

DOI: 10.5771/0342-300X-2025-4-297

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024

In diesem Beitrag werden aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und der Existenz betrieblicher Interessenvertretungen in Deutschland präsentiert. Die Befunde basieren auf den jüngst erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels, das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als alljährliche Befragung durchgeführt wird und als einzige repräsentative Datenquelle entsprechende Auskünfte in einer langen Zeitreihe für die Gesamtwirtschaft liefert.¹

CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

1 Einleitung

Das Tarifvertragsgesetz, die im Grundgesetz verbürgte Koalitionsfreiheit, die die Grundlage der Tarifautonomie in der Bundesrepublik bildet, sowie die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte bestimmen seit mehr als sieben Jahrzehnten das deutsche System der Arbeitsbeziehungen. Überbetriebliche Branchen- oder Flächentarifverträge spielen eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungsgrundlage. Zudem herrscht während der Laufzeit der Verträge Betriebsfrieden, also ein Verbot von Streiks und Aussperrungen. Der mit Tarifverhandlungen verbundene Aufwand fällt bei den Verbänden an, was die Betriebe entlastet.

Löhne und Arbeitsbedingungen können auch auf Unternehmensebene mit Gewerkschaften in sogenannten Firmen- oder Haustarifverträgen oder in individuellen Arbeitsverträgen vereinbart werden. Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem einzelnen Be-

schäftigten ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Für diese Firmen sind deshalb Firmentarifverträge eine interessante Alternative.

2 Kontinuierlicher Rückgang des Flächentarifs

Mit dem IAB-Betriebspanel erhebt das IAB seit 1996 sowohl für West- als auch für Ostdeutschland jährlich Informationen zur Tarifbindung und zur betrieblichen Interessenvertretung – über alle Wirtschaftszweige und Größenklassen hinweg. Seit 1999 wird auch erfasst, ob sich ein Betrieb freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientiert. Seit Beginn der Erhebung 1996 zeigt die Branchentarifbindung in den alten wie in den neuen Bundesländern eine rückläufige Tendenz (*Abbildung 1*). Insgesamt sank der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiten, seither um 26 Prozentpunkte von 67 % im Jahr 1996 auf 41 % im Jahr 2024. Diese Ent-

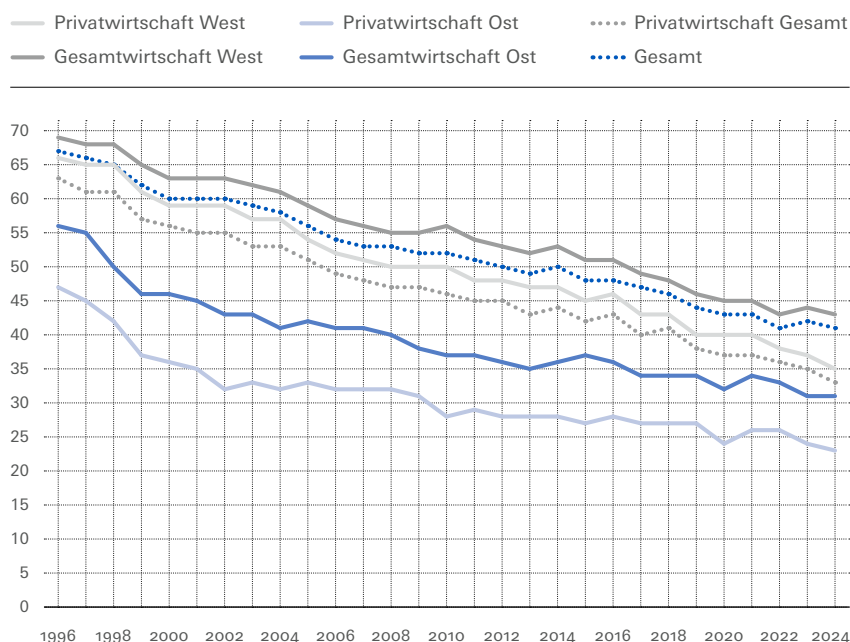
¹ Dieser Beitrag ist in weiten Teilen eine Zweitveröffentlichung. Die Ergebnisse sind im Mai 2025 bereits im IAB-Forum erschienen (Hohendanner/Kohaut 2025).

wicklung ist weitestgehend auf den Rückgang der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft zurückzuführen, denn die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor blieb im betrachteten Zeitraum überwiegend stabil. Aktuell hat sich in Ostdeutschland der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiten, allerdings etwas stabilisiert.

ABBILDUNG 1

Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996 bis 2024

Anteile in Prozent



Anmerkung: Privatwirtschaft inklusive Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

Im Jahr 2024 arbeiteten hochgerechnet rund 43 % der westdeutschen und etwa 31 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Haustarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten (Tabelle 1).

Deutlich niedriger fällt der Anteil der Betriebe aus, die tarifgebunden sind: Lediglich rund 23 % der Betriebe im Westen und rund 15 % der Betriebe im Osten sind durch Branchentarifverträge gebunden. Haus- oder Firmentarifverträge gelten wiederum nur für 2 % der Betriebe in West- und 3 % in Ostdeutschland. Alle anderen, also etwa 75 % der westdeutschen und 83 % der ostdeutschen Betriebe, sind nicht tarifgebunden. Dabei handelt es sich vor allem um kleinere Betriebe, von denen es sehr viel mehr gibt als große: Etwa 65 % der Betriebe in Deutschland beschäftigten nach Angaben des IAB-Betriebspanels weniger als zehn Personen. (Allerdings arbeiten in diesen Be-

trieben aufgrund der geringen Größe insgesamt lediglich 14 % der Beschäftigten.)

Für rund 50 % der westdeutschen und 58 % der ostdeutschen Arbeitnehmer*innen galt im Jahr 2024 kein Tarifvertrag. Rund die Hälfte dieser Beschäftigten arbeitet in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientierten. Allerdings lehnt sich nur ein Teil dieser Betriebe auch in allen relevanten Punkten – etwa beim Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bei den Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs – an den jeweiligen Branchentarif an und gewährt auch der Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb diese Konditionen. Nur in diesem Teil der Betriebe dürften die Beschäftigten also Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben annähernd vergleichbar sind. Auf Basis von Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2020 traf dies im Westen auf rund 23 % und im Osten auf rund 13 % der nicht tarifgebundenen Betriebe zu (Ellguth/Kohaut 2021).

Geht man weiter ins Detail, so zeigt sich, dass das Ausmaß der Tarifbindung vor allem zwischen den Wirtschaftszweigen stark variiert. In Tabelle 1 ist sowohl der Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ausgewiesen. Im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung, im Baugewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung sind überdurchschnittlich viele Betriebe an einen Branchen- oder Haustarif gebunden. In diesen Branchen liegt der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, über dem Durchschnitt, ebenso wie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Im Gegensatz dazu spielen Branchentarifverträge im Bereich Information und Kommunikation eine geringe Rolle.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe (Tabelle 1 unten), zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Deckungsgrad mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt. Während für Kleinbetriebe die Branchentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden. Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu.

3 Ein ähnliches Bild bei der betrieblichen Interessenvertretung

Neben der Tarifbindung ist die betriebliche Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte die zweite Säule des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung ist zunächst zu berücksichtigen, dass das Betriebsverfassungsgesetz erst ab einer Betriebsgröße von in der Regel fünf ständigen Be-

TABELLE 1

Betriebe und Beschäftigte mit und ohne Tarifbindung, 2024

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe				Beschäftigte			
	Branchentarif (BTV)	Haustarif	Kein Tarif	darunter: Orientierung am BTV	Branchentarif (BTV)	Haustarif	Kein Tarif	darunter: Orientierung am BTV
Branche								
Land- und Forstwirtschaft	23	4	73	41	30	7	63	44
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	41	2	57	39	62	9	29	48
Nahrungs- und Genussmittel	18	10	71	47	34	14	52	47
Verbrauchsgüter	26	3	72	39	33	13	54	53
Produktionsgüter	25	4	71	56	50	7	43	68
Investitions- und Gebrauchsgüter	14	3	83	55	40	7	53	73
Baugewerbe	42	1	57	65	50	3	48	71
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	14	1	85	38	25	4	72	48
Einzelhandel	17	1	83	41	19	4	78	57
Verkehr und Lagerei	9	3	89	40	22	19	58	41
Information und Kommunikation	2	1	96	26	10	4	86	16
Gastgewerbe	17	1	81	35	31	2	68	45
Finanz- und Versicherungsgewerbe	17	2	80	33	66	5	28	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	1	85	32	36	7	58	39
Erziehung und Unterricht	40	6	54	39	65	7	28	62
Gesundheits- und Sozialwesen	24	4	73	55	42	14	44	69
Sonstige Dienstleistungen	20	2	78	30	36	5	59	38
Organisationen ohne Erwerbszweck	38	8	54	66	49	17	35	71
Öffentliche Verwaltung	79	9	12	64	88	10	2	82
Privatwirtschaft	19	2	79	41	33	8	59	52
Betriebsgröße								
1 bis 4 Beschäftigte	14	1	85	32	15	1	84	34
5 bis 9 Beschäftigte	19	2	79	46	19	2	79	45
10 bis 20 Beschäftigte	27	2	71	47	27	2	71	47
21 bis 50 Beschäftigte	33	4	64	54	33	4	63	54
51 bis 100 Beschäftigte	36	7	57	55	36	7	57	55
101 bis 200 Beschäftigte	40	8	52	53	40	8	52	53
> 200 Beschäftigte	51	15	34	64	59	15	26	68
Gebiet								
Westdeutschland	23	2	75	44	43	7	50	54
Ostdeutschland	15	3	83	34	31	11	58	47
Gesamt	21	2	76	41	41	8	51	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

schäftigten Anwendung findet. Bei etwa 36 % der Betriebe ist dies nicht der Fall, da diese Betriebe nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels unter der Betriebsgrößen-schwelle von fünf Beschäftigten liegen. Dennoch hat ein

Großteil der Beschäftigten einen Anspruch auf Gründung eines Betriebsrats, da lediglich etwa 5 % aller Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer*innen tätig sind.² Im Gegensatz zu früheren Darstellungen

² Neben Kleinbetrieben gibt es allerdings noch eine weitere, wesentliche Ausnahme. Nach § 118 (2) BetrVerfG findet das Gesetz in „Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen“ ebenfalls keine Anwen-

dung. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege arbeiten allein in Einrichtungen der Diakonie und Caritas über 1,3 Mio. Menschen (<https://www.bagfw.de/ueber-uns/mitgliedsverbaende>).

(z. B. Ellguth/Kohaut 2021) werden in den hier abgebildeten Statistiken nicht nur Betriebe ab fünf Beschäftigten, sondern zusätzlich alle Betriebe berücksichtigt, um die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten für alle Betriebe und Beschäftigten insgesamt darzustellen.

Im Jahr 2024 arbeiteten etwa 43 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat (2023: 41 %). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit etwa 44 % etwas höher als in Ostdeutschland mit 37 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich im Deckungsgrad der be-

trieblichen Interessenvertretung in einzelnen Wirtschaftszweigen (*Tabelle 2*), und zwar sowohl hinsichtlich der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats bezogen auf die Anzahl der Betriebe als auch mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat tätig sind.

Die größte Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung besteht neben der öffentlichen Verwaltung im traditionell stark mitbestimmten Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung, in der Produktionsgüterindustrie,

TABELLE 2

Betriebe und Beschäftigte mit betrieblicher Mitbestimmung, 2024

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe			Beschäftigte		
	Betriebs- oder Personalrat (alle Betriebe)	Betriebs- oder Personalrat (Betriebe ab 5 Beschäftigte)	Alternative Mitarbeitendenvertretung	Betriebs- oder Personalrat (alle Betriebe)	Betriebs- oder Personalrat (Betriebe ab 5 Beschäftigte)	Alternative Mitarbeitendenvertretung
Branche						
Land- und Forstwirtschaft	1	2	6	12	15	8
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	27	36	11	69	71	23
Nahrungs- und Genussmittel	10	13	11	37	38	14
Verbrauchsgüter	8	11	13	53	55	10
Produktionsgüter	20	27	6	64	64	21
Investitions- und Gebrauchsgüter	10	13	9	69	70	16
Baugewerbe	1	2	4	8	9	8
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	5	7	5	26	27	11
Einzelhandel	3	5	7	16	17	10
Verkehr und Lagerei	8	10	9	39	40	15
Information und Kommunikation	5	8	4	38	39	21
Gastgewerbe	2	3	5	8	9	9
Finanz- und Versicherungsgewerbe	6	12	6	69	75	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	5	6	26	28	11
Erziehung und Unterricht	30	34	21	64	65	24
Gesundheits- und Sozialwesen	8	10	14	50	52	22
Sonstige Dienstleistungen	3	6	7	26	31	17
Organisationen ohne Erwerbszweck	20	27	23	56	59	22
Öffentliche Verwaltung	65	68	9	94	95	9
Privatwirtschaft	5	7	7	35	37	14
Betriebsgröße						
1 bis 4 Beschäftigte	1		2	1		2
5 bis 9 Beschäftigte	2	2	8	2	2	9
10 bis 20 Beschäftigte	6	6	11	7	7	12
21 bis 50 Beschäftigte	15	15	14	16	16	14
51 bis 100 Beschäftigte	32	32	15	32	32	15
101 bis 200 Beschäftigte	49	49	16	50	50	16
> 200 Beschäftigte	74	74	15	84	84	18
Gebiet						
Westdeutschland	7	10	8	44	46	15
Ostdeutschland	6	9	7	37	39	13
Gesamt	7	10	8	43	45	15

Anmerkung: Alle Betriebe inklusive Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten, öffentlichem Dienst, Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den Organisationen ohne Erwerbszweck. Eine geringe Mitbestimmung weisen eher kleinbetrieblich strukturierte Branchen wie das Gastgewerbe, der Einzelhandel sowie die Bauwirtschaft auf. Hinsichtlich der Betriebsgröße besteht ein klarer Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats. Je größer ein Betrieb, umso wahrscheinlicher existiert auch ein Organ betrieblicher Mitbestimmung.

Alternative Beschäftigtenvertretungen, die allerdings nicht über die gleichen Mitbestimmungsrechte verfügen wie Betriebs- oder Personalräte, sind häufig in gemeinnützigen bzw. kirchlichen Einrichtungen (vgl. § 118 BetrVerfG), im Bereich Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht und in Organisationen ohne Erwerbs-

zweck zu finden. Die Existenz dieser Vertretungsformen („Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“ etc.) in den Betrieben und Einrichtungen ist dabei nicht annähernd vergleichbar mit der Stabilität von Betriebs- und Personalräten (Ellguth/Kohaut 2019). Der Zusammenhang zur Betriebsgröße ist bei alternativen Vertretungsformen zudem nicht so ausgeprägt wie bei den gesetzlich verankerten Betriebs- und Personalräten.

In der wissenschaftlichen Literatur lassen sich eine Reihe von Argumenten finden, die die Bedeutung betrieblicher Mitbestimmung für die Attraktivität von Betrieben unterstreichen. Betriebe mit Betriebsrat weisen im Durchschnitt eine höhere Produktivität auf, haben weniger Personalfuktuation, bieten höhere Löhne und mehr Arbeitszeitflexibilität (Jirahn/Smith 2018). Gerade der zuneh-

TABELLE 3

Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat, Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigte, 1996 bis 2024

Anteile in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat			Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat		
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamt
1996	12	11	12	51	42	49
1997	12	10	11	50	38	48
1998	10	10	10	49	37	47
1999	11	10	11	50	37	48
2000	13	12	13	49	38	47
2001	12	11	12	50	39	48
2002	11	11	11	49	39	48
2003	11	10	11	48	38	46
2004	10	9	10	47	37	45
2005	11	10	11	46	38	45
2006	10	10	10	46	37	44
2007	10	10	10	45	38	44
2008	10	9	9	45	35	43
2009	10	10	10	45	37	43
2010	10	9	10	45	36	44
2011	10	9	10	44	35	42
2012	9	9	9	43	36	42
2013	9	9	9	43	34	41
2014	9	9	9	43	32	41
2015	9	8	9	42	33	41
2016	9	9	9	43	33	41
2017	9	9	9	40	33	39
2018	9	9	9	42	34	41
2019	9	9	9	40	35	40
2020	8	9	8	40	36	39
2021	8	8	8	39	34	38
2022	8	8	8	39	37	39
2023	7	7	7	37	32	36
2024	7	7	7	38	31	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

mende Arbeits- und Fachkräftebedarf in vielen Berufen und Branchen im Kontext des demografischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und der Dekarbonisierung könnte für eine Stabilisierung der betrieblichen Mitbestimmung sprechen. So zeigt sich beispielsweise im Hinblick auf die ökologische Transformation, dass die betriebliche Mitbestimmung (wie auch die Tarifbindung) in Betrieben mit „Green Skills“ stärker verbreitet ist als in anderen Betrieben (Hohendanner et al. 2024, S. 20). Trotzdem ist die betriebliche Mitbestimmung – ähnlich wie die Branchentarifbindung – tendenziell auf dem Rückzug. Das gilt vor allem für die Privatwirtschaft. Im öffentlichen Sektor ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Personalrat als auch der Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben weitgehend stabil.

Im Folgenden liegt deshalb der Fokus auf den Betrieben der Privatwirtschaft mit fünf und mehr Beschäftigten. Diese Betriebe sind von zentraler Bedeutung für die Bewertung der Verbreitung der Mitbestimmung, gerade auch im Hinblick auf die kommenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026. In *Tabelle 3* (siehe S. 301) sind die entsprechenden Daten zur Verbreitung von Betriebsräten in der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigten) getrennt für West- und Ostdeutschland dargestellt.³ Um die Jahrtausendwende verfügten rund 12 % der Betriebe über eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung der Be-

schäftigten. Dieser Wert ist bis 2023 auf rund 7 % gesunken und 2024 konstant geblieben.

Bei der Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads ergeben sich deutlich höhere Anteile. Das liegt daran, dass vor allem größere Betriebe über einen Betriebsrat verfügen. So arbeiten rund 38 % der Beschäftigten im Westen und 31 % der Beschäftigten im Osten in Betrieben mit Betriebsrat. Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat seit 1996 um 13 Prozentpunkte auf 37 % zurückgegangen.

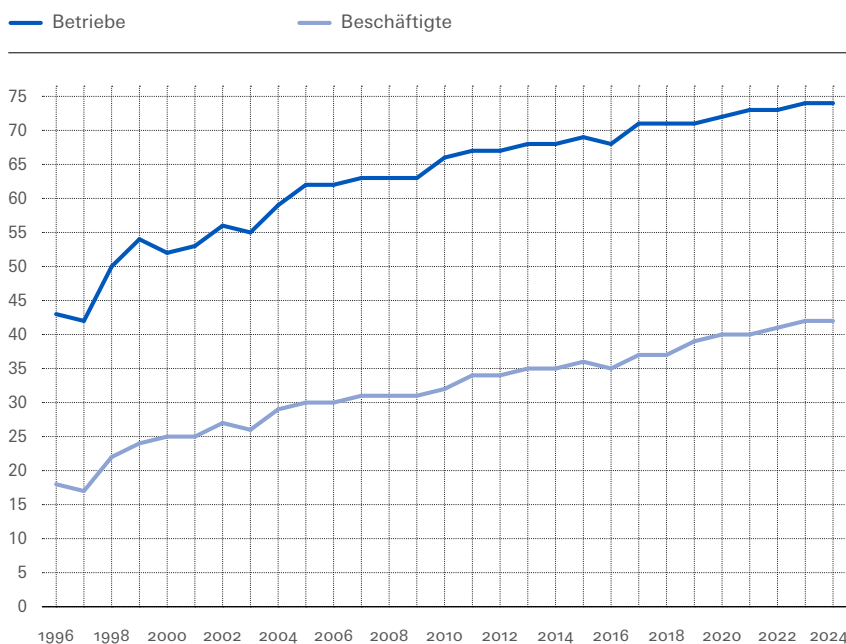
4 Weiterhin hoher Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Spiegelbildlich zum Bedeutungsverlust der Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung nimmt der Anteil der Betriebe seit 1996 zu, die weder tarifgebunden sind noch eine betriebliche Mitbestimmung haben. Diese sogenannten weißen Flecken, also die Vertretungslücken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, sind 2024 im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Mittlerweile verfügt mit 74 % aller Betriebe die überwiegende Mehrheit weder über einen Betriebs- oder Personalrat noch über einen Tarifvertrag. In diesen eher kleineren Betrieben arbeiten etwa 42 % aller Beschäftigten (*Abbildung 2*).

Es gibt zwar einen Bedeutungsverlust von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung, dennoch arbeiten immer noch rund 58 % aller Beschäftigten in Betrieben, die tarifgebunden oder mitbestimmt oder sowohl tarifgebunden als auch mitbestimmt sind (*Tabelle 4*). Besonders ausgeprägt sind die weißen Flecken hinsichtlich der Erfassung der Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel, im Sektor Information und Kommunikation, im Gastgewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft.

ABBILDUNG 2
Weder Tarifbindung noch Betriebs- oder Personalrat, 1996 bis 2024

Anteile in Prozent



Anmerkung: Alle Betriebe inklusive Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten, öffentlichem Dienst, Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

3 Die in Tabelle 3 ausgewiesenen Anteile weichen in einigen Jahren (zumeist geringfügig) von den Berechnungen in früheren Veröffentlichungen von Ellguth/Kohaut ab (zuletzt in Heft 4/2022 der WSI-Mitteilungen, Tab. 5 auf S. 332), da auch die Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck in die Privatwirtschaft einbezogen wurden.

TABELLE 4

Weder Tarifbindung noch Betriebs- oder Personalrat, 2024

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte
Branche		
Land- und Forstwirtschaft	73	62
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	55	23
Nahrungs- und Genussmittel	69	41
Verbrauchsgüter	68	35
Produktionsgüter	65	33
Investitions- und Gebrauchsgüter	78	27
Baugewerbe	56	46
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	83	62
Einzelhandel	81	69
Verkehr und Lagerei	84	52
Information und Kommunikation	94	61
Gastgewerbe	81	65
Finanz- und Versicherungsgewerbe	80	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	83	51
Erziehung und Unterricht	46	18
Gesundheits- und Sozialwesen	71	33
Sonstige Dienstleistungen	77	56
Organisationen ohne Erwerbszweck	48	25
Öffentliche Verwaltung	10	1
Privatwirtschaft	77	48
Betriebsgröße		
1 bis 4 Beschäftigte	84	84
5 bis 9 Beschäftigte	79	79
10 bis 20 Beschäftigte	69	68
21 bis 50 Beschäftigte	60	59
51 bis 100 Beschäftigte	45	45
101 bis 200 Beschäftigte	38	37
> 200 Beschäftigte	16	10
Gebiet		
Westdeutschland	73	40
Ostdeutschland	81	49
Gesamt	74	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

5 Fazit

Sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte haben in den letzten Jahren schleichend, aber kontinuierlich an Reichweite eingebüßt. Nur knapp 50 % der Beschäftigten arbeiten mittlerweile noch in Betrieben mit Branchen- oder Haustarifvertrag und rund 43 % in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. Dennoch zeigen die Statistiken, dass sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Mitbestimmung auch mehr als sieben Jahrzehnte nach Einführung des

Tarifvertragsgesetzes noch eine wichtige Rolle im deutschen System der industriellen Beziehungen spielt. Aus Sicht der Betriebe könnten Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung auch dazu beitragen, im zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte im Kontext des demographischen Wandels zu bestehen. ■

LITERATUR

Ellguth, P. / Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 290–297

Ellguth, P. / Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306–314

Hohendanner, C. / Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung: keine Trendwende in Sicht, in: IAB-Forum v. 30. 05. 2025

Hohendanner, C. / Janser, M. / Lehmer, F. (2024): Betriebe in der ökologischen Transformation. IAB-Forschungsbericht 13/2024, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1324.pdf>

Jirjahn, U. / Smith, S. (2018): Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, in: Annals of Public and Cooperative Economics 89 (1), S. 201–234

AUTOR*INNEN

CHRISTIAN HOHENDANNER, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung, Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF e.V. und Lehrbeauftragter der Technischen Hochschule Nürnberg. Forschungsschwerpunkte: betriebliche Personalpolitik, Qualität der Beschäftigung, aktive Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsbedingungen im sozialen und gemeinnützigen Dienstleistungssektor.

@ christian.hohendanner@iab.de

SUSANNE KOHAUT, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung. Forschungsschwerpunkte: industrielle Beziehungen, gleichstellungspolitische Themen wie Frauen in Führungspositionen sowie Survey-methodologische Fragestellungen.

@ susanne.kohaut@iab.de