

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2025

In diesem Beitrag werden aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und zur 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 ist der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen

¹ Die Tabellen zur Tarifbindung sind unter <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung> veröffentlicht. Der Beitrag ist größtenteils eine Aktualisierung des Vorjahresberichtes.

Betrieben arbeiten seither um 25 Prozentpunkte von 67 % im Jahr 1996 auf 42 % im Jahr 2025 gesunken. Diese Entwicklung ist weitestgehend auf den Rückgang der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft zurückzuführen, denn die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor blieb im betrachteten Zeitraum weitgehend stabil. Aktuell hat sich in Ostdeutschland der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiten, allerdings etwas stabilisiert.

Im Jahr 2025 arbeiteten hochgerechnet rund 43 % der westdeutschen und etwa 34 %² der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Haustarifverträge galten für 6 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten (Tabelle 1). Deutlich niedriger fiel der Anteil der Betriebe aus, die tarifgebunden sind: Lediglich rund 24 % der Betriebe im Westen und rund 16 % der Betriebe im Osten sind durch Branchentarifverträge gebunden. Haus- oder Firmentarifverträge gelten wiederum nur für 2 % der Betriebe in West- und in Ostdeutschland. Alle anderen, also etwa 75 % der westdeutschen und 82 % 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 Betrieben aufgrund der geringen Größe insgesamt lediglich 14 % der Beschäftigten.)

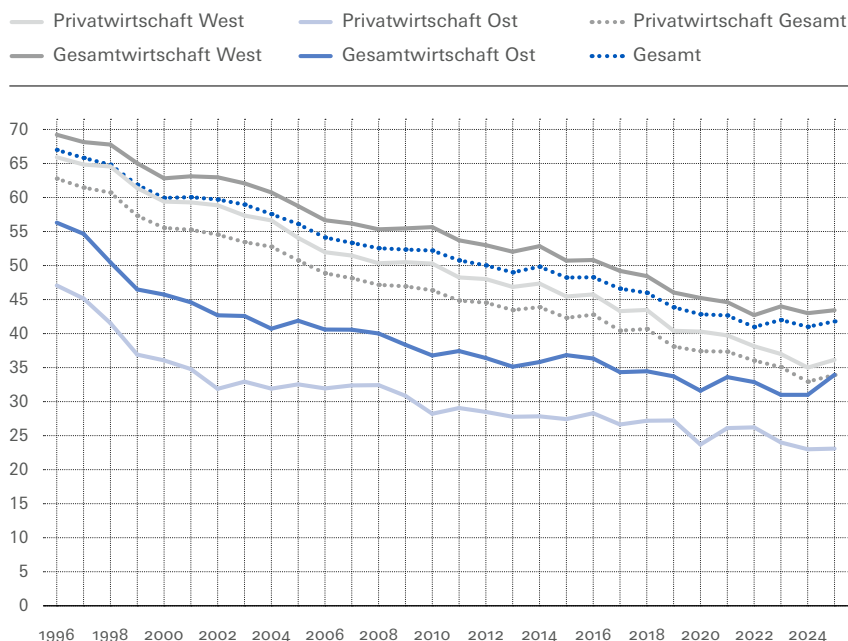
Geht man weiter ins Detail, so zeigt sich, dass das Ausmaß der Tarifbindung vor allem zwischen den Wirtschaftszweigen stark variiert. In Tabelle 1 ist sowohl der Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ausgewiesen. Im Bereich 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, wie auch 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

ABBILDUNG 1

Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996–2025

Anteile in Prozent



Anmerkung: Privatwirtschaft inklusive Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck. Privatwirtschaft wird durch die Rechtsform und den Wirtschaftszweig abgegrenzt. Betriebe, die als Rechtsform „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ oder „Stiftung“ angeben, werden ebenso ausgeschlossen wie Betriebe der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

tarifgebunden. Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu.

Für rund 50 % der westdeutschen und 55 % der ostdeutschen Arbeitnehmer*innen galt im Jahr 2025 kein Tarifvertrag. Deutlich weniger als die Hälfte dieser Beschäftigten (43 %) arbeitet in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientieren. 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. Nur in diesem Teil der Betriebe dürften die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben annähernd vergleichbar sind. Frühere Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2020 zeigten auch, dass häufig nicht alle Beschäftigten von den tarifähnlichen Arbeitsbedingungen profitieren (Ellguth/Kohaut 2021).

2 Der Anstieg in Ostdeutschland von 31 % (2024) auf 34 % (2025) sollte aufgrund der statistischen Unschärfe der Hochrechnung mit Vorsicht interpretiert werden: Der Wert von 34 % im Jahr 2025 liegt im Konfidenzintervall zwischen 30 % und 38 %. Der Vorjahreswert von 31 % liegt zwischen

27 % und 35 %. Ein Test auf Basis von Regressionsanalysen zwischen den beiden Jahren zeigt keine signifikante Änderung an. Von einer Trendwende kann daher auf Basis der vorliegenden Daten nicht gesprochen werden.

TABELLE 1

Betriebe und Beschäftigte mit und ohne Tarifbindung, 2025

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	26	2	72	33	33	1	66	35
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	46	1	52	35	73	3	24	47
Nahrungs- und Genussmittel	35	6	59	39	44	9	48	50
Verbrauchsgüter	21	1	77	41	38	7	56	37
Produktionsgüter	23	4	73	39	46	12	42	43
Investitions- und Gebrauchsgüter	17	3	80	46	34	7	58	58
Baugewerbe	41	1	58	54	46	4	50	65
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	15	1	84	39	21	3	76	44
Einzelhandel	18	1	81	37	21	2	77	49
Verkehr und Lagerei	13	2	84	28	31	13	55	35
Information und Kommunikation	4	1	95	14	7	3	90	10
Beherbung und Gastgewerbe	18	1	81	23	32	2	66	33
Finanz- und Versicherungsgewerbe	19	1	80	29	66	3	31	45
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	1	85	23	37	5	58	30
Erziehung und Unterricht	42	6	52	42	68	7	25	63
Gesundheits- und Sozialwesen	25	4	72	44	49	13	38	56
Sonstige Dienstleistungen	17	1	81	22	24	9	67	31
Organisationen ohne Erwerbszweck	30	8	63	54	61	7	32	64
Öffentliche Verwaltung	77	8	15	60	86	9	5	33
Privatwirtschaft								
West	21	2	77	35	36	5	59	44
Ost	14	2	84	28	23	12	65	38
Gesamt	20	2	78	33	34	6	60	43
Betriebsgröße								
1 bis 4 Beschäftigte	15	1	84	24	15	1	84	25
5 bis 9 Beschäftigte	19	1	80	36	19	1	80	35
10 bis 20 Beschäftigte	29	2	69	43	29	2	69	43
21 bis 50 Beschäftigte	32	4	64	44	32	4	64	44
51 bis 100 Beschäftigte	37	5	58	51	37	5	58	51
101 bis 200 Beschäftigte	43	7	50	51	43	7	50	51
> 200 Beschäftigte	53	13	34	46	61	12	27	45
Region								
Westdeutschland	24	2	75	35	43	6	50	44
Ostdeutschland	16	2	82	28	34	11	55	39
Gesamt	22	2	76	34	42	7	51	43

Anmerkung: Privatwirtschaft wird durch die Rechtsform und den Wirtschaftszweig abgegrenzt. Betriebe, die als Rechtsform „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ oder „Stiftung“ angegeben, werden ebenso ausgeschlossen wie Betriebe der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung. Aufgrund von Rundungseffekten sind Summen über 100% möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

3 Arbeitsbedingungen in nicht tarifgebundenen Betrieben

Im Rahmen der Erhebung 2025 wurden erstmals alle nicht tarifgebundenen Betriebe gefragt, ob sie die Regelungen des für ihre Branche relevanten Tarifvertrags kennen. Sofern dies zutraf, wurden die Betriebe zusätzlich gebeten, die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb im Vergleich zum entsprechenden Branchentarifvertrag einzuschätzen. Dadurch stehen erstmals nicht nur für Betriebe, die angeben, sich am Branchentarifvertrag zu orientieren, sondern auch für weitere nicht tarifgebundene Betriebe Informationen zu zentralen Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

Von den rund 76 % der Betriebe ohne Tarifbindung gab knapp die Hälfte (48 %) an, den für ihre Branche relevanten Tarifvertrag nicht zu kennen. Weitere 11 % machten hierzu keine Angaben. Damit verfügt ein erheblicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe nach eigener Einschätzung über keine oder nur unklare Kenntnisse der tariflichen Regelungen ihrer Branche. Dies deutet darauf hin, dass tarifliche Standards für einen beträchtlichen Teil der Betriebe keine direkte Referenzgröße für die Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen darstellen.

Die Betriebe, die angaben, den relevanten Branchentarifvertrag zu kennen, wurden gebeten, zentrale Arbeitsbedingungen – insbesondere Entlohnung, Urlaubstage, Wochenarbeitszeit sowie Sonderzahlungen – mit den tarifvertraglichen Regelungen zu vergleichen (Abbildung 2).

Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die sich nach eigenen Angaben am Branchentarifvertrag orientieren, tendenziell häufiger Arbeitsbedingungen berichten, die mindestens dem tariflichen Niveau entsprechen. Dies gilt insbesondere für die Entlohnung und die Sonderzahlungen. So gaben 78 % dieser Betriebe an, eine Entlohnung zu zahlen, die mindestens dem tariflichen Niveau entspricht, während dieser Anteil bei Betrieben, die den Tarifvertrag zwar kennen, sich aber nicht daran orientieren, mit 67 % deutlich niedriger ausfällt. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Sonderzahlungen: Während 55 % der tariforientierten Betriebe hier mindestens tarifliche Leistungen berichteten, trifft dies nur auf 47 % der Betriebe ohne tarifliche Orientierung zu. Gleichzeitig gaben diese Betriebe häufiger an, unterhalb des tariflichen Niveaus zu liegen.

Bei der Anzahl der Urlaubstage zeigen sich hingegen geringere Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. In beiden Fällen gab eine große Mehrheit der Betriebe an, mindestens die im Branchentarifvertrag vorgesehene Zahl an Urlaubstagen zu gewähren (84 % bzw. 80 %). Dies deutet darauf hin, dass tarifliche Standards beim Urlaub auch außerhalb der formalen Tarifbindung eine Orientierungsfunktion besitzen. Auch bei der Wochenarbeitszeit zeigt sich eine relativ hohe Übereinstimmung mit den tariflichen Regelungen (ohne Abbildung). Mehr als zwei Drittel der Betriebe gaben an, dass die betriebliche Wochen-

ABBILDUNG 2

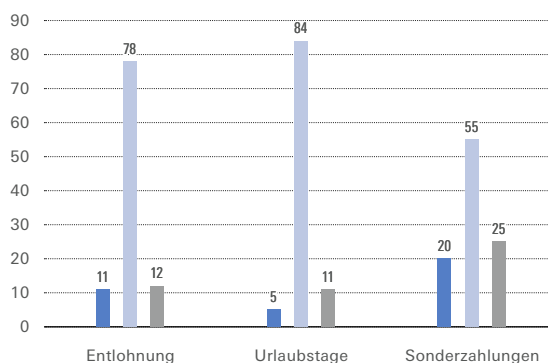
Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum relevanten Branchentarifvertrag (BTV), 2025

Anteile in Prozent

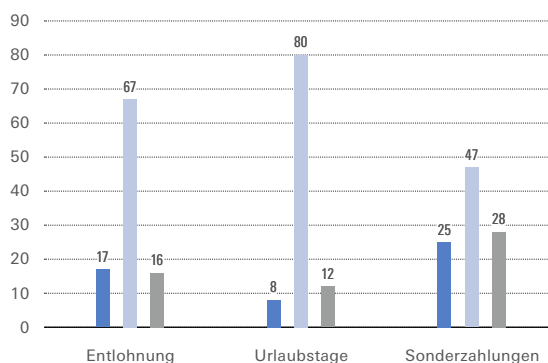
Die Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb sind ...

... niedriger als im BTV ... kann ich nicht sagen
... genau gleich oder höher als im BTV

Betriebe, die sich am TV orientieren



Betriebe, die die Regelungen des TV kennen, sich aber nicht daran orientieren



WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

arbeitszeit höchstens so lang ist wie die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass tarifliche Standards auch in nicht tarifgebundenen Betrieben eine gewisse Referenzfunktion erfüllen können – insbesondere in Betrieben, die sich bewusst an den tariflichen Regelungen orientieren. Allerdings bestehen Zweifel, inwieweit die subjektiven Angaben der Betriebe hinsichtlich Entlohnung, Sonderzahlungen und Urlaub einem objektiven Vergleich der betrieblichen und der tarifvertraglichen Regelungen standhält. Empirische Studien zeigen, dass tarifgebundene Betriebe im Durchschnitt unter anderem besser bezahlen (siehe z. B. Ellguth/Kohaut 2020; Bossler 2019). Auffällig ist in diesem Zusammenhang auch der re-

lativ hohe Anteil von Betrieben, die keine Einschätzung zu den tariflichen Arbeitsbedingungen vornehmen können. Er liegt zwischen 11 % und 28 %. Besonders ausgeprägt ist diese Unsicherheit bei den Sonderzahlungen: Hier liegt der Anteil der Betriebe, die keine Angaben machen können, bei 25 % bzw. 28 %. Insofern zeigt sich hier ein widersprüchliches Bild in den Angaben der Betriebe: Ein nicht geringer Anteil der Betriebe, die angeben, die Regelungen des einschlägigen Tarifvertrags zu kennen, kann zugleich nicht angeben, ob ihre Arbeitsbedingungen im Vergleich zu tarifgebunden Betrieben gleich, besser oder schlechter ausfallen.

4 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 Beschäftigten Anwendung findet. Bei etwa 36 % der Betriebe ist dies nicht der Fall, da diese Betriebe nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels unter der Betriebsgrößenschwelle von fünf Beschäftigten liegen. Dennoch hat ein Großteil der Beschäftigten einen Anspruch auf Gründung eines Betriebsrats, da nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2025 lediglich etwa 5 % aller Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer*innen tätig sind.³ Im Gegensatz zu früheren Darstellungen (z. B. Ellguth/Kohaut 2021) werden in den hier abgebildeten Statistiken nicht nur Betriebe ab fünf Beschäftigten, sondern alle Betriebe, also auch Betriebe unter fünf Beschäftigten berücksichtigt, um die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten über alle Betriebe und Beschäftigten hinweg darzustellen.

Im Jahr 2025 arbeiteten etwa 42 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat (2024: 43 %). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit etwa 43 % etwas höher als in Ostdeutschland mit 39 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich im Deckungsgrad der betrieblichen 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 Verbrauchs- und Produktionsgüterindustrie, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den Organisationen ohne Erwerbszweck. Eine geringe Mitbestimmung weisen neben der Landwirtschaft 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 Erwerbszweck 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 mit der Betriebsgröße ist bei alternativen Vertretungsformen zudem nicht so ausgeprägt wie bei den gesetzlich verankerten Betriebs- und Personalräten.

Insgesamt ist die betriebliche Mitbestimmung – ähnlich wie die Branchentarifbindung – in der langen Frist 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 Betriebsratswahlen, die im Frühjahr 2026 stattgefunden haben. In *Tabelle 3* sind die entsprechenden Daten zur Verbreitung von Betriebsräten in der Privatwirtschaft (Betriebe ab fünf Beschäftigten) getrennt für West- und Ostdeutschland dargestellt. Um die Jahrtausendwende verfügten rund 12 % der Betriebe über eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung der Beschäftigten. Dieser Wert ist bis 2023 auf rund 7 % gesunken und bis 2025 konstant geblieben.

Bei der Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads ergeben sich deutlich höhere Anteile. Das

3 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 An-

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

TABELLE 2

Betriebe und Beschäftigte mit betrieblicher Mitbestimmung, 2025

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	1	5	4	5	8
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	32	39	10	73	74	16
Nahrungs- und Genussmittel	7	8	7	37	38	7
Verbrauchsgüter	9	12	7	51	53	6
Produktionsgüter	20	25	8	65	66	22
Investitions- und Gebrauchsgüter	11	15	9	66	67	16
Baugewerbe	1	2	4	9	10	7
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	5	7	5	24	26	7
Einzelhandel	4	5	8	15	16	11
Verkehr und Lagerei	6	8	9	35	36	13
Information und Kommunikation	6	10	5	40	42	17
Beherbung und Gastgewerbe	2	3	5	7	8	8
Finanz- und Versicherungsgewerbe	8	16	5	61	66	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	5	5	25	27	11
Erziehung und Unterricht	27	31	21	63	64	23
Gesundheits- und Sozialwesen	7	10	14	54	55	24
Sonstige Dienstleistungen	3	4	7	22	25	17
Organisationen ohne Erwerbszweck	20	28	21	59	63	22
Öffentliche Verwaltung	58	68	11	94	94	15
Privatwirtschaft						
West	5	7	7	35	36	13
Ost	4	6	6	29	31	12
Gesamt	5	7	7	34	35	13
Betriebsgröße						
1 bis 4 Beschäftigte	1		3	1		3
5 bis 9 Beschäftigte	2	2	7	2	2	8
10 bis 20 Beschäftigte	6	6	11	6	6	11
21 bis 50 Beschäftigte	14	14	15	15	15	15
51 bis 100 Beschäftigte	30	30	12	31	31	12
101 bis 200 Beschäftigte	47	47	17	48	48	17
> 200 Beschäftigte	74	74	15	84	84	19
Region						
Westdeutschland	7	9	8	43	45	14
Ostdeutschland	6	9	7	39	41	14
Gesamt	6	9	8	42	44	14

Anmerkung: Alle Betriebe inklusive Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten, öffentlichem Dienst, Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck. Privatwirtschaft wird durch die Rechtsform und den Wirtschaftszweig abgegrenzt. Betriebe, die als Rechtsform „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ oder „Stiftung“ angeben, werden ebenso ausgeschlossen wie Betriebe der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

liegt daran, dass vor allem größere Betriebe über einen Betriebsrat verfügen. So arbeiten rund 36 % 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 14 Prozentpunkte auf 35 % zurückgegangen.

TABELLE 3

Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat, 1996–2025

Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigte, 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
2025	7	6	7	36	31	35

Anmerkung: Privatwirtschaft wird durch die Rechtsform und den Wirtschaftszweig abgegrenzt. Betriebe, die als Rechtsform „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ oder „Stiftung“ angeben, werden ebenso ausgeschlossen wie Betriebe der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

5 Weiterhin hoher Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

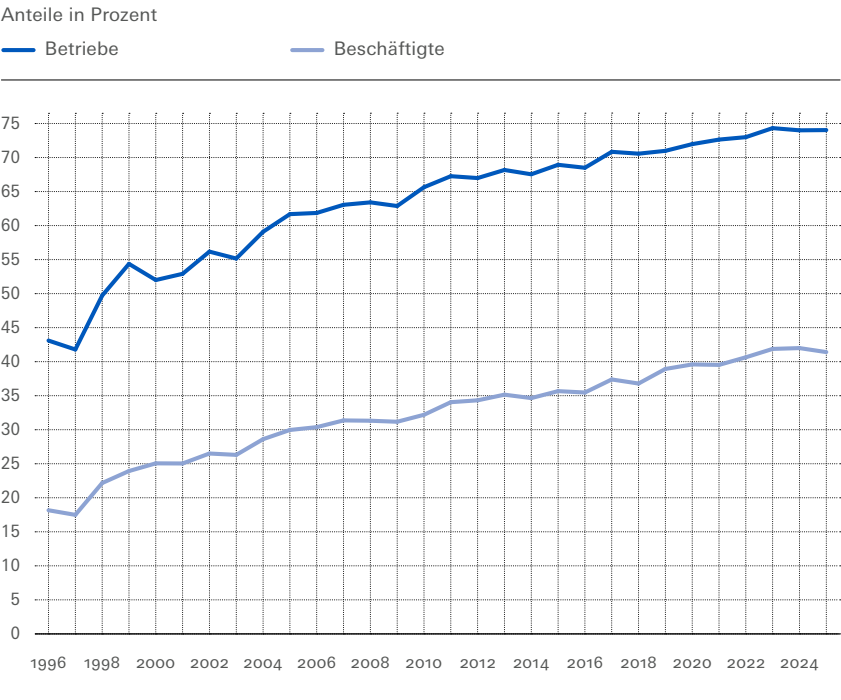
Spiegelbildlich zum Bedeutungsverlust der Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung nimmt seit 1996 der Anteil der Betriebe zu, die weder tarifgebunden sind noch eine betriebliche Mitbestimmung haben. Diese sogenannten weißen Flecken, also die Vertretungslücken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft, sind 2025 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 41 % aller Beschäftigten (*Abbildung 3*).

Es gibt zwar langfristig einen Bedeutungsverlust von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung, dennoch arbeiten immer noch rund 59 % aller Beschäftigten in Betrieben, die tarifgebunden oder mitbestimmt oder sowohl mitbestimmt als auch tarifgebunden sind (*Tabelle 4*). Besonders ausgeprägt sind die weißen Flecken hinsichtlich der Erfassung der Beschäftigten im Großhandel, im Bereich Verkehr und Lagerei, in der Information und Kom-

ABBILDUNG 3

Betriebe und Beschäftigte –
Weder Tarifbindung noch Betriebs- oder Personalrat, 1996–2025



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

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

munikation, im Beherbergungs- und Gastgewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

6 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 42 % in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. Dennoch zeigen die Statistiken, dass sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Mitbestimmung mehr als sieben Jahrzehnte nach Einführung des Tarifvertragsgesetzes nach wie vor eine wichtige Rolle im deutschen System der industriellen Beziehungen spielen. Aus Sicht der Betriebe könnten Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung auch dazu beitragen, in dem im Kontext des demografischen Wandels zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte zu bestehen. ■

TABELLE 4

Betriebe und Beschäftigte – Weder Tarif-
bindung noch Betriebs- oder Personalrat, 2025

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte
Branche		
Land- und Forstwirtschaft	72	66
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	49	19
Nahrungs- und Genussmittel	57	39
Verbrauchsgüter	73	41
Produktionsgüter	68	33
Investitions- und Gebrauchsgüter	74	30
Baugewerbe	58	49
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	81	65
Einzelhandel	80	68
Verkehr und Lagerei	82	51
Information und Kommunikation	92	58
Beherbergung und Gastgewerbe	81	63
Finanz- und Versicherungsgewerbe	79	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	83	50
Erziehung und Unterricht	47	19
Gesundheits- und Sozialwesen	70	29
Sonstige Dienstleistungen	80	64
Organisationen ohne Erwerbszweck	56	22
Öffentliche Verwaltung	12	1
Privatwirtschaft		
West	75	47
Ost	82	56
Gesamt	77	49
Betriebsgröße		
1 bis 4 Beschäftigte	84	83
5 bis 9 Beschäftigte	79	79
10 bis 20 Beschäftigte	67	67
21 bis 50 Beschäftigte	60	59
51 bis 100 Beschäftigte	48	48
101 bis 200 Beschäftigte	37	36
> 200 Beschäftigte	16	10
Region		
Westdeutschland	73	40
Ostdeutschland	80	47
Gesamt	74	41

Anmerkung: Privatwirtschaft wird durch die Rechtsform und den Wirtschaftszweig abgegrenzt. Betriebe, die als Rechtsform „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ oder „Stiftung“ angeben, werden ebenso ausgeschlossen wie Betriebe der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

LITERATUR

- Bossler, M.** (2019): The Rise in Orientation at Collective Bargaining Without a Formal Contract. *Industrial Relations*, 58 (1), S.17–45
- 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.** (2020): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: *Industrielle Beziehungen*, 27 (4), S.371–388
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: *WSI-Mitteilungen* 74 (4), S.306–314

AUTOR*INNEN

CHRISTIAN HOHENDANNER, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung, Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF e.V. 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