließt. Der wichtigste Tarifvertrag ist dabei der Konzerntarifvertrag mit der Deutschen Post AG, der für etwa 160.000 Tarifbeschäftigte gilt und damit mehr als 70 Prozent der Postbeschäftigten in Deutschland abdeckt. Hinzu kommen eine Reihe weitere Haustarifverträge für einzelne Postgesellschaften. Einige Tochtergesellschaften der Deutschen Post/DHL Group fallen auch unter die regionalen Tarifverträge der Speditions- und Logistikbranche oder unterliegen überhaupt keiner Tarifbindung.



Im Jahr 2015 hatte die Deutsche Post insgesamt 49 regionale **DHL Delivery** Gesellschaften gegründet, in den Paketzusteller\*innen nicht mehr nach dem Konzerntarifvertrag der Deutschen Post, sondern nur noch nach den – in der Regel deutlich schlechteren – regionalen Tarifverträgen des Speditions- und Logistikgewerbes bezahlt werden sollen. 2019 wurden die Delivery-Gesellschaften jedoch wieder weitgehend in die Deutsche Post AG reintegriert, sodass die betroffenen Beschäftigten nun wieder unter den Konzerntarifvertrag fallen und das Zweiklassen-Tarifsystem bei den Paketzusteller\*innen innerhalb der Deutschen Post aufgehoben wurde (Schlautmann 2019). Bereits seit vielen Jahren ohne Tarifbindung ist die **Deutsche Post Customer Service Center GmbH**, die sich um Beschwerden und Kundenanliegen kümmert. Nach dem die Gewerkschaft ver.di schon seit langem die Unterzeichnung eines Tarifvertrages gefordert hatte, hat das Unternehmen nun für Ende 2023 der Aufnahme von Tarifverhandlungen zugestimmt.

Ähnlich wie bei der **Deutschen Post/DHL Group** gibt es auch bei der **Deutschen Telekom** eine Vielzahl von Haustarifverträgen, neben einem konzernweiten Manteltarifvertrag für die **Deutsche Telekom AG** existieren zahlreiche Entgelttarifverträge für einzelne Telekomgesellschaften, wie z. B. **DT Service GmbH, DT Technik GmbH, DT Außendienst GmbH, DT ISP GmbH, DT IT GmbH, DT Geschäftskunden GmbH** u.v.a. Nach Angaben der Deutschen Telekom wurden 2022 insgesamt 90 Tarifverträge mit den Gewerkschaften unterzeichnet (Deutsche Telekom 2023, S. 109). Keine Tarifbindung gibt es in einigen kleineren Telekom-Gesellschaften wie z. B. der **Congstar GmbH** oder der **DeTeCon** als konzernerneigenem Consultingunternehmen.

Zu den Unternehmen, die seit jeher durch einen umfassenden Haustarifvertrag geprägt werden, gehört der Automobilhersteller **Volkswagen**. Allerdings haben innerhalb des Volkswagen-Konzernes auch noch eine Reihe weiterer Tarifverträge Geltung. So gilt der VW-Haustarifvertrag im Kern nur für die etwa 125.000 Beschäftigten in den sechs westdeutschen Produktionsstandorten der **Volkswagen AG** (Braunschweig, Emden, Hannover, Kassel, Salzgitter, Wolfsburg) sowie in einigen Tochterunternehmen wie **VW Financial Services, VW Immobilien** und der **dx.one GmbH**. Die rund 10.000 Beschäftigten der **VW Sachsen GmbH** mit den ostdeutschen Standorten in Zwickau, Chemnitz und Dresden fallen bislang unter die Flächentarifverträge der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Sie sollen nun bis 2027 jedoch vollständig in den Haustarifvertrag der **Volkswagen AG** übernommen werden. Die Beschäftigten der ebenfalls zum Volkswagen-Konzern gehörenden **Audi AG** sowie der **MAN Truck & Bus** fallen hingegen weiterhin unter die regionalen Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.

Darüber hinaus gibt es innerhalb von Volkswagen-Konzerns für die zahlreichen Tochtergesellschaften eine Vielzahl weiterer Haustarifverträge. Im Rahmen einer Tarifgemeinschaft werden z. B. Haustarifverträge für die Beschäftigten der **Autostadt GmbH**, der **Wolfsburg AG**, der **VW Group Services GmbH** und dem konzerninterne Personaldienstleister **AutoVision** verhandelt. Für die etwa 300 Beschäftigten der **Volkswagen Gebrauchtfahrzeughandels und Service GmbH** (VGSG) konnte im September 2023

erstmal ein Tarifvertrag unterzeichnet werden, nachdem das Unternehmen zuvor 20 Jahre tariflos war (IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt 2023a). Bislang ohne Tarifvertrag sind die etwa 250 Beschäftigten der **Volkswagen Zubehör GmbH** (IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt 2023b) sowie die 1.200 Beschäftigten des VW Carsharing-Unternehmens **MOIA Operations GmbH** in Hamburg und Hannover (IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt 2023c).<sup>6</sup>

Einen unternehmensweiten Haustarifvertrag gibt es auch bei dem Duft- und Aromenhersteller **Symrise**, der erstmal in den 2000er Jahren als Standort-sicherungsvertrag mit der Gewerkschaft IG BCE verhandelt wurde. Nach Angaben des Unternehmens orientiert sich der Haustarifvertrag bei Entgeltentwicklung an der Entwicklung des Flächentarifvertrages für die Chemische Industrie (Symrise 2023, S. 24). Ansonsten liegen die Tarifregeln bei Symrise jedoch deutlich unterhalb der Branchenstandards. Die Gewerkschaft IG BCE fordert deshalb seit längerem eine Rückkehr zum Flächentarifvertrag der Chemischen Industrie (Ruzic 2023b).

Zu den DAX-Konzernen mit Haustarifverträgen gehören schließlich auch die beiden Energieunternehmen **E.ON** und **RWE**. Die Haustarifverträge werden von den Gewerkschaften ver.di und IG BCE jeweils im Rahmen einer Tarifgruppe verhandelt, zu der mehrere Energieunternehmen eines Konzerns gehören. Die „Tarifgruppe Energie“ umfasst z. B. rund 30.000 Beschäftigte aus mehr als 20 Gesellschaften mit einer Mehrheitsbeteiligung des E.ON-Konzerns, darunter die **Avacon AG**, die **HanseWerk AG**, die **PreussenElektra GmbH**, die **Bayernwerk AG**, die **E.ON Energie Deutschland GmbH**, die **TenneT GmbH** u.v.a. Zu der „Tarifgruppe RWE“ gehören zahlreiche Konzernbeteiligungen und Tochtergesellschaften mit insgesamt 18.000 Beschäftigten. Da die Tarifgruppen dem Charakter nach einem Haustarifvertrag entsprechen, wurden die beide Konzerne entsprechend diesem Typus zugeordnet. In beiden Energiekonzernen gibt es vereinzelt auch noch tariflose Gesellschaften. So wurde z. B. zwischen RWE und den Gewerkschaften vereinbart für die bislang tariflose **RWE Battery Solutions GmbH** einen eigenen Tarifvertrag zu verhandeln.

#### 4.6 DAX-Konzerne mit heterogener Tarifbindung

Mit **Fresenius**, **Infineon** und **Sartorius** fallen drei DAX-Konzerne unter den Typ der heterogenen Tarifbindung. Diese Unternehmen lassen sich keinem der bislang diskutierten Tarifvertragstypen zuordnen, da keine dominanten Tarifverträge bestehen, die die Mehrheit der Beschäftigten abdecken würden. Unternehmen mit heterogener Tarifbindung können sich je nach Unternehmensbereich sehr unterschiedlich verhalten, indem sie mal Flächen-, Haus- oder auch gar keine Tarifverträge anwenden. In der Regel wird eine heterogene Tarifbindung durch eine eher diversifizierte Unternehmensstruktur mit sehr unterschiedlichen Unternehmensbereichen begünstigt.

---

<sup>6</sup> Laufende Tarifverhandlungen in beiden VW-Tochtergesellschaften hatten bis Redaktionsschluss (27.11.2023) noch zu keinem Ergebnis geführt.

Ein Musterbeispiel hierfür ist der Gesundheitskonzern **Fresenius SE**, der mit Fresenius Kabi (Medikamente und Medizinprodukte), der börsennotierten Tochtergesellschaft Fresenius Medical Care AG (Produkte und Dienstleistungen zur Dialysebehandlung), Fresenius Vamed (Gesundheitseinrichtungen, Reha-Kliniken), Fresenius Helios (Kliniken) in vier Hauptunternehmen untergliedert ist. Alle vier Fresenius-Unternehmen lassen sich unterschiedlichen Tarifvertragstypen zuordnen. Am eindeutigsten ist hierbei **Fresenius Helios**, das aktuell etwa 100 Kliniken betreibt. Von diesen fallen 38 unter den Helios-Konzerntarifvertrag, 23 unter einen eigenen, jeweils für die einzelne Klinik geltenden Haustarifvertrag und zwei unter den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD); die übrigen Kliniken sind nicht tarifgebunden. Bei den **Fresenius Vamed** existiert in zehn von etwa 20 Rehakliniken ein Haustarifvertrag. Bei **Fresenius Kabi** und **Fresenius Medical Care** gibt es keine Tarifbindung.

Der **Sartorius-Konzern** ist ein Labor- und Prozesstechnologie-Anbieter mit den Segmenten Biotechnologie und Mechatronik, der über zahlreiche Unternehmensgesellschaften verfügt. Nach Angaben von Sartorius (2023, S. 145) sind 83 Prozent der knapp 5.400 Beschäftigten in Deutschland tarifgebunden. Konkrete Informationen zur Geltung von Tarifverträgen liegen nur für zehn Sartorius-Tochtergesellschaften vor, die auf eine äußerst heterogene Tarifbindung hindeuten. Drei Gesellschaften (**Sartorius Stedim Biotech GmbH**, **Sartorius Lab Instruments GmbH & Co. KG** und **Sartorius Corporate Administration GmbH**) fallen unter die regionalen Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Die **Sartorius Stedim Plastics GmbH** hat lediglich einen Haustarifvertrag, wobei dieser an die Fläche angelehnt ist. Die **Stedim Systems GmbH** wird von der IG BCE betreut und fällt unter den regionalen Flächentarifvertrag der Chemischen Industrie. Fünf kleinere, neuere Unternehmen haben keine Tarifbindung. Hierzu zählen **Sartorius Stedim Cella GmbH**, die **Sartorius CellGenix GmbH**, die **Sartorius Xell GmbH**, die **ALS Automated Lab Solutions GmbH** und die **Lab Twin GmbH**. Bei den ersten vier Unternehmen wird aktuell an einer verstärkten gewerkschaftlichen Organisierung und der Gründung eines Betriebsrats gearbeitet, die Voraussetzung für eine spätere Durchsetzung eines Tarifvertrages sein könnten.

Das dritte DAX-Unternehmen mit einer eher heterogenen Tarifbindung ist der Halbleiterproduzent **Infineon**, der in Deutschland etwa 14.000 Mitarbeitende beschäftigt. Infineon hat aktuell acht Standorte in Deutschland, an denen die Tarifbindung ganz unterschiedlich ausfällt. Die Standorte in Bayern (Augsburg, München, Regensburg) haben Haustarifverträge, wobei diese sich an den Flächentarifverträgen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie orientieren. Der Standort in Warstein ist an den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen gebunden. Die Standorte in Duisburg, Dresden, Karlsruhe und Langen haben keine Tarifbindung.

Anfang Mai dieses Jahres startete Infineon der Bau einer neuen Chipfabrik in Dresden. Dieser Bau steht im Licht der aktuellen Diskussion, die Produktion von Halbleitern in Europa zu stärken, um damit die Abhängigkeit von den USA und Asien zu verringern. Hierzu hat die Europäische Union den europäischen Chips Act ins Leben gerufen, welcher 43 Mrd. Euro an öffentlichen

und privaten Geldern für die Produktion von Halbleitern in Europa bereithält. Auch die geplante Fabrik von Infineon wird mit öffentlichen Geldern gefördert, wobei das Unternehmen fünf Mrd. Euro in die neue Fabrik investiert und sich zugleich, eine Mrd. Euro an öffentlichen Subventionen erhofft (Mayer 2023). Die Gewerkschaft IG Metall begrüßt die Investitionen, fordert zugleich jedoch von Infineon, im Hinblick auf die öffentlichen Subventionen ihr soziale Verantwortung wahrzunehmen und in der neuen Fabrik Tarifverträge anzuwenden (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen 2022).

#### 4.7 DAX-Konzerne ohne Tarifbindung

Während die Mehrzahl der DAX-Konzerne für ihre Beschäftigten Tarifverträge anwendet und lediglich in bestimmten Teilbereichen tariflos ist, gibt es insgesamt sieben DAX-Konzerne, die sich komplett jeglicher Tarifbindung entziehen. Zu dieser Gruppe gehören die Unternehmen **Brenntag, Deutsche Börse, Porsche SE<sup>7</sup>, Qiagen, SAP, Vonovia** und **Zalando**.

In zwei der sieben DAX-Konzerne ohne Tarifbindung gab es früher einmal Tarifverträge, die ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr erneuert wurden. Dies betrifft zum einen die **Deutsche Börse**, die zuletzt im März 2012 mit der Gewerkschaft ver.di einen Entgelttarifvertrag unterzeichnet hat, der Ende 2013 jedoch ausgelaufen ist und seither nicht mehr erneuert wurde. Zwar gilt dieser Tarifvertrag formal in der Nachwirkung noch weiter, die dort festgelegten Entgelte sind jedoch inzwischen obsolet, sodass ein Einfluss auf das aktuelle Entgelt von Beschäftigten der Deutschen Börse ausgeschlossen sein dürfte.

Das zweite DAX-Unternehmen ohne Tarifbindung, bei dem in den letzten Jahrzehnten zumindest ein größerer Anteil der Beschäftigten einem Tarifvertrag unterlag, ist **Vonovia**, das heute mit knapp 10.000 Beschäftigten der größte Wohnungskonzern in Deutschland ist.<sup>8</sup> Über Jahrzehnte hinweg hatten die bis heute existierenden regionalen Flächentarifverträge der Wohnungswirtschaft eine hohe Tarifbindung aufgewiesen. Private Wohnungskonzerne wie Vonovia sind erst seit den 2000er Jahren im Zuge der Privatisierung öffentlicher Wohnungsgesellschaften entstanden. Mit dem durch Fusionen und Übernahmen geprägten Wachstum haben sich die privaten Wohnungskonzerne immer mehr aus der Tarifbindung verabschiedet, indem sie alte Tarifbindungen ehemals öffentlicher Wohnungsgesellschaften auslaufen ließen. Dieser Prozess begann schon Ende der 2000er Jahre mit der Entstehung der **Deutschen Annington** und hat sich nach der Fusion mit **GAGFAH** zur **Vonovia** im Jahr 2015 weiter fortgesetzt. In den Jahren 2015 und 2016 hat die Gewerkschaft ver.di noch einmal den erfolglosen Versuch unternommen, Vonovia zur Übernahme eines Tarifvertrages zu bewegen. Seither ist die Tarifbindung innerhalb des Vonovia-Konzerngeflechts immer

---

<sup>7</sup> Während in der Porsche AG die Automobilproduktion gebündelt ist, handelt es sich bei der Porsche SE um eine Finanzholding (u.a. mit Beteiligungen an der Porsche AG und der Volkswagen AG).

<sup>8</sup> Die Charakterisierung „ohne Tarifbindung“ bezieht sich auf die fehlende Bindung Vonovias an einen Entgelttarifvertrag. Davon unabhängig hat Vonovia zusammen mit der Gewerkschaft ver.di einen gültigen Tarifvertrag über die Interessenvertretungsstruktur innerhalb des Wohnungskonzerns unterzeichnet.

weiter zurückgegangen, sodass dürfte heute nur noch für weniger als 15 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge gelten dürften (Metzger 2021).

Der im Jahr 2008 gegründete Online-Händler **Zalando** hat seit jeher jede Bindung an einen Tarifvertrag abgelehnt. Von Seiten der Gewerkschaft ver.di gab es immer wieder Versuche, das Unternehmen zur Einführung von Tarifverträgen zu bewegen. Besonders intensiv waren die Auseinandersetzungen in den Jahren 2017 und 2018 bei dem Versandzentrum von Zalando in Brieselang, wo ver.di mehrere Warnstreiks durchführte und das Unternehmen aufforderte, einen Anerkennungstarifvertrag zu unterzeichnen. Dieser sollte sich an dem Branchentarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Brandenburg orientieren. Im Sommer und Herbst 2017 kam es tatsächlich auch erstmalig zu Tarifverhandlungen zwischen Zalando und ver.di, die jedoch ergebnislos abgebrochen wurden. Zalando hat immer wieder erklärt, sich bei den Gehältern an lokal geltenden Tarifverträgen zu orientieren bzw. diese teilweise sogar zu überbieten. Ähnlich wie bei Amazon hat auch Zalando auf gewerkschaftlichen Druck mit einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen reagiert, ohne jedoch die Anerkennung eines Tarifvertrages zu akzeptieren (Kaleta 2020).

Über den Chemikalienhändler **Brenntag** und das Biotechnologieunternehmen **Qiagen** ist jenseits der Tatsache, dass beide DAX-Konzerne nicht tarifgebunden sind, kaum etwas über Tarifaussensetzungen bekannt. Dies hängt auch damit zusammen, dass Gewerkschaften als unternehmensunabhängige Interessensvertretungen weder in den Betriebsräten noch in den Aufsichtsräten beider Konzerne vertreten sind. Auch die Finanzholding **Porsche SE** ist – im Unterschied zum gleichnamigen Automobilhersteller Porsche AG – nicht tarifgebunden.

Nach langen kontroversen Auseinandersetzungen haben die Gewerkschaften in dem Software-Unternehmen **SAP** mittlerweile Fuß gefasst. Nachdem bereits im Jahr 2015 erstmals mit Unterstützung der IG Metall ein externer Gewerkschafter in den Aufsichtsrat von SAP gewählt wurde, wurde die IG Metall-Liste 2022 erstmals die stärkste Gruppe im Betriebsrat. Zusammen mit den Vertreter\*innen von ver.di haben die DGB-Gewerkschaften nun 15 von 45 Betriebsratssitzen, was ein historisch hoher Wert ist (Kerkmann 2022). Ein Grund für die guten Ergebnisse der DGB-Gewerkschaften war die Forderung nach einem Haustarifvertrag vor dem Hintergrund der hohen Unzufriedenheit über die zuletzt geringen Gehaltserhöhungen (Freytag 2022). Bis heute lehnt SAP jedoch die Vereinbarung eines Tarifvertrages ab.

## 5 Fazit: Transparenz zur Tarifbindung als Teil der Berichtspflicht der DAX-Konzerne

Auf den ersten Blick bestätigt die Untersuchung über die DAX-Konzerne die These, dass Großunternehmen in Deutschland in der Regel tarifgebunden sind. Eine tiefergehende Analyse zeigt jedoch, dass die Tarifbindung auch für die DAX-Konzerne mehr oder weniger große Lücken aufweist. Auch in den tarifgebundenen Unternehmen gelten teilweise für einige Konzerngesellschaften keine Tarifverträge. Dies ist oft das Ergebnis einer bewussten Unternehmenspolitik, demzufolge z. B. Produktionsunternehmen bestimmte Dienstleistungen in unternehmenseigene Servicegesellschaften ausgliedern, die dann entweder einem schlechteren oder gar keinem Tarifvertrag unterliegen. Schließlich haben sieben von 40 DAX-Konzernen überhaupt keinen Tarifvertrag. Dies belegt, dass auch bei Großunternehmen eine Tarifbindung keineswegs mehr automatisch gegeben ist.

Um die Tarifbindung in Deutschland wieder zu stärken, müssen deshalb auch die Großunternehmen stärker ins Visier genommen werden. Hierbei könnten die DAX-Konzerne aufgrund ihrer ökonomischen Bedeutung und ihrer damit verbundenen öffentlichen Aufmerksamkeit eine besondere Rolle spielen. Als ersten Schritt wäre es hierbei notwendig, dass die DAX-Konzerne vollständige Transparenz über die Geltung von Tarifverträgen herstellen. Nach dem Aktiengesetz sind die DAX-Konzerne bisher nur verpflichtet, ausführliche Berichte über die Vergütung ihrer Vorstände und Aufsichtsräte vorzulegen. Im Hinblick auf die Vergütung der Beschäftigten und die Anwendung von Tarifverträgen existieren hingegen nur recht allgemeine und unverbindliche Richtlinien wie z. B. die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dementsprechend berichten die DAX-Konzerne bisher nur in Ausnahmefällen regelmäßig über die Geltung und Anwendung von Tarifverträgen, sodass entsprechende Informationen für viele Unternehmen nicht öffentlich zugänglich sind.

Ein konkreter Ansatzpunkt für eine verbindlichere Berichterstattung ist die neue EU-Richtlinie (EU 2022/2464) für Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Europäisches Parlament/Rat 2022). Danach wird die Europäische Kommission ermächtigt, Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen festzulegen, die auch die

„Arbeitsbedingungen, einschließlich sicherer Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Löhne, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, **Tarifverhandlungen, einschließlich des Anteils der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten**, Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Sicherheit ...“

... miteinschließen (Artikel 29b, eigene Hervorhebung). Konkret könnten die Unternehmen verpflichtet werden, jeweils für alle eigenen Tochtergesellschaften anzugeben, ob eine Tarifbindung besteht und wenn ja, welcher Tarifvertrag angewendet wird und wie viele Beschäftigte durch diesen abgedeckt sind. Beispiele wie der integrierte Nachhaltigkeits- und Geschäfts-

bericht der **BMW Group** oder der Nachhaltigkeitsbericht von **Sartorius** zeigen, dass solch eine regelmäßige Berichtspflicht umsetzbar ist.

Die vollständige Transparenz über die Tarifbindung von Großunternehmen und ihrer verschiedenen Tochtergesellschaften ist auch eine wesentliche Voraussetzung dafür, um die soziale Nachhaltigkeit von Aktieninvestments besser einschätzen zu können. Die sogenannten ESG-Faktoren werden von Fondsgesellschaften schon heute dazu verwendet, um Aktienfonds nach ökologischen, sozialen und die Unternehmensführung (Governance) betreffenden Kriterien zu bewerten. Dadurch können Kapitalanleger bestimmte Emittenten meiden und stattdessen in Aktien mit besseren ESG-Ratings investieren. Fehlende oder unvollständige Tarifbindung könnte sich dementsprechend – einer entsprechende Berichtspflicht vorausgesetzt – in einem schlechteren ESG-Rating niederschlagen, sodass sich Anleger\*innen bewusst für sozial nachhaltige Investments entscheiden können. Auch weitergehende Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung könnten hieran anknüpfen. Hierzu gehört vor allem die Forderung, öffentliche Gelder im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe oder Wirtschaftsförderung nur an Unternehmen zu vergeben, die Tarifverträge einhalten.

## Literatur

**Allmeier, S./Beckendorff, F./Frank, M./Friedl, G./Hölz, C./Knittl, P./Mao, O./Scholta, H./Weinmann, J. (2023):** Studie zur Vergütung der Vorstände in den DAX-Unternehmen im Geschäftsjahr 2022, Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW)/Technische Universität München (TUM), München, [https://www.dsw-info.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/PDF/Presse/DSW-Vorstandsverguetungsstudie\\_2023\\_-\\_PK\\_Tabellen-final.pdf](https://www.dsw-info.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/PDF/Presse/DSW-Vorstandsverguetungsstudie_2023_-_PK_Tabellen-final.pdf)

**Bayer AG (2023):** Bayer-Nachhaltigkeitsbericht 2022, Leverkusen, <https://www.bayer.com/sites/default/files/2023-02/Bayer-Nachhaltigkeitsbericht-2022.pdf>

**Bivens, J./Kandra, J. (2023):** CEO pay slightly declined in 2022. But it has soared 1,209.2% since 1978 compared with a 15.3% rise in typical workers' pay, Economic Policy Institute Report, Washington D.C., <https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2022/#epi-toc-1>

**BMW (2023):** BMW Group Bericht 2022, München, <https://www.bmwgroup.com/de/bericht/2022/downloads/BMW-Group-Bericht-2022-de.pdf>

**Boewe, J. /Schulten, J. (2019):** Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung beim Weltmarktführer des Onlinehandels, Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2. aktualisierte und erweiterte Aufl., Berlin, [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Analysen/Analysen57\\_Amazon.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen57_Amazon.pdf)

**Chemie.de (2007):** Bayer schließt neuen Tarifvertrag für Servicegesellschaften, Pressemitteilung vom 11.05.2007, <https://www.chemie.de/news/64564/bayer-schliesst-neuen-tarifvertrag-fuer-servicegesellschaften.html>.

**Cünnen, A. (2023):** Rheinmetall steigt in den Dax auf, in: Handelsblatt (online) vom 03.03.2023, <https://www.handelsblatt.com/finanzen/anlagestrategie/trends/indexwechse-l-rheinmetall-steigt-in-den-dax-auf/29016860.html>

**Deutsche Bank (2023):** Nichtfinanzieller Bericht 2022, Frankfurt a. M., <https://investor-relations.db.com/files/documents/annual-reports/2023/Nichtfinanzieller-Bericht-2022.pdf>

**Deutsche Telekom (2023):** Das Geschäftsjahr 2022, Bonn, [https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2022/\\_assets/downloads/entire-dtag-gb22.pdf](https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2022/_assets/downloads/entire-dtag-gb22.pdf)

**Ernst & Young (2023a):** DAX-Konzerne schaffen ein weiteres Rekordjahr – US-Geschäft bringt Umsatzschub, Pressemitteilung vom 23.03.2023, [https://www.ey.com/de\\_de/news/2023/03/dax-konzerne-schaffen-ein-weiteres-rekordjahr](https://www.ey.com/de_de/news/2023/03/dax-konzerne-schaffen-ein-weiteres-rekordjahr)



**Ernst & Young (2023b):** Wem gehört der DAX? Analyse der Aktionärsstruktur der im Deutschen Aktienindex vertretenen Unternehmen, Hannover, Juli 2023

**Europäisches Parlament/Rat (2022):** Richtlinie (EU) 2022/2464 vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, in: Amtsblatt der Europäischen Union vom 16.12.2022, L322/15-L322/80, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

**Freytag, B. (2022):** IG Metall gewinnt Betriebsratswahl bei SAP, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 06.04.2022, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/ig-metall-gewinnt-betriebsratswahl-bei-sap-17939036.html>

**Gieseke, F./Misterek, F./Sick, S. (2021):** 20 Jahre Europäische Aktiengesellschaft. 4 von 5 großen SE vermeiden paritätische Mitbestimmung. Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungsportal, 17.11.2021, Düsseldorf, <https://www.mitbestimmung.de/html/4-von-5-grossen-se-vermeiden-19608.html>

**Global Reporting Initiative (2023):** GRI Standards, GRI 2: Allgemeine Angaben 2021, Amsterdam, <https://globalreporting.org/pdf.ashx?id=15098>

**Henkel AG (2023):** Nachhaltigkeitsbericht 2022, Düsseldorf, <https://www.henkel.de/resource/blob/1804842/08a9eecec3730aab2644ae8686de6dd/data/2022-nachhaltigkeitsbericht.pdf>

**IG BCE (2023):** Warnstreik abgewendet: Tarifeinigung in Schuh- und Sportartikelindustrie, Pressemitteilung vom 03.08.2023, <https://igbce.de/igbce/warnstreik-abgewendet-tarifeinigung-in-schuh-und-sportartikelindustrie-225346>

**IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen (2022):** IG Metall begrüßt geplantes Infineon-Werk in Dresden, Pressemitteilung vom 15.11.2022, <https://www.igmetall-bbs.de/gruppen/meldung/ig-metall-begruesst-geplantes-infineon-werk-in-dresden-und-setzt-sich-fuer-tarifstandards-in-der-halbleiter-branche-ein>

**IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt (2023a):** Volkswagen-Tochter VGSG erhält einen Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 04.09.2023, <https://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/tarif/volkswagen/news-details/volkswagen-tochter-vgsg-erhaelt-einen-tarifvertrag>

**IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt (2023b):** Volkswagen Zubehör GmbH mit miesem Angebot unterwegs, Pressemitteilung vom 09.11.2023, <https://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/tarif/volkswagen/news-details/volkswagen-zubehoer-gmbh-mit-miesem-angebot-unterwegs>

**IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt (2023c):** Tarifvertrag verweigern, aber staatliche Millionensubventionen absahnen, Pressemitteilung vom 10.11.2023, <https://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/tarif/volkswagen/news-details/tarifvertrag-verweigern-aber-staatliche-millionensubventionen-absahnen>

**IG Metall Zwickau (2023):** Siemens Energy blockiert Tarifbindung – Belegschaft hält an Forderung fest, Pressemitteilung vom 24.02.2023, <https://igm-zwickau.de/aktuelles/meldung/siemens-energy-blockiert-tarifbindung-belegschaft-haelt-an-forderung-fest>.

**Janssen, T./Lübker, M. (2023):** Europäischer Tarifbericht des WSI 2022/2023: Inflationsschock lässt Reallöhne europaweit einbrechen, in: WSI-Mitteilungen 76 (4), S. 280–295, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-europaischer-tarifbericht-des-wsi-2022-2023-inflationsschock-50910.htm>

**Kaleta, P. (2020):** Zalando, Amazon & Co.: Warum Online-Händler Mitarbeiter nicht nach Tarif bezahlen wollen, Artikel im Business Insider online vom 15.01.2020, <https://www.businessinsider.de/better-capitalism/zalando-amazon-co-warum-online-haendler-mitarbeiter-nicht-nach-tarif-bezahlen-wollen/>

**Kaleta, P. (2023):** „Das ist erst der Anfang“: Offener Machtkampf zwischen IG Metall und Tesla-Bossen in Fabrik in Grünheide, Artikel im Business Insider online vom 28.06.2023, <https://www.businessinsider.de/wirtschaft/tesla-gruenheide-frontalangriff-von-ig-metall-maulkoerbe-fuer-die-belegschaft/>

**Kerkmann, C. (2022):** Überraschung bei SAP: IG Metall gewinnt Betriebsratswahl, in: Handelsblatt vom 06.04.2022, <https://www.handelsblatt.com/technik/it-internet/softwarehersteller-ueberraschung-bei-sap-ig-metall-gewinnt-betriebsratswahl/28232360.html>

**Kirsch, A./Sondergeld, V./Wrohlich, K. (2022):** Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken, in: DIW-Wochenbericht Nr. 3, S. 22–33, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.833636.de/22-3-2.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.833636.de/22-3-2.pdf)

**Kohaut, S./Hohendanner, C. (2023):** Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, in: IAB-Forum vom 20.07.2023, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/>

**Lübker, M./Schulten, T. (2023):** Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, Düsseldorf, [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p\\_ta\\_analysen\\_tarifpolitik\\_96\\_2023.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf)

**Mayer, I. (2023):** Chipindustrie: „Wir brauchen Halbleiter, sehr viele Halbleiter“, Süddeutsche Zeitung online vom 02.05.2023, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/halbleiter-chipindustrie-infineon-subventionen-energiewende-1.5834726>

**Mercedes-Benz-Group (2023a):** Geschäftsbericht 2022, Stuttgart, <https://group.mercedes-benz.com/dokumente/investoren/berichte/geschaeftsberichte/mercedes-benz/mercedes-benz-geschaeftsbericht-2022-inkl-zusammengefasster-lagebericht-mbg-ag.pdf>

**Mercedes-Benz-Group (2023b):** Nachhaltigkeitsberichtsbericht 2022, Stuttgart, [https://nachhaltigkeitsbericht.mercedes-benz.com/2022/\\_assets/downloads/entire-mercedes-benz-sr22.pdf](https://nachhaltigkeitsbericht.mercedes-benz.com/2022/_assets/downloads/entire-mercedes-benz-sr22.pdf)

**Metzger, P. (2021):** Neue Strategien der Immobilienfirmen. Mietendeckel ist Sand im Getriebe, Interview mit Philipp Metzger, in: taz – die tageszeitung vom 11.01.2021, <https://taz.de/Neue-Strategien-der-Immobilienfirmen/!5738830/>

**Pietralla, J.-T./Tomkos, T. (2022):** DAX 40-Aufsichtsratsstudie 2022. Auszug, Russell Reynolds Associates, Juni 2022, <https://www.dropbox.com/s/zzjhcp244e4tnal/Russell%20Reynolds%20DAX%2040-Aufsichtsratsstudie%202022%20Auszug.pdf?dl=0>

**Rheinmetall AG (2023):** Geschäftsbericht 2022, Düsseldorf, <https://ir.rheinmetall.com/de/investor-relations/veroeffentlichungen/finanzberichte/>

**Ruzic, L. (2023a):** Noch Luft nach oben, Arbeitgebercheck Biontech, in: Profil – IG BCE Magazin für Arbeit und Leben, Ausgabe April/Mai 2023, S. 44–47, <https://www.igbce-profil.de/download/232/pdf/>

**Ruzic, L. (2023b):** Holzmindener Paradoxon, Arbeitgebercheck Symrise, in: Profil – IG BCE Magazin für Arbeit und Leben, Juni/Juli 2023, S. 44–47

**Sartorius AG (2023):** Sartorius Nachhaltigkeitsbericht 2022, Göttingen, <https://www.sartorius.com/download/1414494/sartorius-nachhaltigkeitsbericht-2022-data.pdf>

**Schlautmann, C. (2019):** DHL beendet Tarifdumping, in: Handelsblatt vom 28.03.2019, S. 21

**Skaer, M. (2023):** CSRD-Readiness der DAX-40-Unternehmen: eine aktuelle Standortbestimmung, Handelsblatt Live vom 30.08.2023, <https://live.handelsblatt.com/csrd-readiness-der-dax-40-unternehmen-eine-aktuelle-standortbestimmung/>

**Sommer, U./Oik, J. (2023):** Was die Gewinne von Dax-Konzernen 2022 in die Höhe trieb, Handelsblatt online 14.02.2023, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/konjunktur-was-die-gewinne-von-dax-konzernen-2022-in-die-hoehe-trieb/28970758.html>

**Statista (2023):** Umsätze der DAX-Konzerne im Jahr 2022, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75495/umfrage/umsaetze-der-dax-konzerne/>

**Symrise (2023):** Finanzbericht 2022, Holzminden, <https://www.boersengefluester.de/wp-content/uploads/assets/annuals/2022/SYM999.pdf>

**ver.di (2023):** Durchbruch bei der Commerzbank-Tochter ComTS: ver.di erreicht für Beschäftigte erstmalig einen Tarifvertrag, Pressemitteilung vom 31.03.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++fed4711acd5c-11ed-919f-001a4a160129>

**Weckes, M. (2018):** Manager to Worker Pay Ratio 2017. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Mitarbeitervergütung im DAX 30. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung: I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 44, Düsseldorf, [https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006932/p\\_mbf\\_report\\_2018\\_44.pdf](https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006932/p_mbf_report_2018_44.pdf)

**Weckes, M./Berisha, Q. (2016):** Manager to Worker Pay Ratio. Manager der DAX-30-Unternehmen verdienen durchschnittlich das 57fache ihrer Beschäftigten, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung: I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 25, Düsseldorf, [https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006451/p\\_mbf\\_report\\_2016\\_25.pdf](https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-006451/p_mbf_report_2016_25.pdf)

## Anhang

**Tabelle A 1: Beschäftigte und Tarifbindung in den DAX-Konzernen**

Konzern	Branche	Beschäftigte weltweit <sup>i</sup>	Beschäftigte Deutschland <sup>i</sup>	Vorherrschender Tarifvertrag
Adidas	Sportartikel	59.258	8.556	Bundesweiter Flächentarifvertrag der Schuh- und Sportartikelindustrie
Airbus	Luft- und Raumfahrt, Rüstung	134.267	ca. 46.000	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Allianz	Versicherungen	159.253	39.198 <sup>iii</sup>	Bundesweiter Flächentarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe
BASF	Chemie	111.481 <sup>ii</sup>	51.703	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
Bayer	Chemie und Pharma	101.369	22.569	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
Beiersdorf	Konsumgüter	21.401	6.676	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
BMW	Automobilproduktion	149.475	81.000	Regional Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie und des Kfz-Handwerks
Brenntag	Chemikalienhändler	17.540	1.685	Keine Tarifbindung
Commerzbank	Banken	37.852	25.734	Bundeseinheitlicher Flächentarifvertrag des privaten Bankgewerbes
Continental	Automobilzulieferer	199.038	45.000	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie, der Textilbranche und der Metall- und Elektroindustrie
Covestro	Chemie	17.985	7.608	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
Daimler Truck	Nutzfahrzeugproduktion	104.729	34.300	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie + Kfz-Handwerk (Logistikcenter, Autohäuser)
Deutsche Bank	Banken	84.930	35.594	Bundeseinheitlicher Flächentarifvertrag des privaten Bankgewerbes
Deutsche Börse	Börsen	11.078	3.533	Keine Tarifbindung
Deutsche Post/ DHL Group	Post und Logistik	600.278	224.204	Bundesweiter Konzerntarifvertrag
Deutsche Telekom	Telekommunikation	206.759	81.469	Haustarifvertrag

Tabelle A 1 Fortsetzung: Beschäftigte und Tarifbindung in den DAX-Konzernen

Konzern	Branche	Beschäftigte weltweit <sup>i</sup>	Beschäftigte Deutschland <sup>i</sup>	Vorherrschender Tarifvertrag
E.ON	Energie	71.163	36.594	Haustarifvertrag für verschiedene zum E.ON-Konzern gehörende Unternehmen (Tarifgruppe Energie)
Fresenius	Medizintechnik und Klinikbetrieb	316.920	98.920	Heterogene Tarifbindung: Helios Kliniken: insgesamt 100 Kliniken, 37 im Konzerntarifvertrag, 2 im TVöD, 23 Haustarifvertrag; Rest ohne Tarifvertrag Haustarifvertrag: Vamed Rehakliniken (10 von ca. 20) Keine Tarifbindung: Kabi und Medical Care
Hannover Rück	Versicherungen	3.518	1.536	Bundeseinheitlicher Flächentarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe
Heidelberg Materials	Baustoffe	50.780	4.000	Regionale Flächentarifverträge (für die Sparten Beton, Zement, Sand/Kies)
Henkel	Konsumgüter und Chemie	51.200	8.500	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
Infineon	Halbleiter	55.502	14.099	Heterogene Tarifbindung: Haustarifvertrag: Augsburg, München, Regensburg Regionaler Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW: Warstein Keine Tarifbindung: Duisburg, Dresden, Karlsruhe, Langen
Mercedes-Benz Group	Automobilproduktion	171.382	140.000 <sup>iv</sup>	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie + Kfz-Handwerk (Logistikcenter, Autohäuser)
Merck	Chemie und Pharma	64.243	ca. 12.000	Regionale Flächentarifverträge der Chemieindustrie
MTU Aero Engines	Luffahrt	11.273	9.155	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Münchener Rück	Versicherungen	41.389	18.625	Bundeseinheitlicher Flächentarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe
Porsche AG	Automobilproduktion	39.162	34.558	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Porsche SE	Beteiligungsgesellschaft	38	38	Keine Tarifbindung
Qiagen	Biotechnologie	6.200	1.500	Keine Tarifbindung
Rheinmetall	Wehrtechnik, Automobilzulieferer	25.486	12.768	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie

Tabelle A 1 Fortsetzung: Beschäftigte und Tarifbindung in den DAX-Konzernen

Konzern	Branche	Beschäftigte weltweit <sup>i</sup>	Beschäftigte Deutschland <sup>i</sup>	Vorherrschender Tarifvertrag
RWE	Energie	18.310	12.992	Haustarifvertrag für verschieden zum RWE-Konzern gehörende Unternehmen (Tarifgruppe RWE)
SAP	Software	111.961	24.500	Keine Tarifbindung
Sartorius	Bioprozess-technologie Labortechnologie	15.942	5.391	Heterogene Tarifbindung: Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie: Sartorius Stedim Biotech GmbH, Sartorius Lab Instruments GmbH & Co. KG, Sartorius Corporate Administration GmbH Flächentarifvertrag der Chemieindustrie: Stedim Systems GmbH Haustarifvertrag: Sartorius Stedim Plastics GmbH Keine Tarifbindung: Sartorius Stedim Cella GmbH, Sartorius CellGenix GmbH, Sartorius Xell GmbH, ALS Automated Lab Solutions GmbH, Lab Twin GmbH.
Siemens	Elektrotechnik	311.000	86.000	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Siemens Energy	Elektrotechnik	91.000	Keine Angaben	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Siemens Healthineers	Medizintechnik	69.500	17.000	Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Symrise	Duftstoffe	12.000	2.894	Bundeseinheitlicher Haustarifvertrag
Volkswagen	Automobilproduktion	675.800	293.862	Bundeseinheitlicher Haustarifvertrag; Regionale Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie
Vonovia	Wohnungswirtschaft	15.915	9.928	Keine Tarifbindung
Zalando	Online-Handel	16.999	9.500 <sup>v</sup>	Keine Tarifbindung

<sup>i</sup> 2022;

<sup>ii</sup> 2021

<sup>iii</sup> plus etwa 8.200 selbstständige Versicherungsmakler\*innen

<sup>iv</sup> in Europa;

<sup>v</sup> geschätzt

**WSI**

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen, Medieninformationen und Gewerkschaftsangaben, Stand: Oktober 2023



## IMPRESSUM

### **Analysen zur Tarifpolitik Nr. 100**

ISSN 2751-8574

#### **Herausgeber**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
WSI-Tarifarchiv

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239

[www.wsi.de](http://www.wsi.de)  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

#### **Autorenschaft**

Prof. Dr. Thorsten Schulten, Marlena Sophie Luth, Dr. Malte Lübker

#### **Kontakt**

Prof. Dr. Thorsten Schulten  
[thorsten-schulten@boeckler.de](mailto:thorsten-schulten@boeckler.de)

**Satz:** Daniela Groß