

TARIFBINDUNG IN DEN BUNDESLÄNDERN

Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten

von Malte Lübker und Thorsten Schulten



Inhalt

Tarifbindung in den Bundesländern	3
Deutschland	10
Schleswig-Holstein/Hamburg	12
Niedersachsen	14
Bremen	16
Nordrhein-Westfalen	18
Hessen	20
Saarland	22
Rheinland-Pfalz	24
Baden-Württemberg	26
Bayern	28
Berlin	30
Brandenburg	32
Mecklenburg-Vorpommern	34
Sachsen	36
Sachsen-Anhalt	38
Thüringen	40
Anhang: Datengrundlage und Methoden	42
Literatur	48

Tarifbindung in den Bundesländern

Tarifverträge als Garant für bessere Arbeitsbedingungen

Tarifverträge können für die Beschäftigten eine Menge bewegen: Über sie wurden sukzessive kürzere Wochenarbeitszeiten durchgesetzt, Entgeltsteigerungen festgeschrieben oder Wahlmöglichkeiten zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit eingeführt (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2019). Gleichzeitig ist klar, dass Tarifverträge nur dort ihre volle Wirkung entfalten können, wo sie von den Arbeitgebern auch verbindlich angewendet werden. Eine freiwillige Orientierung von Unternehmen an bestehenden Tarifverträgen ist hingegen kein Ersatz für eine verbindliche Tarifbindung, da sie in der Regel mit deutlich schlechteren Arbeitsstandards einhergeht (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019; Ellguth/Kohaut 2020, 2021).

Deshalb ist der langfristige Rückgang der Tarifbindung in Deutschland eine bedrohliche Entwicklung: Im Jahr 2023 konnten nach den Daten des IAB-Betriebspanels nur noch 49 Prozent der Beschäftigten auf tarifvertraglich festgeschriebene Ansprüche zählen, verglichen mit 68 Prozent im Jahr 2000. Frauen und Männer sind von dem Rückgang gleichermaßen betroffen. Ebenfalls rückläufig ist die betriebliche Mitbestimmung, sodass derzeit nur noch gut vier von zehn Beschäftigten durch einen Betriebs- und Personalrat vertreten werden (s. a. Ellguth/Trinczek 2016; Kohaut/Hohendanner 2024a). Damit sind die beiden Kernelemente des „deutschen Modells“ der industriellen Beziehungen gleichermaßen unter Druck geraten (Müller-Jentsch 1995).

Die Gründe für den Rückgang sind vielfältig. Oft als Ursache genannt wird der wirtschaftliche Strukturwandel, insbesondere die Verlagerung der Beschäftigung aus industriellen Großbetrieben hin zu kleinteiligeren Strukturen im Dienstleistungssektor. Dies macht es für Gewerkschaften heute schwieriger, effektiv Mitglieder zu organisieren und zu halten (siehe Dribbusch/Birke 2019). Doch auch dort, wo es Gewerkschaften gelingt, in neuen Betrieben Fuß zu fassen und Organisationsmacht aufzubauen, stößt die Durchsetzung von Tarifverträgen zum Teil auf heftigen Widerstand der Arbeitgeber – wie die Beispiele Amazon (Boewe/Schulten 2019) und Tesla (Schulten et al. 2024, S. 43) eindrücklich belegen.

Zusätzlich befördert wird die Erosion der Tarifbindung durch die Tarifflicht von Arbeitgebern in Branchen, in denen wie im Einzelhandel und der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge traditionell verwurzelt sind. Inzwischen ist Tarifbindung auch bei den größten Konzernen Deutschlands nicht mehr durchgängig vorhanden. Von den im DAX-40 notierten Unternehmen entziehen sich derzeit sieben vollständig der Tarifbindung, in weiteren gilt in einigen Tochtergesellschaften oder an einigen Standorten kein Tarifvertrag (Schulten/Luth/Lübker 2023). Durch die Einführung von OT-Mitgliedschaften (d.h. ohne Tarifbindung) haben einige Arbeitgeberverbände dieser Entwicklung zusätzlich Vorschub geleistet (Behrens/Helfen 2016). Für die Beschäftigten hat dies aufgrund der strukturell ungleichen Machtverteilung am Arbeitsmarkt weitreichende Folgen.

Tarifbindung: Entwicklung und aktueller Stand in den Bundesländern

Diese aktualisierte Ausgabe der Analysen zur Tarifpolitik dokumentiert die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland als Ganzes und auf Ebene der einzelnen Bundesländer.¹ Hierzu wurden Daten des IAB-Betriebspanels bis zum Jahr 2022 ausgewertet und um vom IAB selbst veröffentlichte Angaben für das Jahr 2023 ergänzt.² Die Daten zeigen eine große Spannweite der Tarifbindung: Zwischen den Spitzenreitern Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg mit jeweils 54 Prozent und dem Schlusslicht Mecklenburg-Vorpommern mit nur 40 Prozent liegt ein Abstand von 14 Prozentpunkten. Gegenüber dem Vorjahr ergeben sich für einzelne Länder deutliche Abweichungen: Für Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen und das Saarland weist die aktuelle Welle des IAB-Betriebspanels eine um fünf oder mehr Prozentpunkte niedrigere Tarifbindung aus als in der vorherigen Erhebung aus dem Jahr 2022.

Auch wenn das IAB den Anspruch erhebt, dass für die weit überwiegende Mehrheit der Bundesländer landesspezifische Auswertungen möglich sind (Bächmann et al. 2023, S. 11f.), so sind diese Datenpunkte mit Vorsicht zu interpretieren.³ Im Vorjahresvergleich auffällige Angaben spiegeln nicht notwendiger Weise reale Veränderungen in der tatsächlichen Tarifbindung wider. In vielen Fällen sind Effekte der Stichprobenziehung eine plausible Erklärung, da auch die Daten des IAB-Betriebspanel mit einem stichprobenbedingten Messfehler behaftet sind (siehe Anhang zur Datengrundlage und Methode). So erscheinen die ausgesprochen hohen, vom langfristigen Trend abweichenden Datenpunkte für Bremen (2022) und das Saarland (2022) im Rückblick als statistische Ausreißer. Das gleiche gilt für die aktuellen Datenpunkte für Hessen und Brandenburg, die vom langfristigen Trend nach unten abweichen.

Gemeinsam ist allen Bundesländern, dass die Arbeitsbedingungen in wesentlichen Punkten in tariflosen Betrieben deutlich schlechter sind: So ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit in nicht-tarifgebundenen Betrieben mit 39,5 Stunden im Schnitt um fast eine Stunde länger als in Betrieben mit Tarifvertrag (38,6 Stunden). Auch beim Entgelt klafft eine Lücke von mehreren hundert Euro zu Lasten der tariflosen Betriebe, in denen Vollzeitbeschäftigte

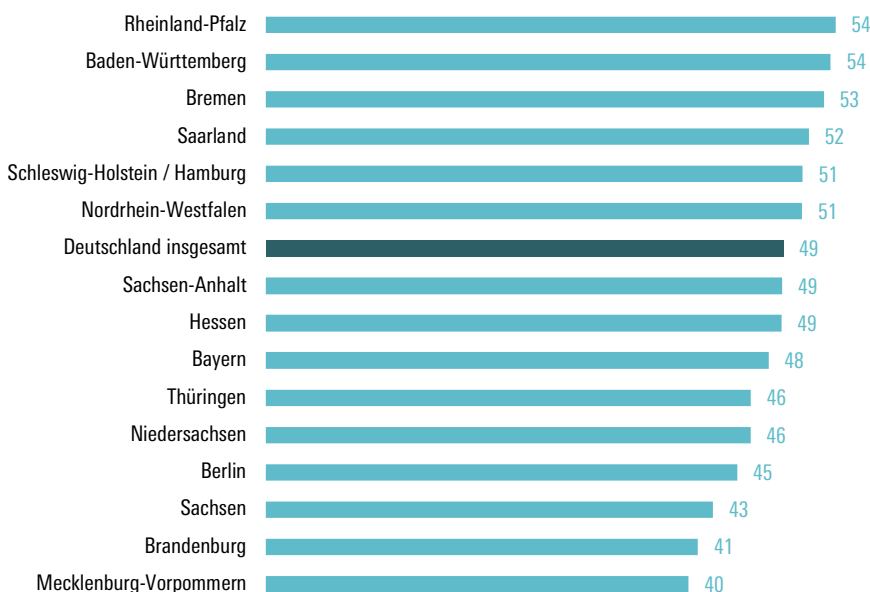
-
- ¹ Schleswig-Holstein und Hamburg geben derzeit keine Aufstockungsstichprobe für das IAB-Betriebspanel in Auftrag. Da die Basisstichprobe für die beiden bevölkerungsarmen Länder relativ klein sind, werden die beiden Länder aufgrund geringer Fallzahlen im vorliegenden Bericht gemeinsam ausgewertet (s. a. Anhang).
 - ² Angaben für 2023 stammen aus den von IAB veröffentlichten Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Kohaut/Hohendanner 2024b). Die Rohdaten des IAB-Betriebspanels stehen externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erst mit zeitlicher Verzögerung zur Verfügung, sodass die Daten für 2022 bei Redaktionsschluss die neuesten verfügbaren Angaben für detailliertere Auswertungen waren. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Für die Datenbasis siehe Bächmann et al. (2023a) und für die Dokumentation Bächmann et al. (2023b).
 - ³ Als alternative Datenquelle zur Tarifbindung steht seit kurzem auch die neue Verdiensterhebung (VE) des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Während sich für Deutschland für den jüngsten, in der VE verfügbaren Zeitpunkt (2022) ebenfalls eine Tarifbindung der Beschäftigten von 49 Prozent ergibt, weichen die Zahlen auf Landesebene teilweise vom IAB-Betriebspanel ab. Da die VE erst 2022 eingeführt wurde und deutliche methodische Unterschiede zu den vorherigen Erhebungen (VSE und VVE) des Statistischen Bundesamtes bestehen, lassen sich auf dieser Datenbasis keine langfristigen Trends darstellen.

im Jahr 2022 nach den IAB-Daten durchschnittlich 3.460 Euro brutto im Monat verdienten – verglichen mit 4.230 Euro in tarifgebundenen Betrieben. Die Entgeltunterschiede lassen sich teilweise damit erklären, dass tarifgebundene Betriebe auch andere Merkmale aufweisen, die tendenziell höhere Entgelte begünstigen. Der einfache Vergleich lässt deshalb keine direkten Rückschlüsse auf den ursächlichen Zusammenhang zu.

Deshalb werden in allen Kapiteln für die betriebliche Arbeitszeit und das Entgelt auch die Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dargestellt, die nach einer statistischen Bereinigung um wesentliche Strukturmerkmale verbleiben (siehe Anhang für die technischen Einzelheiten). Bezogen auf diese bereinigten Unterschiede lassen sich die Ergebnisse wie folgt deuten: Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiten im Mittel wöchentlich 53 Minuten länger und verdienen durchschnittlich 10,2 Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, die sich hinsichtlich der Betriebsgröße, des Wirtschaftszweiges, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und des Standes ihrer technischen Anlagen nicht voneinander unterscheiden. Über das Jahr gesehen entspricht dies für Beschäftigte ohne Tarifvertrag gut einer zusätzlichen Arbeitswoche, wobei ihnen auf dem Konto gleichzeitig mehr als ein volles Monatsgehalt fehlt.

Abbildung 1

Tarifbindung nach Bundesländern, 2023
in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel, zitiert nach Kohaut/Hohendanner (2024b).

In keinem einzigen Bundesland reichen die Arbeitsbedingungen in tariflosen Betrieben an die von tarifgebundenen Betrieben heran. Trotzdem gibt es deutliche regionale Unterschiede: Im Westen ist der Umfang der wöchentlichen Mehrarbeit in tariflosen Betrieben besonders hoch, und zwar auch wenn um Struktureffekte bereinigt wird. In Baden-Württemberg arbeiten Beschäftigte in tariflosen Unternehmen regulär fast anderthalb Stunden (83 Minuten) pro Woche zusätzlich, in Hessen in etwa eine Stunde (57 Minuten). Über das Jahr gesehen entspricht dies mehr als einer zusätzlichen Arbeitswoche. Beim Entgelt zeigen sich die größten Nachteile einer fehlenden Tarifbindung in Ostdeutschland: In Brandenburg verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben monatlich 15,4 Prozent weniger als Arbeitnehmer*innen in vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung, in Sachsen beträgt der Rückstand 13,8 Prozent. Um auf ein volles Jahresgehalt ihrer Kolleg*innen mit Tarifvertrag zu kommen, müssen Beschäftigte in tariflosen Betrieben hier also bis in das Folgejahr hinein arbeiten – bis Ende Februar in Sachsen, bis Anfang März in Brandenburg.

Stärkung der Tarifbindung als gemeinsame Aufgabe der Tarifparteien

Diese Unterschiede unterstreichen die Dringlichkeit, die Tarifbindung in Deutschland zu stabilisieren und wieder zu stärken. Hierzu sind starke Tarifverbände notwendig, und zwar sowohl auf Seite der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber. Nach einem deutlichen Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationsdichte in den 1990er Jahren haben die Gewerkschaften den Trend in den 2010er Jahren deutlich verlangsamen können. Trotzdem ist der Aufbau einer neuen Organisationsmacht in neu entstehenden Branchen und Betrieben eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Gewerkschaften über die Tarifpolitik auch künftig die Interessen der Beschäftigten effektiv vertreten können. Mit der systematischen Erschließung neuer Betriebe und dem „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) haben die Gewerkschaften gezeigt, dass eine stärker beteiligungsorientierte Tarifpolitik ein gangbarer und erfolgversprechender Weg ist.

Im Jahr 2023 haben die Mitgliedsgewerkschaften des DGB insgesamt erstmals seit langem einen Mitgliederzuwachs gegenüber dem Vorjahr verbuchen können. Unter den Einzelgewerkschaften gewannen per Saldo die GEW, die NGG und die GdP neue Mitglieder, insbesondere aber die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit einem Plus von gut 40.000 neuen Mitgliedern (DGB 2024). Gerade in Ostdeutschland – wo trotz des sich verschärfenden Fachkräftemangels (Dettmann et al. 2019, S.20) der Lohnrückstand tarifloser Arbeitgeber besonders eklatant ist – gibt es viele Beispiele für erfolgreiche Mobilisierung, die in neuen Tarifverträgen resultierte (Schulten/Lübker/Bispinck 2019; Schröder/Lübker/Schulten 2021; Schulten/Bispinck/Lübker 2021 und 2022; Schulten et al. 2024, jeweils Kap.3). Gleichwohl bleibt die Durchsetzung von Tarifverträgen in einzelnen Betrieben, die nicht an einen Flächentarifvertrag gebunden sind, ein kräftezehrendes Unterfangen, das sich oft über Jahre hinzieht.

Damit Tarifautonomie funktionieren kann, braucht es deshalb neben starken Gewerkschaften handlungsfähige Arbeitgeberverbände, die für ihre jeweilige

Branche Standards setzen können. Gerade bei der Einbindung neu gegründeter Unternehmen in die organisierte Interessenvertretung kämpfen die Arbeitgeberverbände jedoch mit ähnlichen Problemen wie die Gewerkschaften (Schroeder/Weßels 2017). Hinzu kommt, dass einige Arbeitgeberverbände über die Einführung von OT-Mitgliedschaften (d.h. ohne Tarifvertrag) ihre eigene Wirkungsmacht zusätzlich beschnitten haben: In Tarifverträgen niedergelegte Regelungsinhalte gelten auf einmal nur noch für einen Teil der Mitgliedschaft, werden also optional. Anders als von einigen Arbeitgebern erhofft, ist die Alternative zur Regulierung durch Tarifverträge jedoch häufig nicht eine weitgehende Deregulierung der Arbeitsbeziehungen. Vielmehr hat die Erfahrung gezeigt, dass Missstände – wie das Überhandnehmen des Niedriglohnssektors – den Staat zum Eingriff zwingen. Das beste Beispiel hierfür ist die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, dessen Notwendigkeit eng mit dem Rückgang der Tarifbindung verknüpft ist. Im Ergebnis führt eine Erosion der tarifautonomen Gestaltung der Arbeitsbedingungen deshalb zu mehr staatlicher Regulierung.

Nationale Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung nach Europäischem Recht

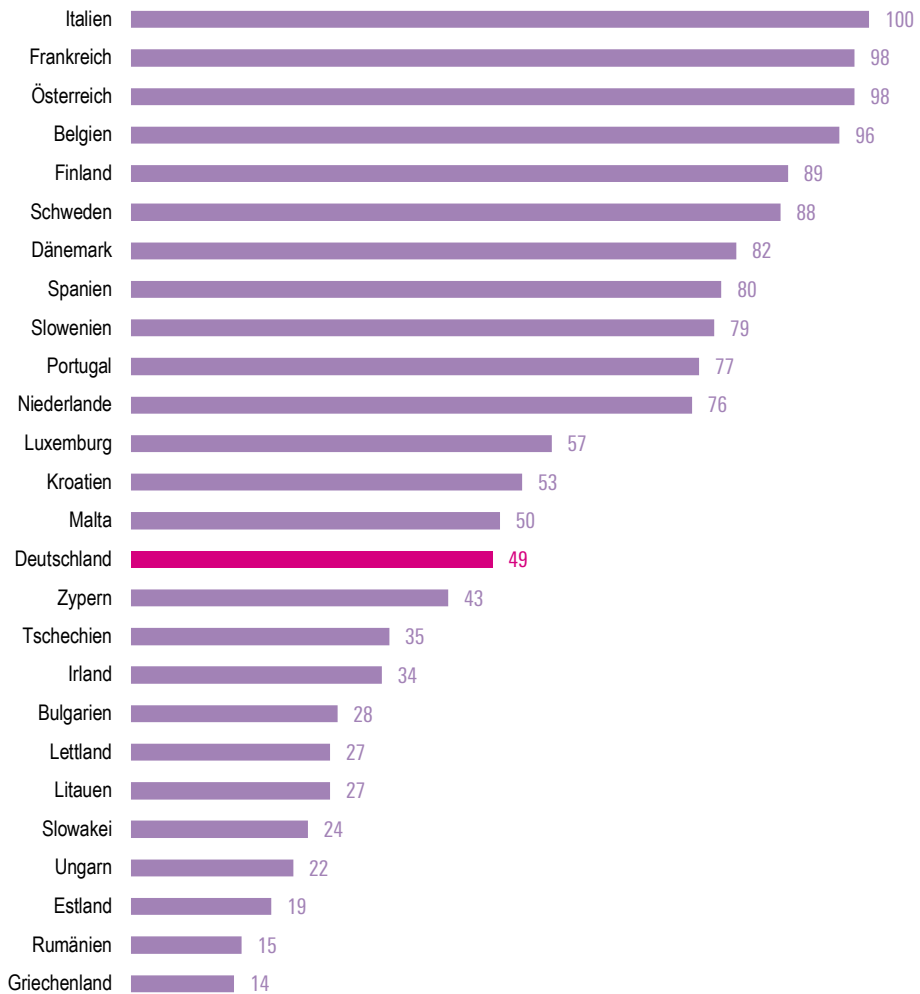
Gewerkschaften und Arbeitgeber tragen damit die primäre Verantwortung für die Stärkung der Tarifbindung. Sie handeln jedoch nicht in einem luftleeren Raum, sondern unter Rahmenbedingungen, die durch den Staat gesetzt werden. Der europäische Vergleich zeigt, dass sich diese Rahmenbedingungen von Land zu Land erheblich unterscheiden und es in Nachbarländern wie Belgien, Österreich und Frankreich eine Tarifbindung von deutlich über 90 Prozent gibt (siehe Abbildung 2; vgl. auch Lübker/Janssen 2022, S. 325). Diese Länder übertreffen damit die Schwelle einer tarifvertraglichen Abdeckung von mindestens 80 Prozent, die in der Europäischen Mindestlohnrichtlinie als Ziel verankert ist (Europäisches Parlament/Europäischer Rat 2022, Erwägungsgrund 25; s.a. Lübker/Schulten 2023, S. 113; Müller/Schulten 2024). Alle anderen Länder – darunter auch Deutschland – sind nach Europäischem Recht künftig verpflichtet, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufzustellen (ebda., Art. 4 Abs. 2). Dieser „Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung“ und muss mindestens alle fünf Jahre überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden (ebda.). Aufgrund der zweijährigen Frist für die Umsetzung der Richtlinie hat Deutschland noch bis zum 15. November 2024 Zeit, um seinen Aktionsplan vorzulegen (ebda., Art. 17 Abs. 1).

Viele konkrete Maßnahmen, die dieser Aktionsplan enthalten könnte, werden bereits seit einiger Zeit diskutiert (Behrens/Schulten 2023; Schulten 2023). So könnte eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen die Reichweite der bereits existierenden Tarifverträge erhöhen (Schulten 2018). Hierzu würde eine Umkehr der Mehrheitserfordernisse in den Tarifausschüssen beitragen, sodass ein gemeinsamer Antrag der tarifvertragsschließenden Parteien auf eine AVE automatisch als angenommen gilt, sofern er nicht mit einer Mehrheit abgelehnt wird. Im Grundsatz beschlossen ist zudem die Einführung eines

Bundestariftreuegesetzes, nach dem „die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden“ wird (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP 2021, S. 56). Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren ist bereits angestoßen worden. Eine zentrale Forderung der Gewerkschaften ist hierbei, dass in der öffentlichen Auftragsvergabe künftig die Einhaltung von Tarifverträgen – zur Voraussetzung für die Erteilung eines öffentlichen Auftrags gemacht wird (Körzel 2023, S. 2.). Auf Ebene der Bundesländer wegweisend sind die Landesvergabegesetze in Berlin und dem Saarland (s. a. Schulten 2023).

Abbildung 2

Tariffindung in der Europäischen Union, ca. 2022*
in Prozent der Beschäftigten



* oder der jeweils aktuellste verfügbare Wert; Angaben für Deutschland beziehen sich auf 2023.

Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database, für Deutschland IAB-Betriebspanel 2023 (zit. nach Kohaut/Hohendanner 2024b).

Weitere Maßnahmen, die in einen nationalen Aktionsplan aufgenommen werden könnten, finden sich in einem Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und der Stärkung der Tarifbindung, das Arbeitsminister Hubertus Heil und der heutige Bundeskanzler Olaf Scholz im März 2021 vorgelegt haben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium der Finanzen 2021). So haben die beiden Politiker angekündigt, einen bundesweit geltenden Vergabemindestlohn in Höhe von 60 Prozent des Medianlohns einzuführen, der jährlich per Rechtsverordnung durch das BMAS festgesetzt wird (ebda., S.5). Dies würde für tariftreue Betriebe zusätzlich Schutz vor Schmutzkonzurrenz schaffen. Ein weiterer Hebel sind Tariftreuregelungen bei Versorgungsverträgen im Gesundheitswesen und der Pflege (ebda.). Um die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften zu stärken, soll zudem nach der Vorstellung von Heil und Scholz ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu den Betrieben geschaffen werden (ebda., S.6). Als zusätzlichen Anreiz für Arbeitgeber, eine Tarifbindung einzugehen oder beizubehalten, sollen Abweichungen von tarifdispositivem Gesetzesrecht mittels Tarifverträgen nur noch für tarifgebundene Arbeitgeber möglich sein (ebda.).

Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

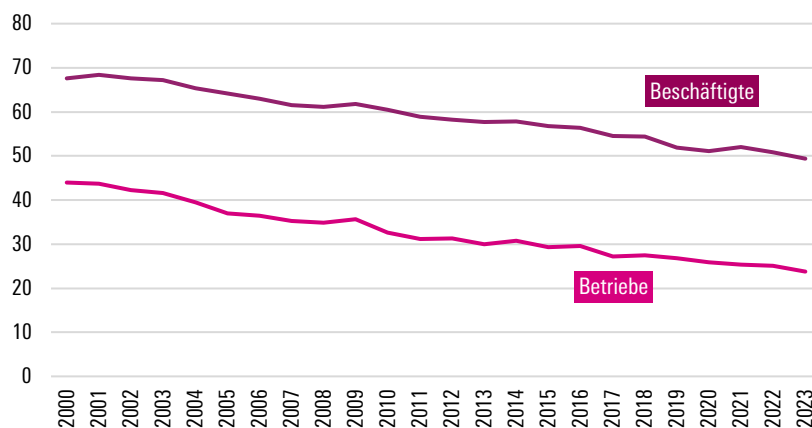
(Anteil an allen Beschäftigten):

Deutschland: 49%



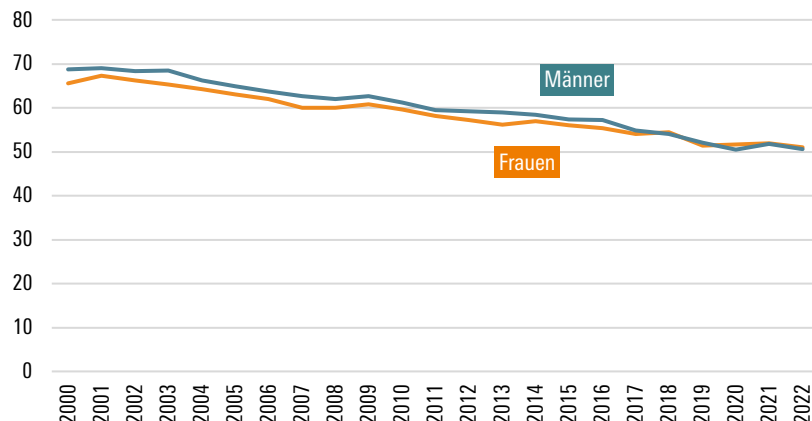
Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	44	68	66	69
2001	44	68	67	69
2002	42	68	66	68
2003	42	67	65	69
2004	39	65	64	66
2005	37	64	63	65
2006	37	63	62	64
2007	35	62	60	63
2008	35	61	60	62
2009	36	62	61	63
2010	33	61	60	61
2011	31	59	58	59
2012	31	58	57	59
2013	30	58	56	59
2014	31	58	57	59
2015	29	57	56	57
2016	30	56	55	57
2017	27	55	54	55
2018	27	54	55	54
2019	27	52	51	52
2020	26	51	52	50
2021	25	52	52	52
2022	25	51	51	51
2023	24	49

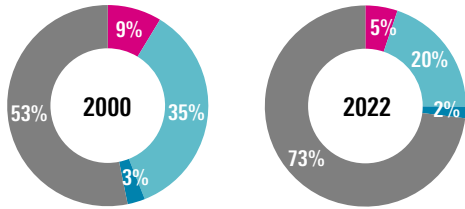
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



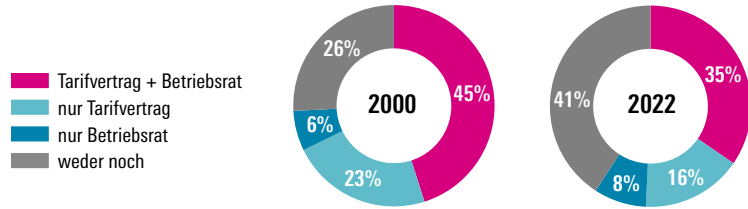
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Deutschland

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

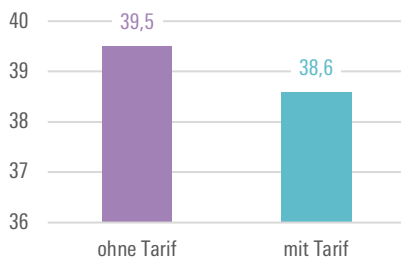


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

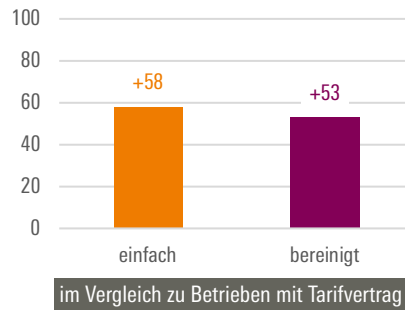
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

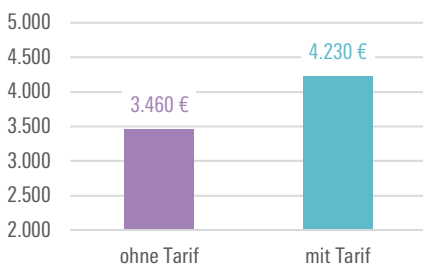
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

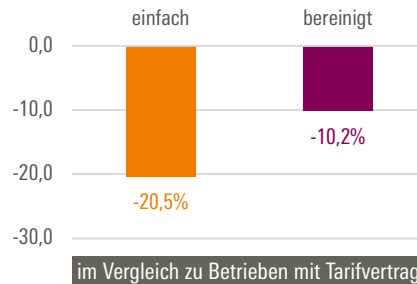
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2022/23

Betriebe mit Tarifbindung 2022

(Anteil an allen Betrieben):

Schleswig-Holstein/Hamburg: 25%

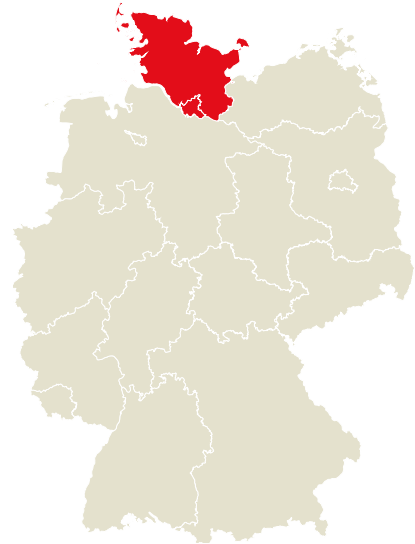
Deutschland: 25%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung 2023

(Anteil an allen Beschäftigten):

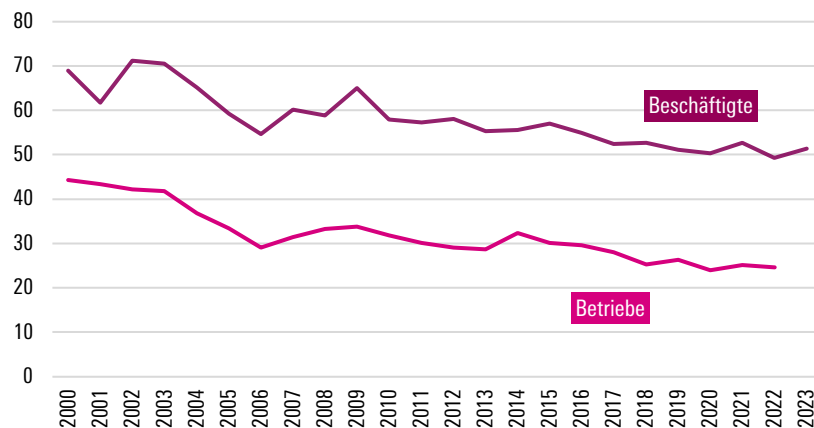
Schleswig-Holstein/Hamburg: 51%

Deutschland: 49%



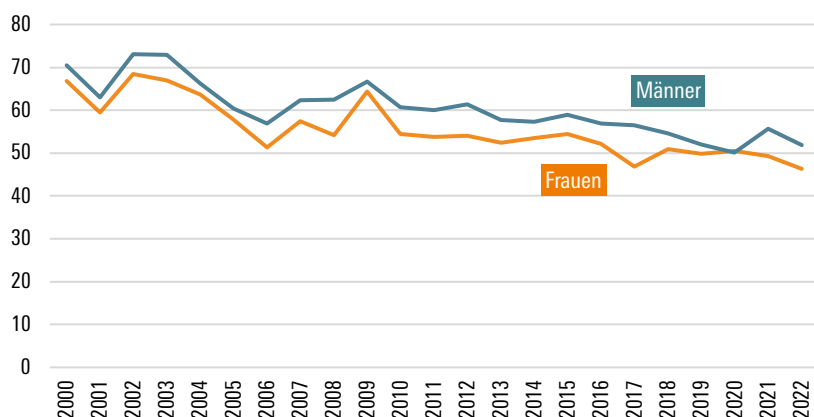
Entwicklung der Tarifbindung in Schleswig-Holstein / Hamburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	44	69	67	71
2001	43	62	59	63
2002	42	71	68	73
2003	42	70	67	73
2004	37	65	64	66
2005	33	59	58	60
2006	29	55	51	57
2007	31	60	57	62
2008	33	59	54	62
2009	34	65	64	67
2010	32	58	54	61
2011	30	57	54	60
2012	29	58	54	61
2013	29	55	52	58
2014	32	56	54	57
2015	30	57	55	59
2016	30	55	52	57
2017	28	52	47	57
2018	25	53	51	55
2019	26	51	50	52
2020	24	50	50	50
2021	25	53	49	56
2022	25	49	46	52
2023	..	51

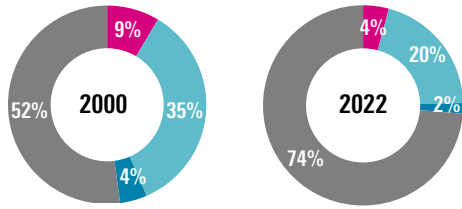
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



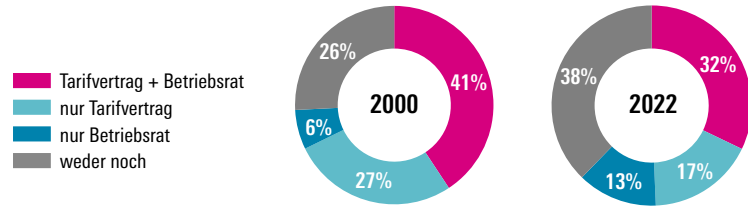
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Schleswig-Holstein / Hamburg

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



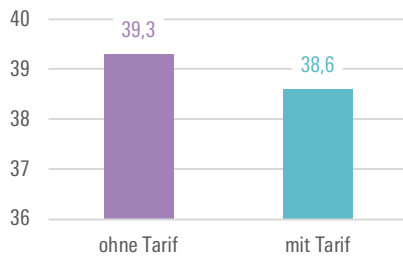
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



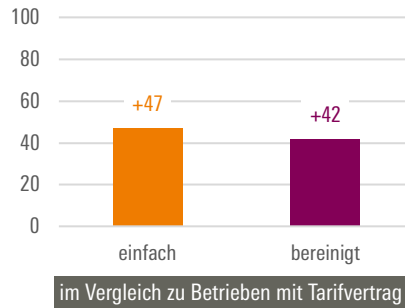
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

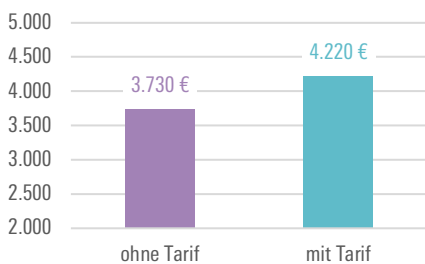


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

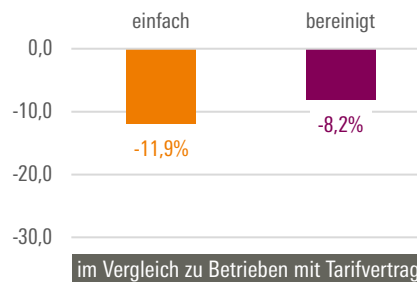


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Niedersachsen: 31%

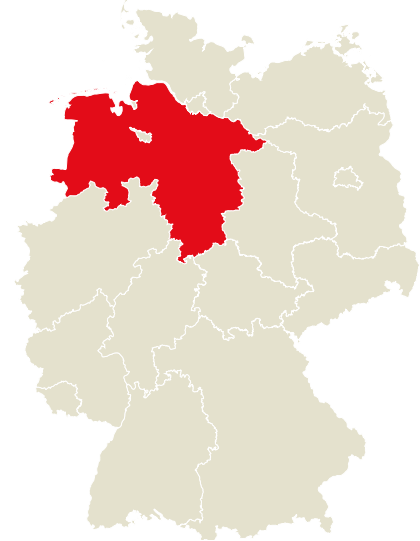
Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

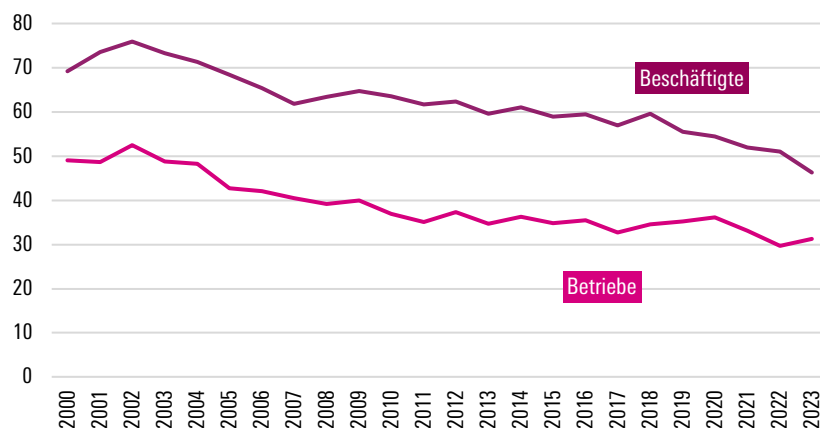
Niedersachsen: 46%

Deutschland: 49%

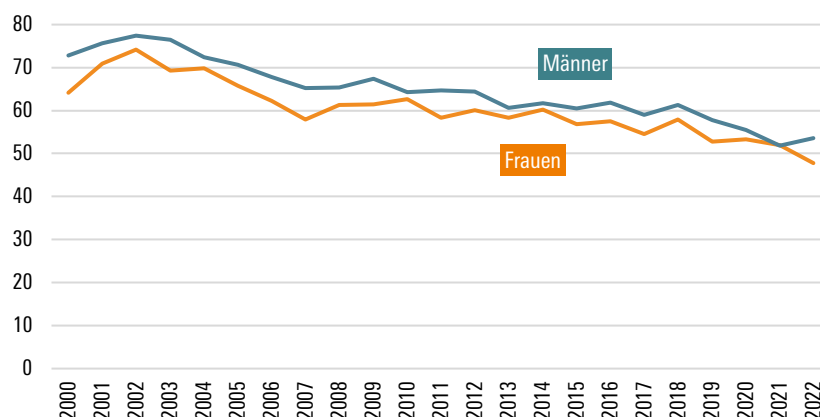


Entwicklung der Tarifbindung in Niedersachsen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

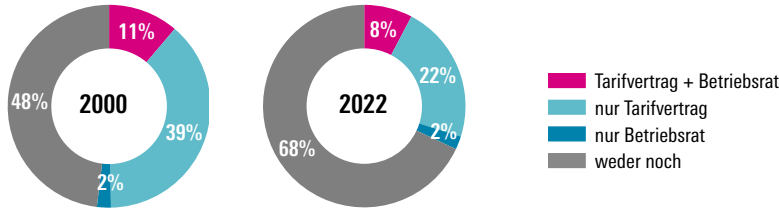


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	49	69	64	73
2001	49	74	71	76
2002	53	76	74	77
2003	49	73	69	77
2004	48	71	70	72
2005	43	68	66	71
2006	42	65	62	68
2007	40	62	58	65
2008	39	63	61	65
2009	40	65	61	67
2010	37	64	63	64
2011	35	62	58	65
2012	37	62	60	64
2013	35	60	58	61
2014	36	61	60	62
2015	35	59	57	61
2016	36	60	58	62
2017	33	57	55	59
2018	35	60	58	61
2019	35	56	53	58
2020	36	54	53	55
2021	33	52	52	52
2022	30	51	48	54
2023	31	46

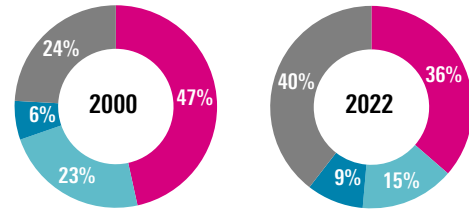
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Niedersachsen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



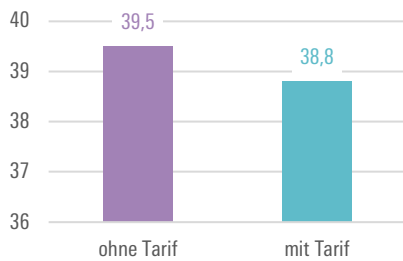
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



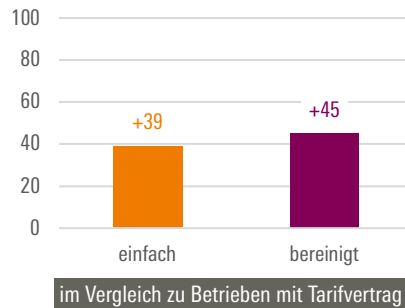
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

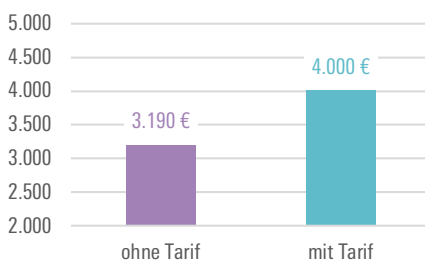


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

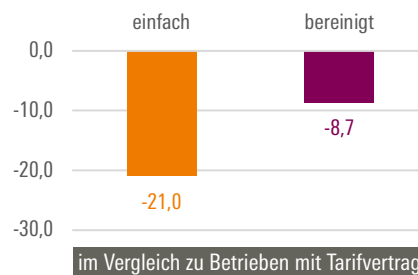


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Bremen: 20%

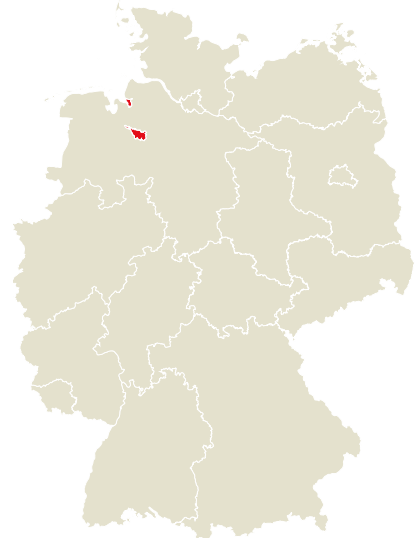
Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

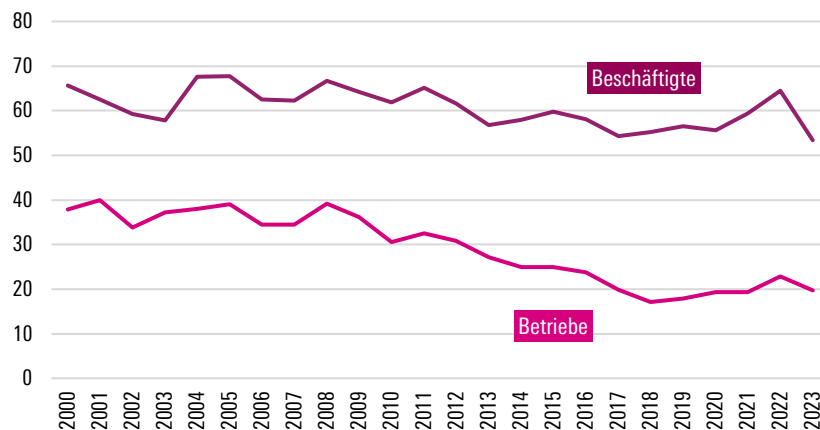
Bremen: 53%

Deutschland: 49%

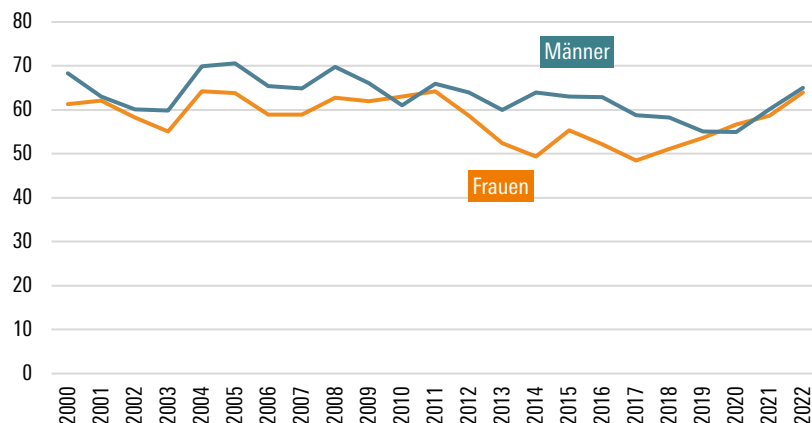


Entwicklung der Tarifbindung in Bremen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

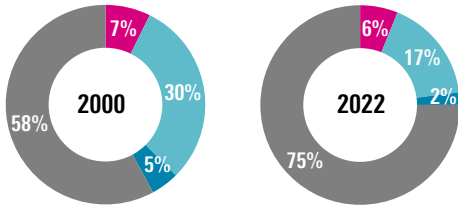


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	38	66	61	68
2001	40	63	62	63
2002	34	59	58	60
2003	37	58	55	60
2004	38	68	64	70
2005	39	68	64	71
2006	35	63	59	65
2007	35	62	59	65
2008	39	67	63	70
2009	36	64	62	66
2010	31	62	63	61
2011	33	65	64	66
2012	31	62	59	64
2013	27	57	52	60
2014	25	58	49	64
2015	25	60	55	63
2016	24	58	52	63
2017	20	54	48	59
2018	17	55	51	58
2019	18	57
2020	19	56	57	55
2021	19	59	59	60
2022	23	65	64	65
2023	20	53

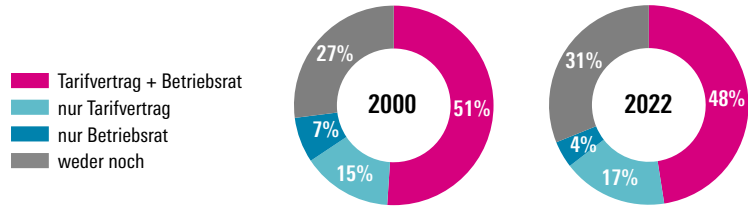
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Bremen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

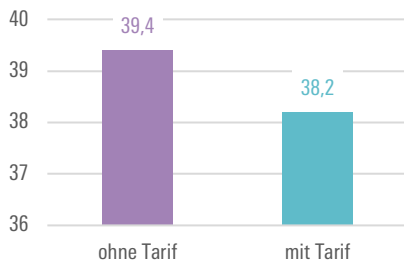


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

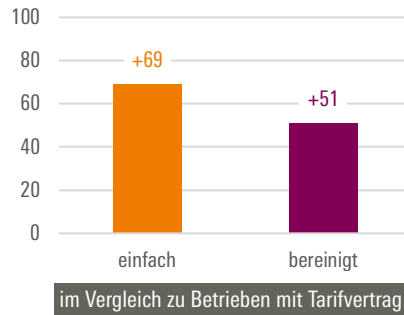
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

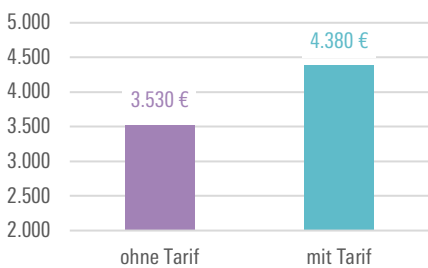
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

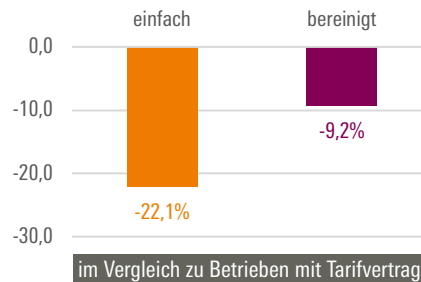
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Nordrhein-Westfalen: 26 %

Deutschland: 24 %

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

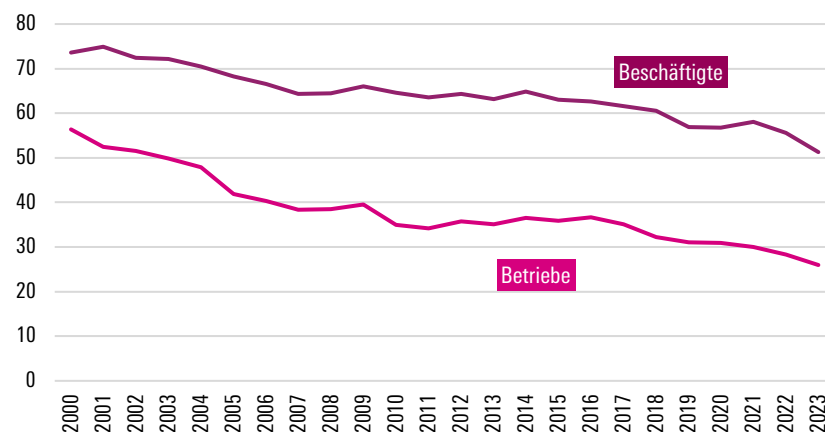
Nordrhein-Westfalen: 51 %

Deutschland: 49 %



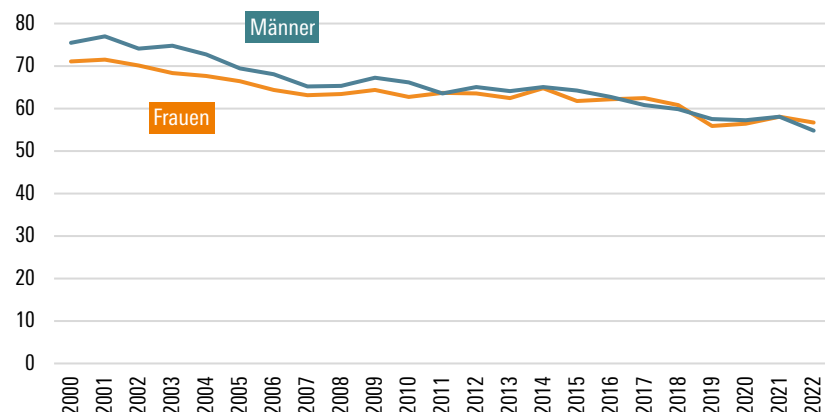
Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	56	74	71	75
2001	52	75	71	77
2002	52	72	70	74
2003	50	72	68	75
2004	48	70	68	73
2005	42	68	66	69
2006	40	67	64	68
2007	38	64	63	65
2008	39	64	63	65
2009	40	66	64	67
2010	35	65	63	66
2011	34	64	64	64
2012	36	64	64	65
2013	35	63	62	64
2014	37	65	65	65
2015	36	63	62	64
2016	37	63	62	63
2017	35	62	62	61
2018	32	60	61	60
2019	31	57	56	57
2020	31	57	56	57
2021	30	58	58	58
2022	28	56	57	55
2023	26	51

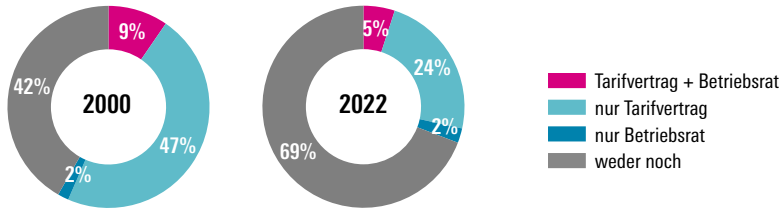
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



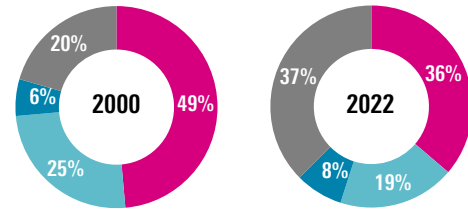
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Nordrhein-Westfalen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



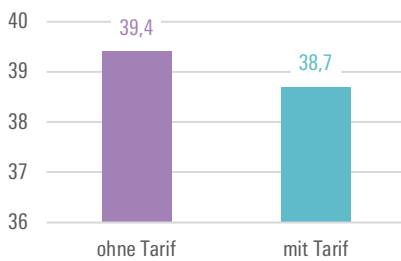
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



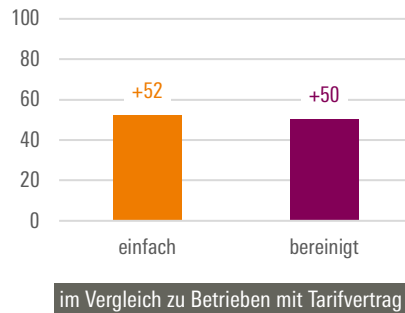
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

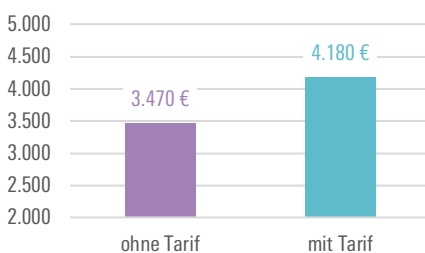


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

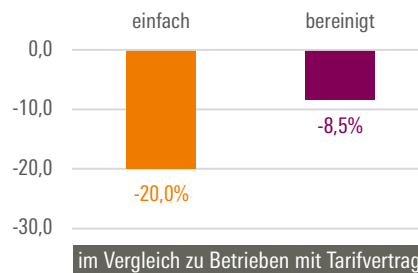


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Hessen: 26 %

Deutschland: 24 %

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

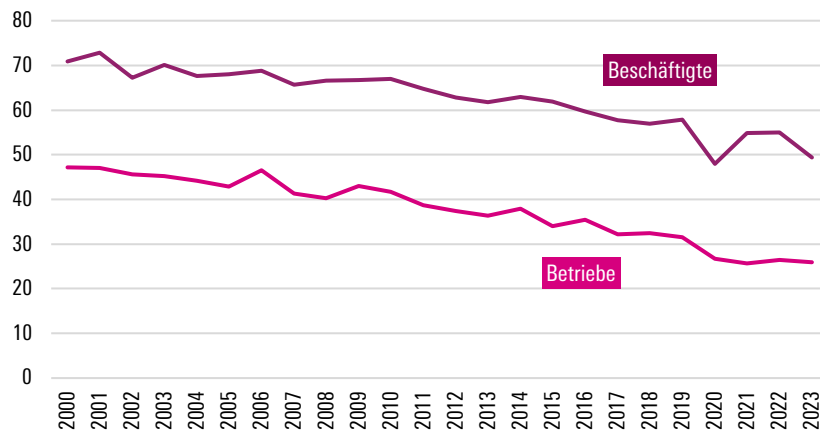
Hessen: 49 %

Deutschland: 49 %

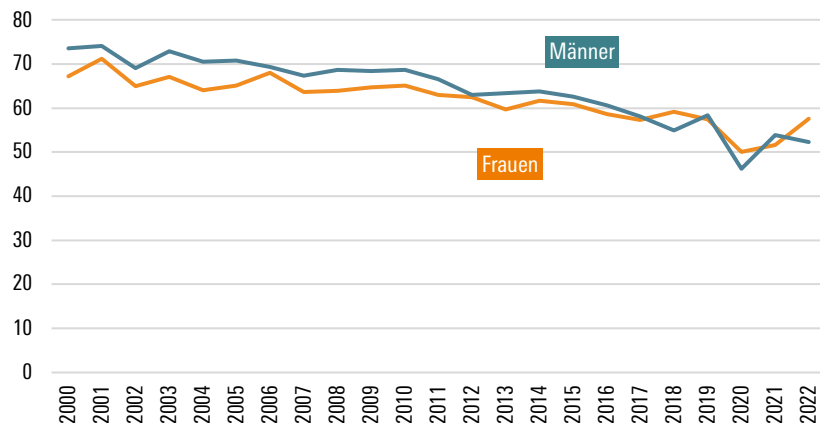


Entwicklung der Tarifbindung in Hessen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

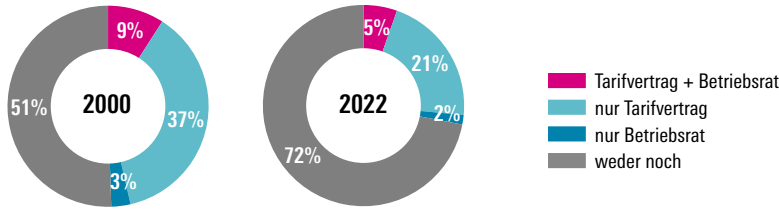


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	47	71	67	74
2001	47	73	71	74
2002	46	67	65	69
2003	45	70	67	73
2004	44	68	64	71
2005	43	68	65	71
2006	47	69	68	69
2007	41	66	64	67
2008	40	67	64	69
2009	43	67	65	68
2010	42	67	65	69
2011	39	65	63	67
2012	37	63	62	63
2013	36	62	60	63
2014	38	63	62	64
2015	34	62	61	63
2016	35	60	59	61
2017	32	58	57	58
2018	32	57	59	55
2019	32	58	57	58
2020	27	48	50	46
2021	26	55
2022	26	55	58	52
2023	26	49

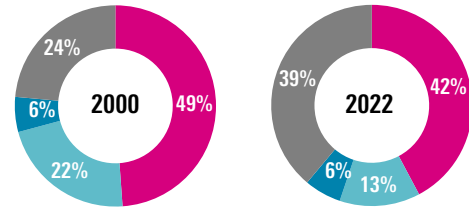
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Hessen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



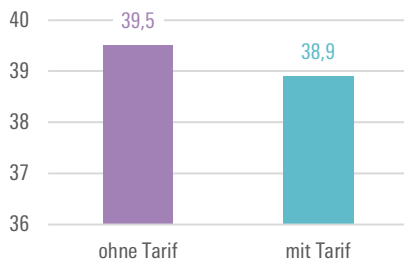
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



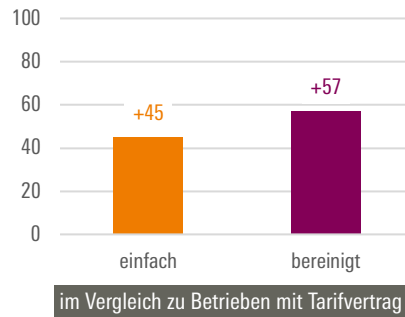
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

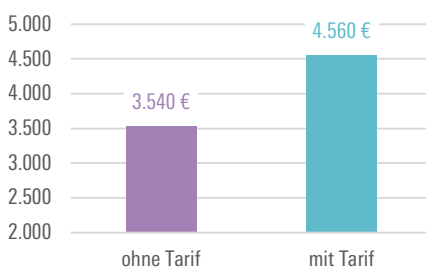


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

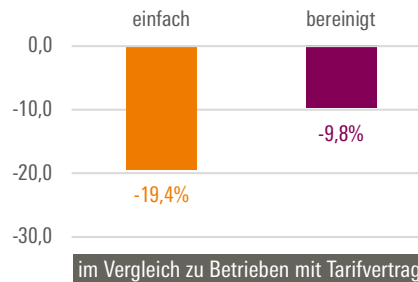


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Saarland: 28 %

Deutschland: 24 %

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

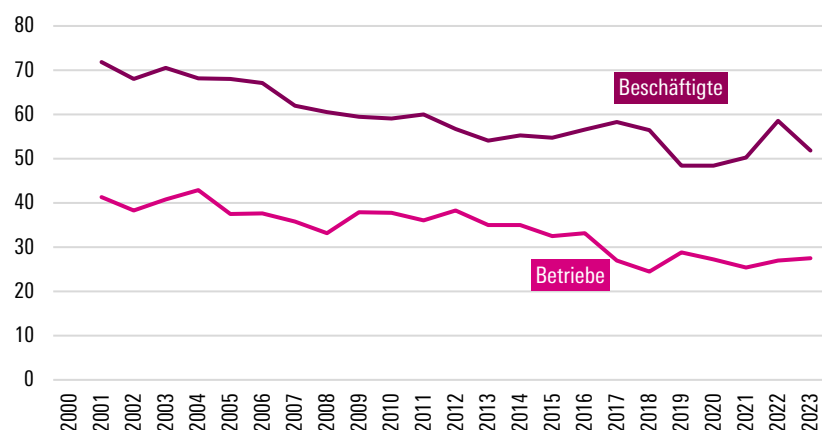
Saarland: 52 %

Deutschland: 49 %

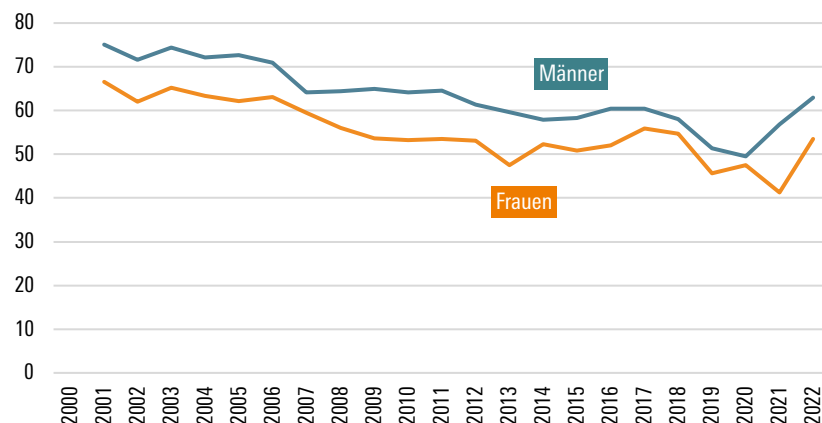


Entwicklung der Tarifbindung im Saarland seit 2001

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

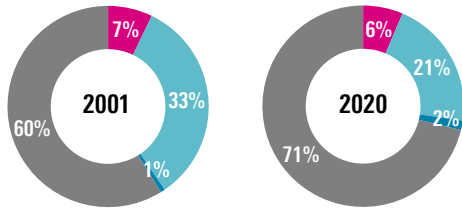


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000
2001	41	72	66	75
2002	38	68	62	72
2003	41	71	65	74
2004	43	68	63	72
2005	38	68	62	73
2006	38	67	63	71
2007	36	62	60	64
2008	33	61	56	64
2009	38	60	54	65
2010	38	59	53	64
2011	36	60	53	65
2012	38	57	53	61
2013	35	54	47	60
2014	35	55	52	58
2015	32	55	51	58
2016	33	57	52	60
2017	27	58	56	60
2018	24	57	55	58
2019	29	48	46	51
2020	27	48	47	49
2021	25	50
2022	27	59	53	63
2023	28	52

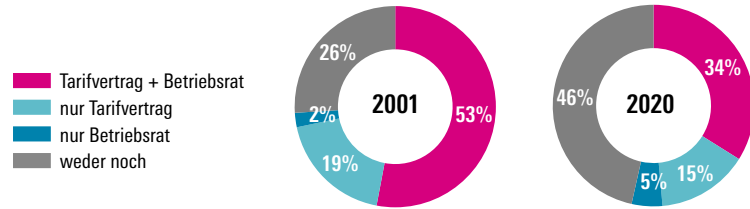
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte im Saarland

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Für 2021 und 2022 stehen aufgrund der Datenschutzbestimmungen des IABs keine Angaben zur Verfügung.

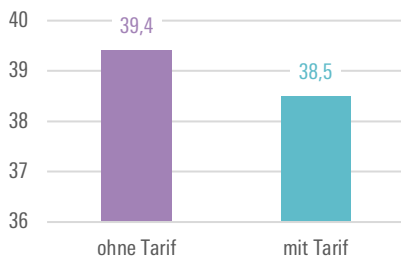


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

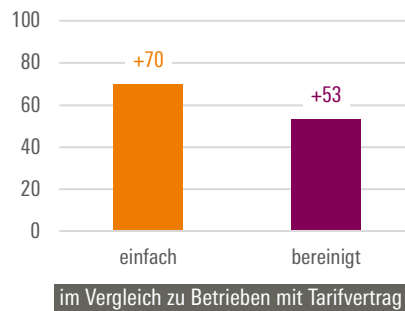
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2021–2022)

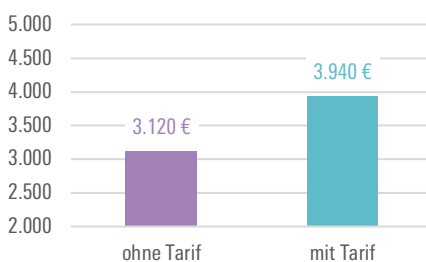
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

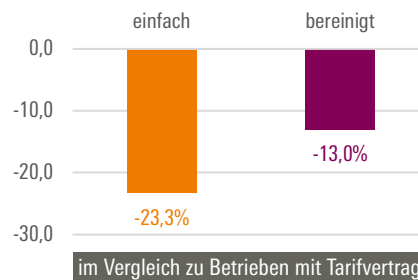
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2021–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



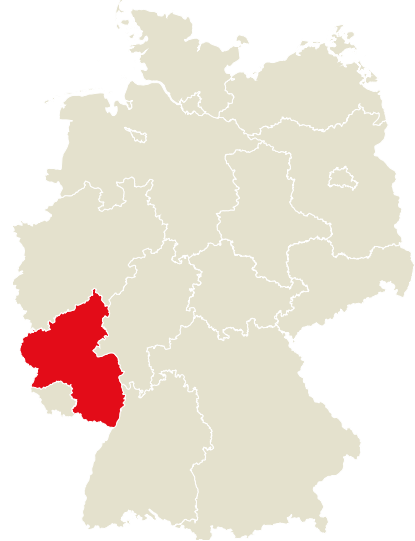
Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):
 Rheinland-Pfalz: 30 %
 Deutschland: 24 %

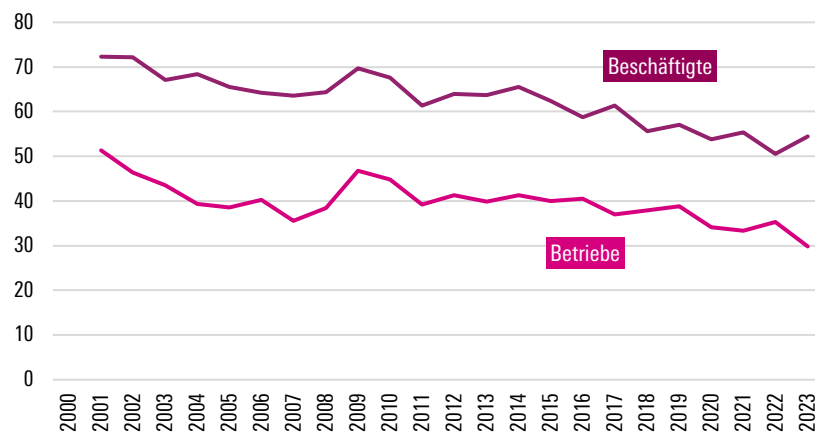
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):
 Rheinland-Pfalz: 54 %
 Deutschland: 49 %



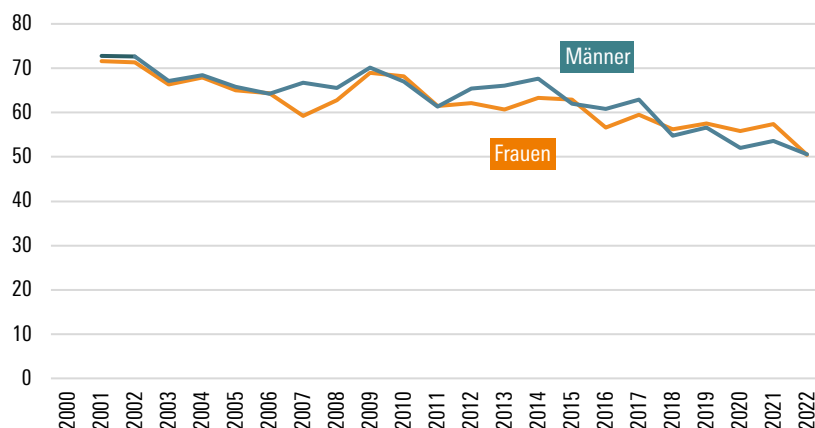
Entwicklung der Tarifbindung in Rheinland-Pfalz seit 2001

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000
2001	51	72	72	73
2002	46	72	71	73
2003	43	67	66	67
2004	39	68	68	68
2005	39	66	65	66
2006	40	64	64	64
2007	36	64	59	67
2008	38	64	63	66
2009	47	70	69	70
2010	45	68	68	67
2011	39	61	61	61
2012	41	64	62	65
2013	40	64	61	66
2014	41	66	63	68
2015	40	62	63	62
2016	41	59	57	61
2017	37	61	59	63
2018	38	56	56	55
2019	39	57	58	57
2020	34	54	56	52
2021	33	55	57	54
2022	35	51	50	51
2023	30	54

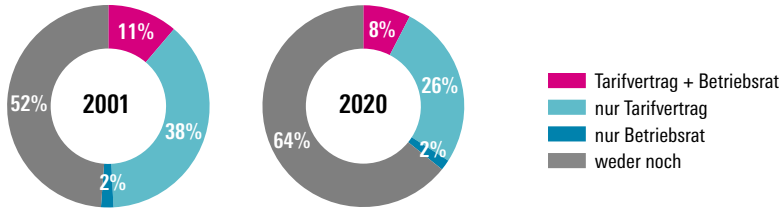
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



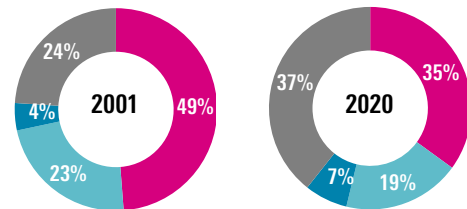
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Rheinland-Pfalz

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Für 2021 und 2022 stehen aufgrund der Datenschutzbestimmungen des IABs keine Angaben zur Verfügung.

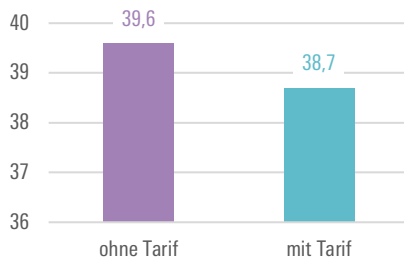


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

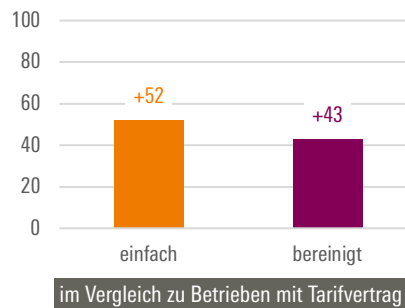
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

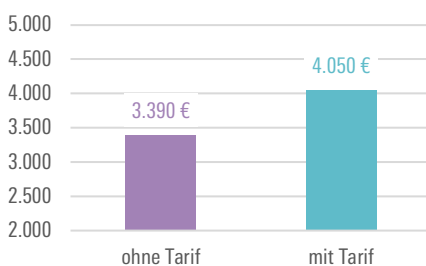
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

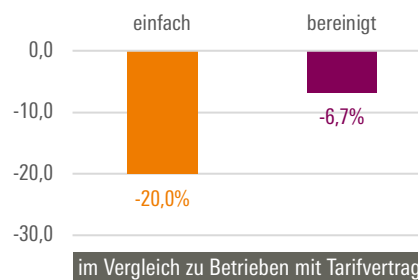
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):
 Baden-Württemberg: 23 %
 Deutschland: 24 %

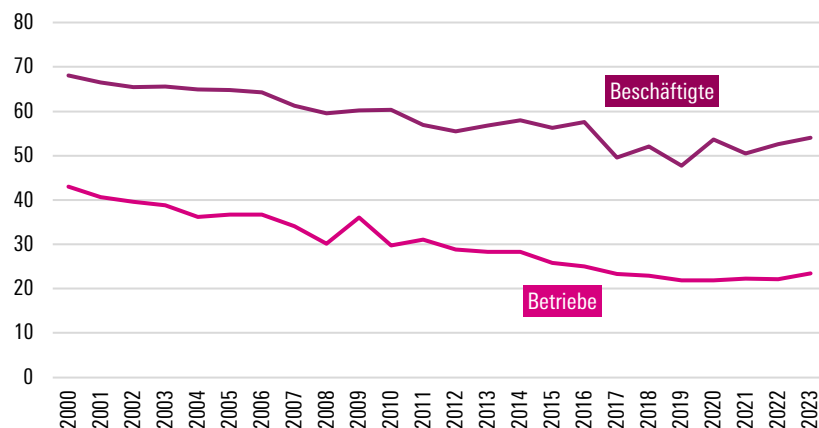
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):
 Baden-Württemberg: 52 %
 Deutschland: 49 %

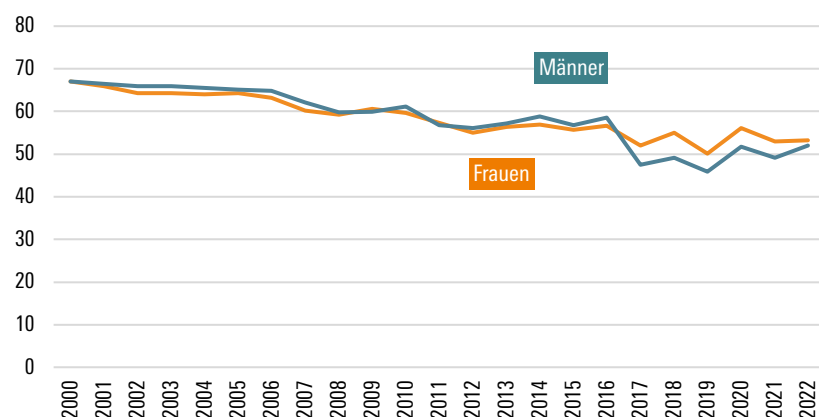


Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

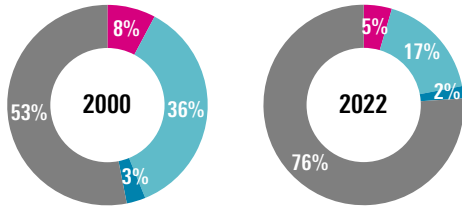


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	43	68	67	67
2001	41	67	66	66
2002	40	65	64	66
2003	39	66	64	66
2004	36	65	64	65
2005	37	65	64	65
2006	37	64	63	65
2007	34	61	60	62
2008	30	60	59	60
2009	36	60	61	60
2010	30	60	60	61
2011	31	57	57	57
2012	29	55	55	56
2013	28	57	56	57
2014	28	58	57	59
2015	26	56	56	57
2016	25	58	57	59
2017	23	50	52	48
2018	23	52	55	49
2019	22	48	50	46
2020	22	54	56	52
2021	22	51	53	49
2022	22	53	53	52
2023	23	54

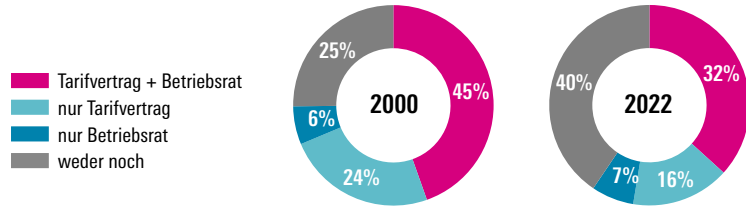
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Baden-Württemberg

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

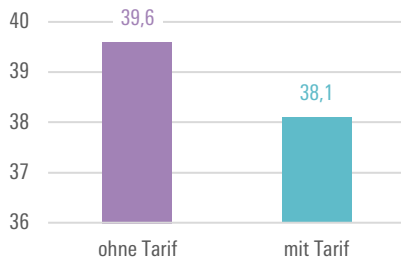


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

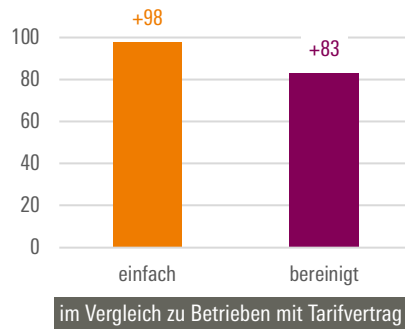
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

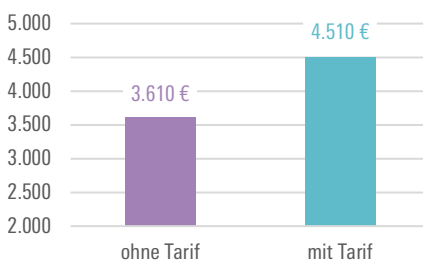
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

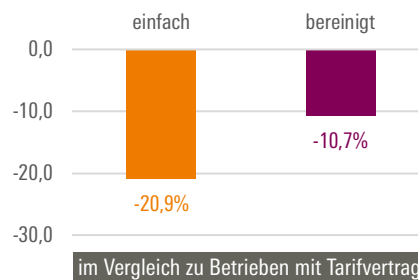
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Bayern: 22 %

Deutschland: 24 %

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

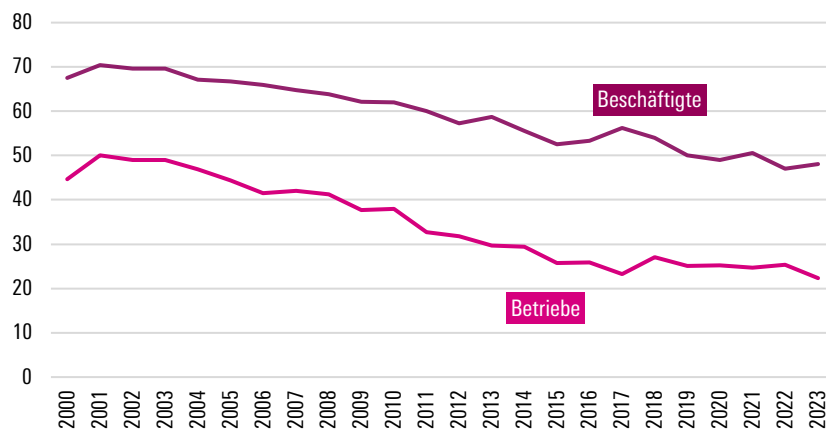
Bayern: 48 %

Deutschland: 49 %

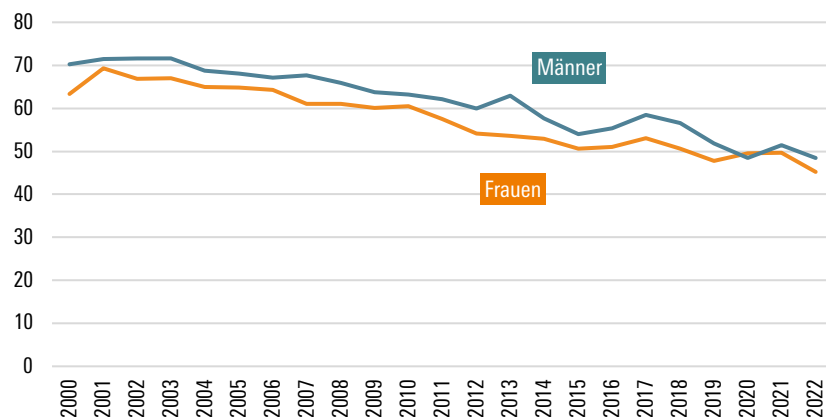


Entwicklung der Tarifbindung in Bayern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

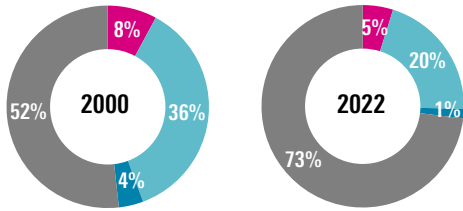


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	45	68	63	70
2001	50	70	69	72
2002	49	70	67	72
2003	49	70	67	72
2004	47	67	65	69
2005	44	67	65	68
2006	42	66	64	67
2007	42	65	61	68
2008	41	64	61	66
2009	38	62	60	64
2010	38	62	60	63
2011	33	60	57	62
2012	32	57	54	60
2013	30	59	54	63
2014	29	56	53	58
2015	26	53	51	54
2016	26	53	51	55
2017	23	56	53	59
2018	27	54	51	57
2019	25	50	48	52
2020	25	49	50	48
2021	25	51	50	51
2022	25	47	45	48
2023	22	48

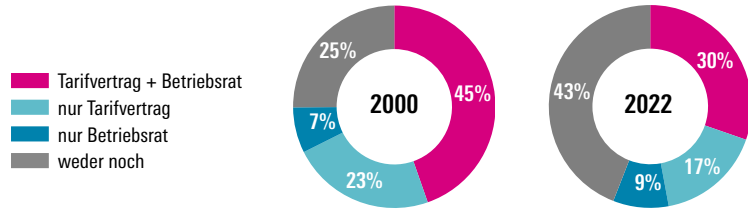
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Bayern

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

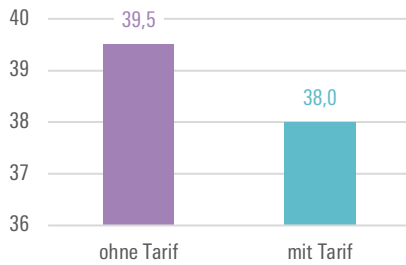


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

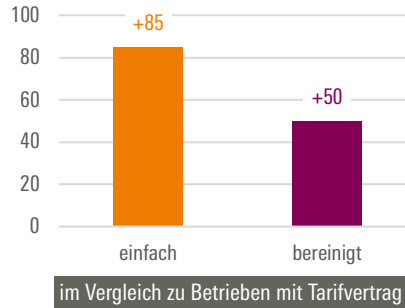
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

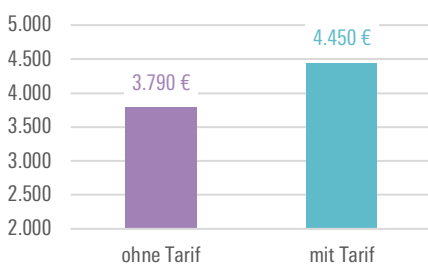
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

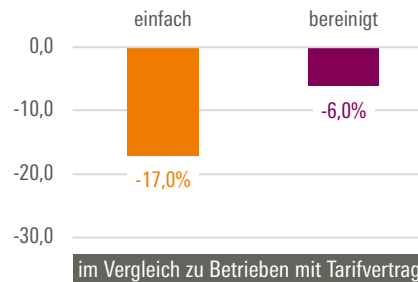
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Berlin: 13%

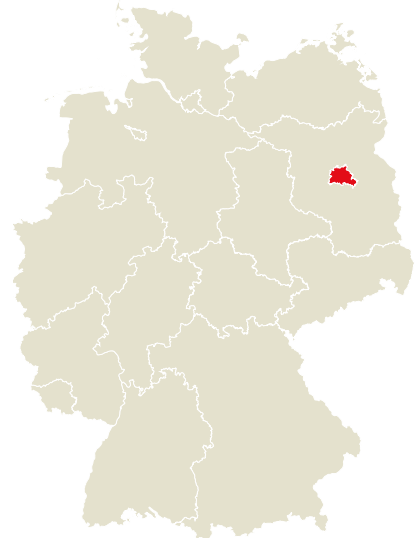
Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

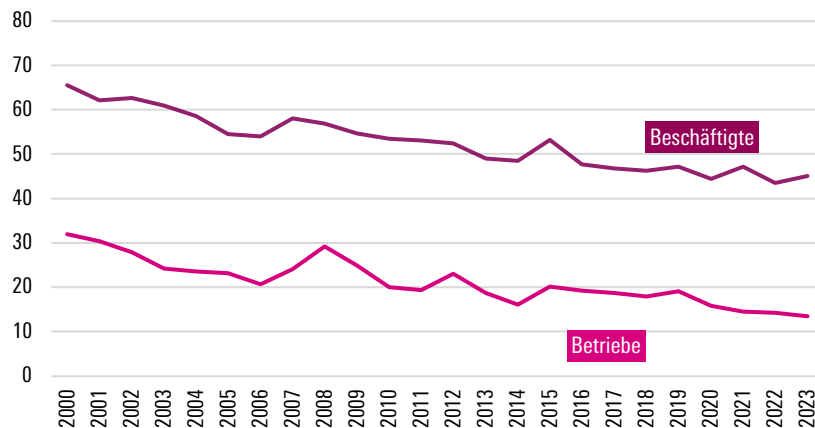
Berlin: 45%

Deutschland: 49%



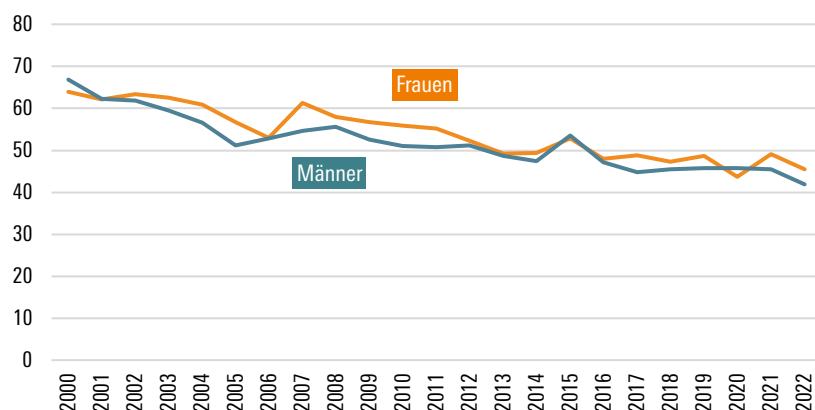
Entwicklung der Tarifbindung in Berlin seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	32	66	64	67
2001	30	62	62	62
2002	28	63	63	62
2003	24	61	63	59
2004	24	59	61	57
2005	23	55	57	51
2006	21	54	53	53
2007	24	58	61	55
2008	29	57	58	56
2009	25	55	57	53
2010	20	54	56	51
2011	19	53	55	51
2012	23	52	52	51
2013	19	49	49	49
2014	16	48	49	47
2015	20	53	53	54
2016	19	48	48	47
2017	19	47	49	45
2018	18	46	47	45
2019	19	47	49	46
2020	16	44	44	46
2021	14	47	49	45
2022	14	44	45	42
2023	13	45

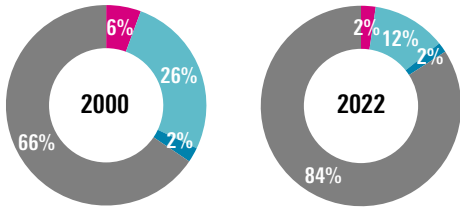
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



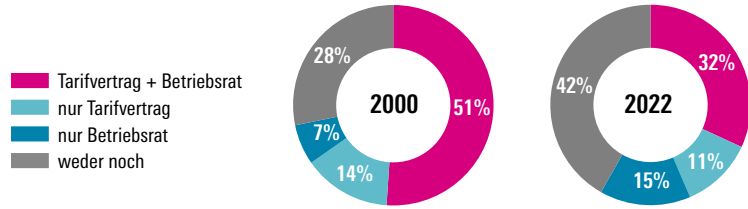
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Berlin

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

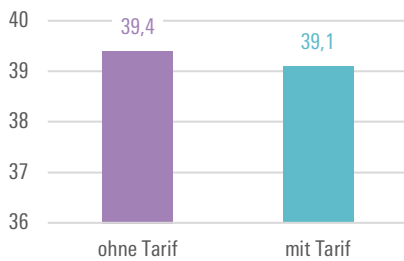


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

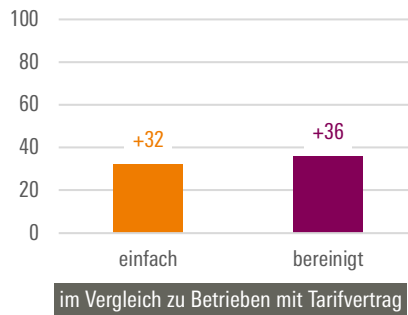
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

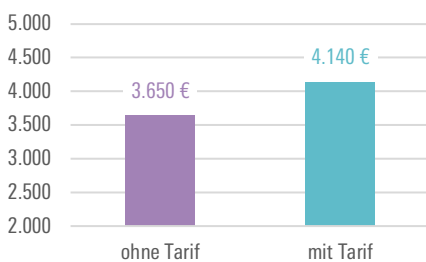
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

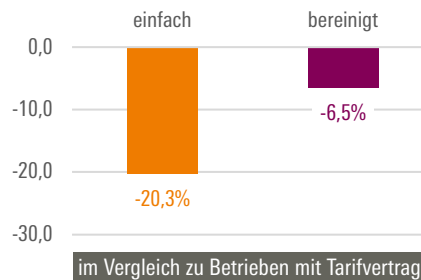
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Brandenburg: 15 %

Deutschland: 24 %

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

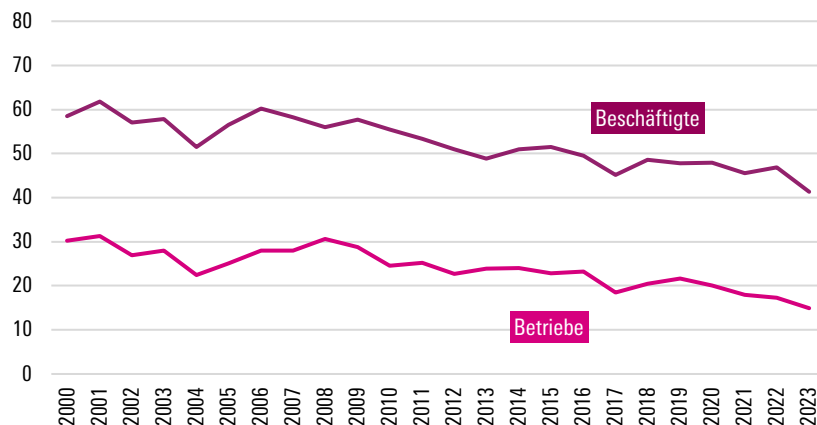
Brandenburg: 41 %

Deutschland: 49 %

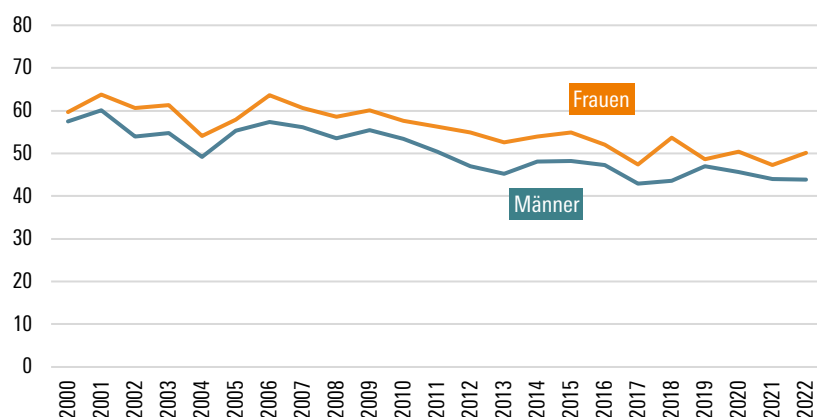


Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

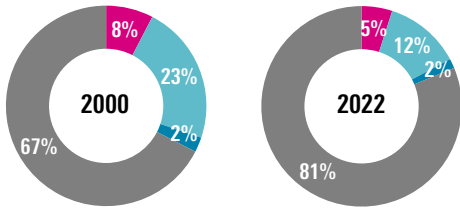


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	30	58	60	57
2001	31	62	64	60
2002	27	57	61	54
2003	28	58	61	55
2004	22	52	54	49
2005	25	57	58	55
2006	28	60	64	57
2007	28	58	61	56
2008	31	56	59	54
2009	29	58	60	55
2010	25	55	58	53
2011	25	53	56	50
2012	23	51	55	47
2013	24	49	53	45
2014	24	51	54	48
2015	23	52	55	48
2016	23	50	52	47
2017	18	45	47	43
2018	21	49	54	44
2019	22	48	49	47
2020	20	48	50	46
2021	18	46	47	44
2022	17	47	50	44
2023	15	41

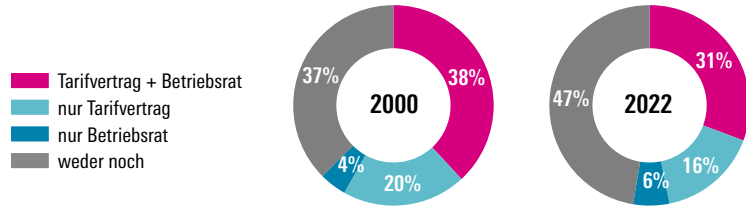
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Brandenburg

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

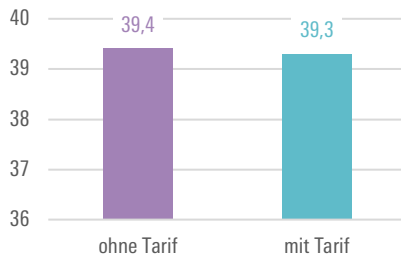


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

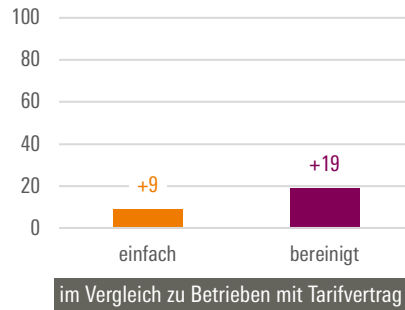
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

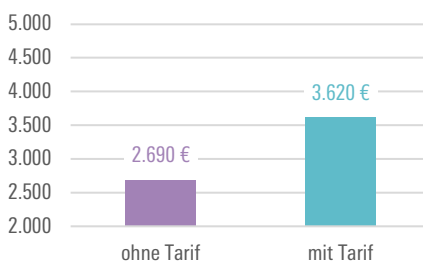
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

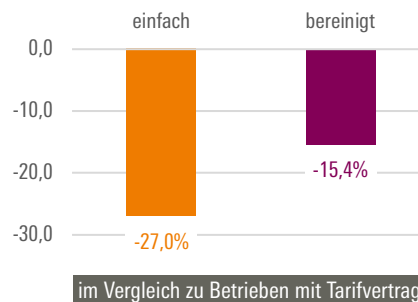
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Mecklenburg-Vorpommern: 23%

Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

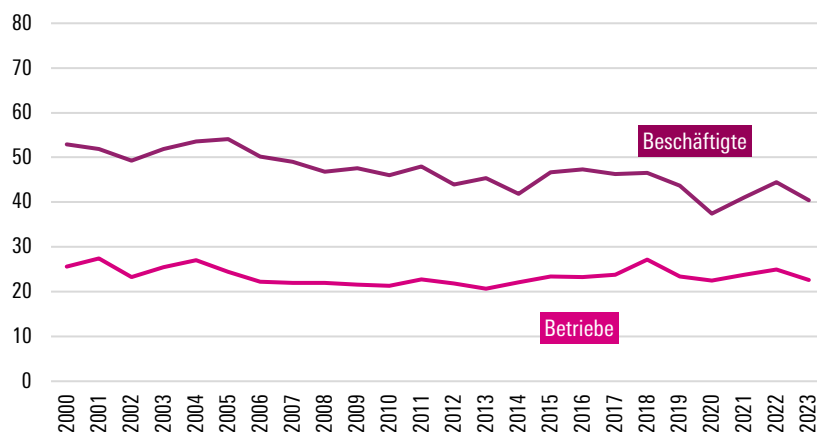
Mecklenburg-Vorpommern: 40%

Deutschland: 49%



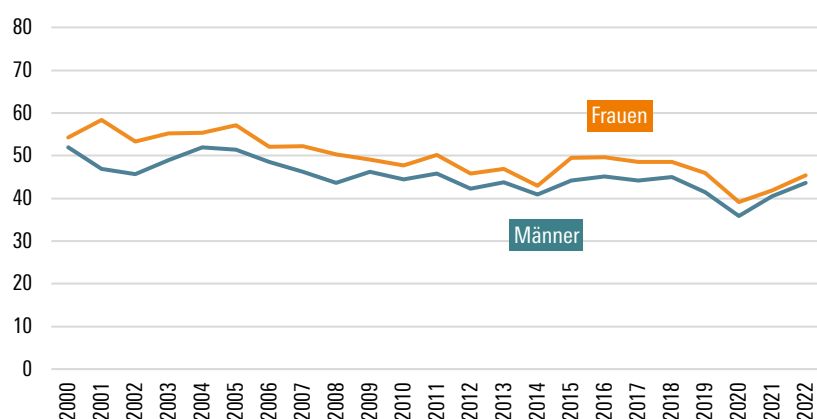
Entwicklung der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	26	53	54	52
2001	27	52	58	47
2002	23	49	53	46
2003	25	52	55	49
2004	27	54	55	52
2005	24	54	57	51
2006	22	50	52	49
2007	22	49	52	46
2008	22	47	50	44
2009	22	48	49	46
2010	21	46	48	44
2011	23	48	50	46
2012	22	44	46	42
2013	21	45	47	44
2014	22	42	43	41
2015	23	47	49	44
2016	23	47	50	45
2017	24	46	49	44
2018	27	47	49	45
2019	23	44	46	41
2020	22	37	39	36
2021	24	41	42	41
2022	25	44	45	44
2023	23	40

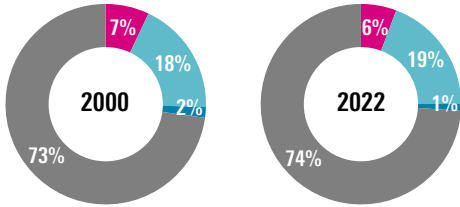
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



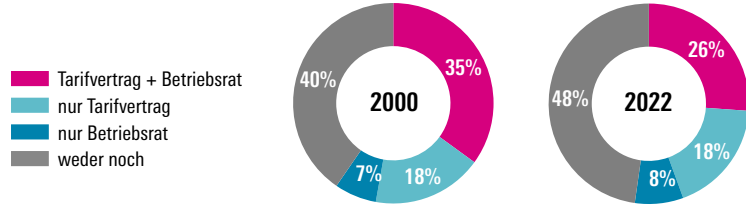
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Mecklenburg-Vorpommern

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



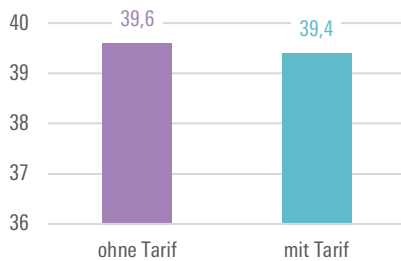
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



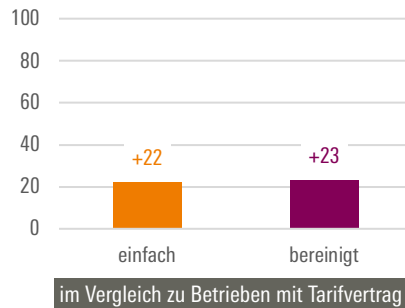
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

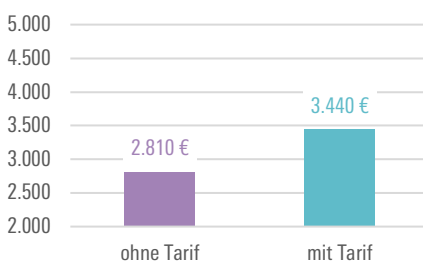


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

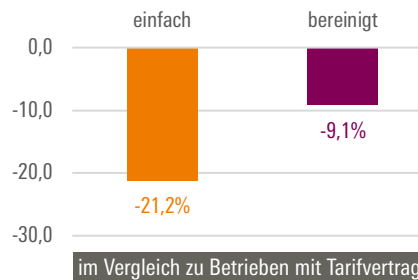


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Sachsen: 17%

Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

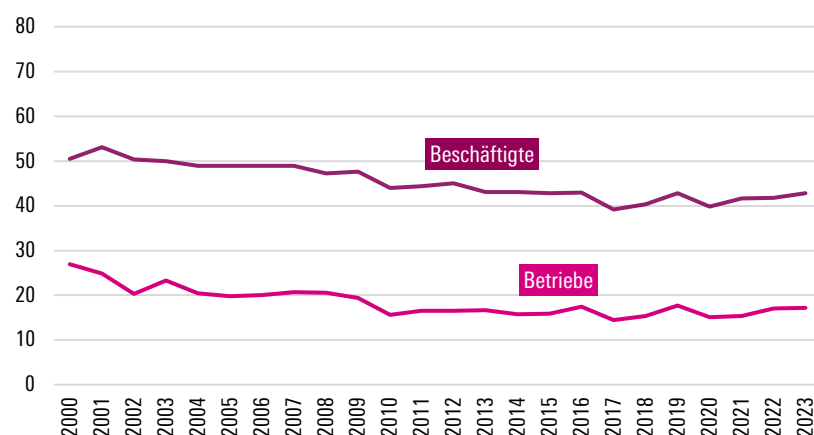
Sachsen: 43%

Deutschland: 49%



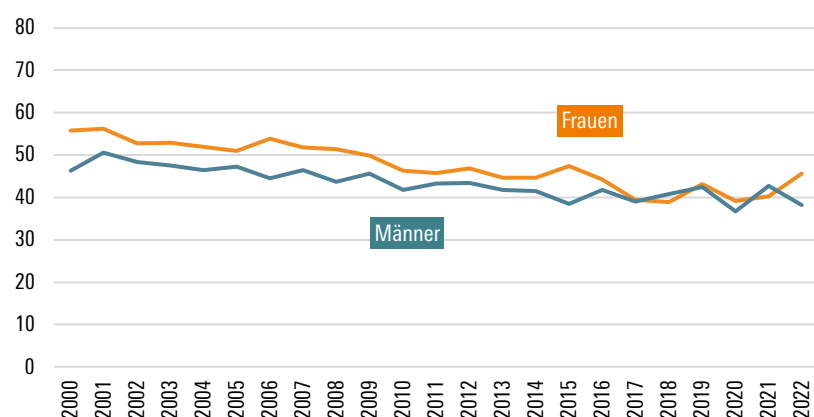
Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	27	51	56	46
2001	25	53	56	51
2002	20	50	53	48
2003	23	50	53	48
2004	20	49	52	46
2005	20	49	51	47
2006	20	49	54	45
2007	21	49	52	46
2008	21	47	51	44
2009	19	48	50	46
2010	16	44	46	42
2011	17	44	46	43
2012	17	45	47	43
2013	17	43	45	42
2014	16	43	45	42
2015	16	43	47	39
2016	18	43	44	42
2017	15	39	39	39
2018	15	40	39	41
2019	18	43	43	42
2020	15	40
2021	15	42	40	43
2022	17	42	46	38
2023	17	43

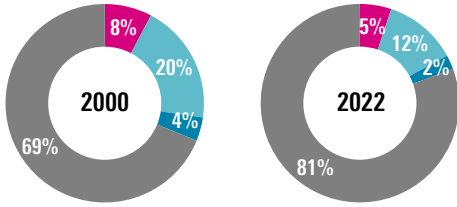
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



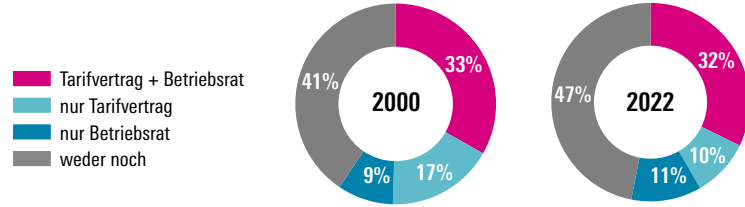
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Sachsen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

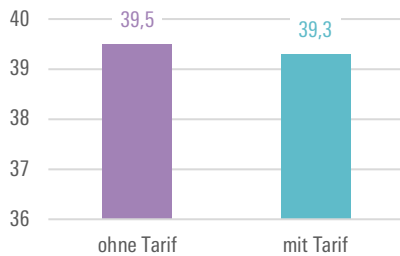


Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

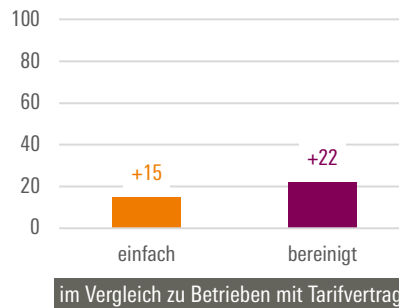
Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

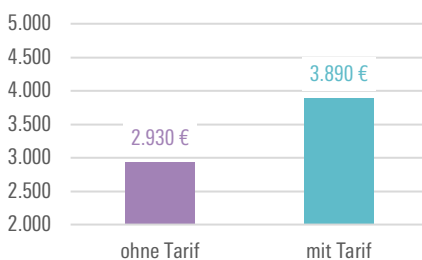
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



... beim Verdienst

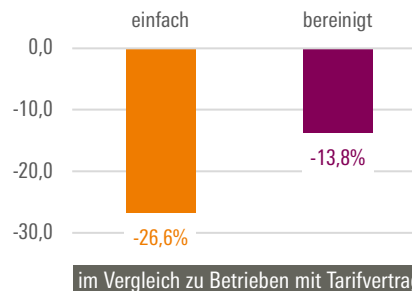
Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)

Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Sachsen-Anhalt: 23%

Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

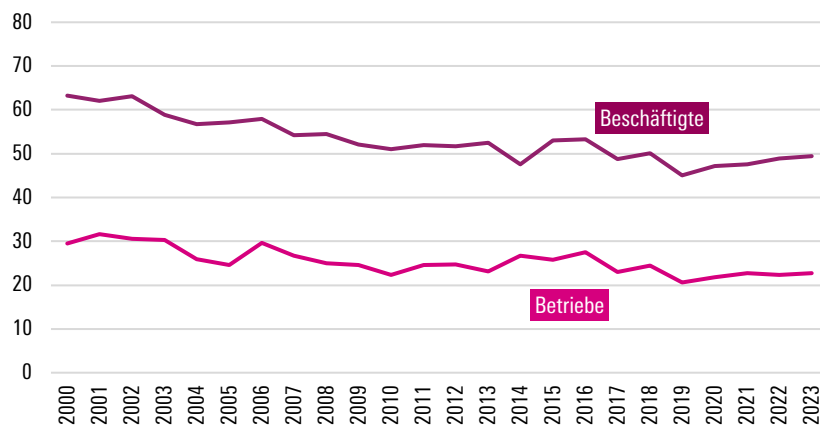
Sachsen-Anhalt: 49%

Deutschland: 49%

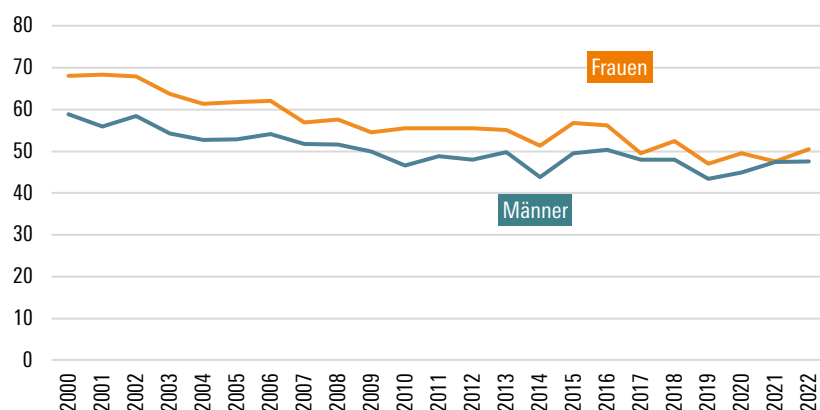


Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

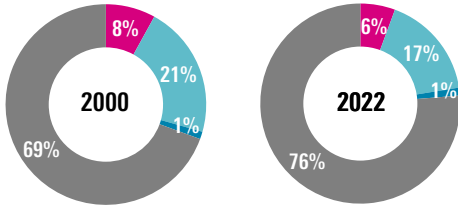


	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	29	63	68	59
2001	32	62	68	56
2002	31	63	68	58
2003	30	59	64	54
2004	26	57	61	53
2005	25	57	62	53
2006	30	58	62	54
2007	27	54	57	52
2008	25	54	58	52
2009	25	52	54	50
2010	22	51	56	47
2011	25	52	56	49
2012	25	52	55	48
2013	23	52	55	50
2014	27	48	51	44
2015	26	53	57	49
2016	28	53	56	50
2017	23	49	50	48
2018	24	50	52	48
2019	21	45	47	43
2020	22	47	49	45
2021	23	48	48	47
2022	22	49	50	48
2023	23	49

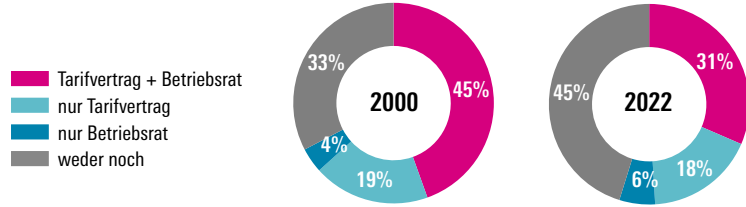
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Sachsen-Anhalt

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



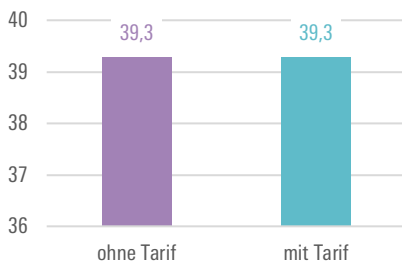
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



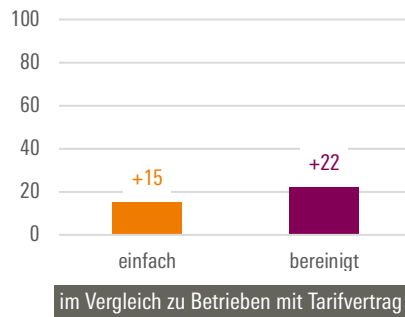
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

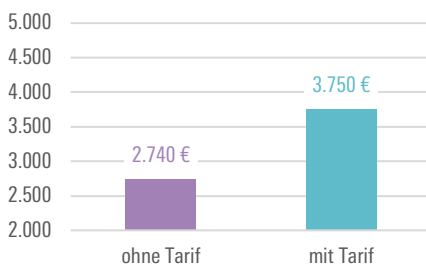


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

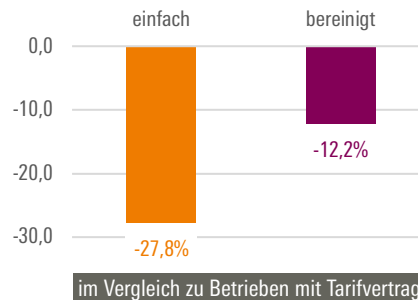


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Thüringen: 19%

Deutschland: 24%

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

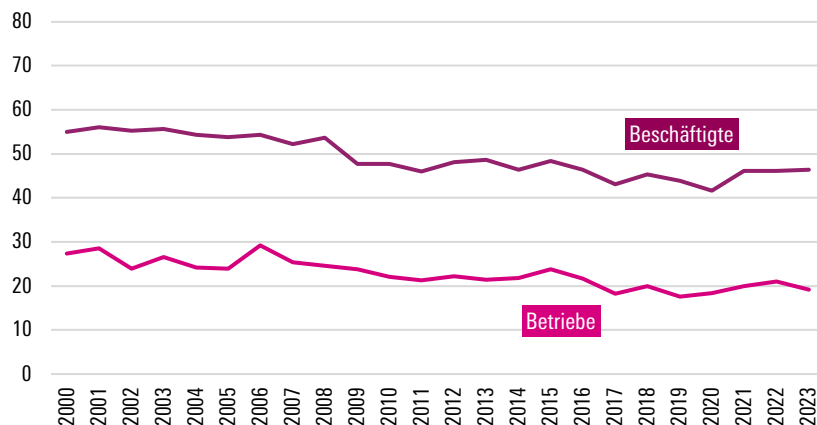
Thüringen: 46%

Deutschland: 49%



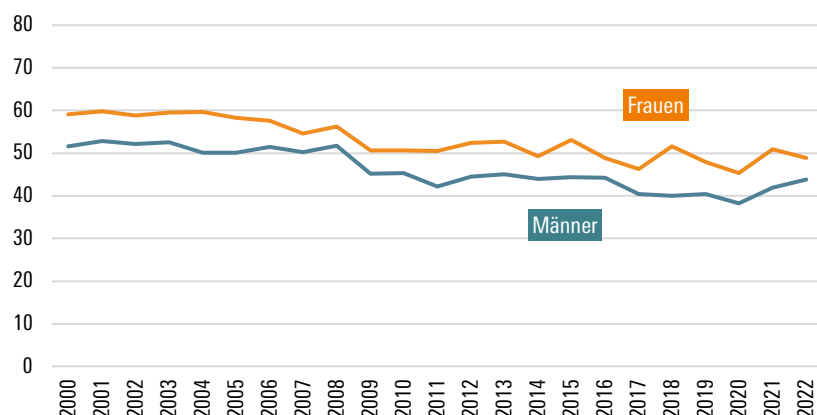
Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



	Betriebe	Beschäftigte		
		gesamt	Frauen	Männer
2000	27	55	59	52
2001	29	56	60	53
2002	24	55	59	52
2003	27	56	60	53
2004	24	54	60	50
2005	24	54	58	50
2006	29	54	58	51
2007	25	52	55	50
2008	25	54	56	52
2009	24	48	51	45
2010	22	48	51	45
2011	21	46	51	42
2012	22	48	52	44
2013	21	49	53	45
2014	22	46	49	44
2015	24	48	53	44
2016	22	46	49	44
2017	18	43	46	40
2018	20	45	52	40
2019	18	44	48	40
2020	18	42	45	38
2021	20	46	51	42
2022	21	46	49	44
2023	19	46

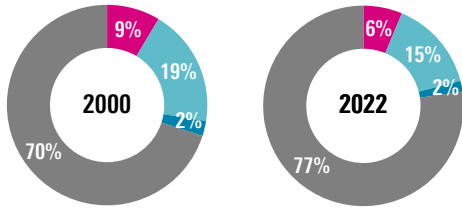
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



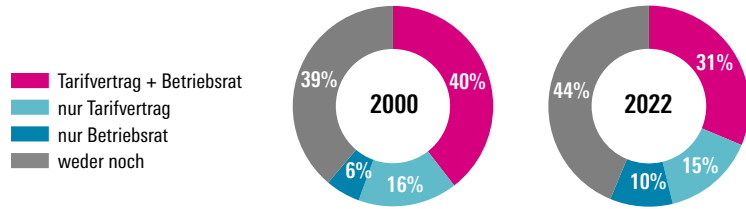
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

Tarifverträge und Betriebsräte in Thüringen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



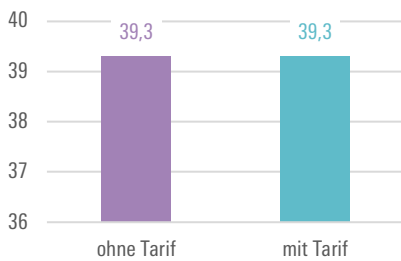
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



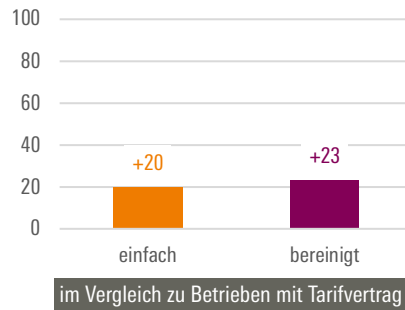
Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

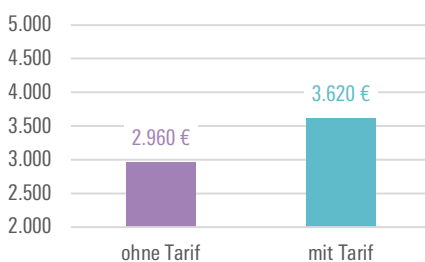


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2019–2021)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

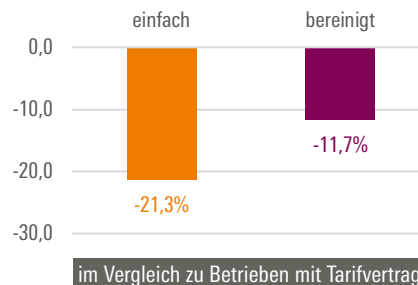


... beim Verdienst

Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



Lohnabstand, in Prozent (2020–2022)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.



Anhang: Datengrundlage und Methoden

Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1993–2022 (DOI: 10.5164/IAB.IABBP9322.de.en.v1) (Bächmann et al. 2023a und 2023b). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.¹ Die einzelnen Wellen des IAB-Betriebspanels wurden mit Hilfe des ursprünglich von Umkehrer (2017) geschriebenen Do-Files zusammengeführt. Die Daten aus dem Jahr 2022 waren bei Redaktionsschluss die aktuellsten, zu denen das IAB für wissenschaftliche Auswertungen externen Nutzer*innen Zugang gewährt. Für 2023 liegen seitens des IAB für die Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten schon veröffentlichte Daten vor, die für diese Publikation ergänzend verwendet wurden (Kohaut/Hohendanner 2024b). Aufgrund geringer Fallzahlen wurden Schleswig-Holstein und Hamburg gemeinsam ausgewertet. Um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern und die Replizierbarkeit der Auswertungen zu gewährleisten, werden im Folgenden der Stichprobenumfang in den einzelnen Ländern, die verwendeten Variablen und die Auswertungsschritte dokumentiert.

Stichprobengröße und Designeffekte

Das IAB-Betriebspanel wird seit 1993 (West) bzw. seit 1996 (Ost) jährlich als repräsentative Arbeitgeberbefragung durchgeführt. Es hat sich seitdem in der Arbeitsmarktforschung als verlässliche Datenquelle etabliert und ist u. a. Basis der Analysen zu Tarifbindung und betrieblicher Interessenvertretung in den WSI-Mitteilungen (zuletzt Ellguth/Kohaut 2022). Jährlich werden etwa 15.000 Betriebe aus ganz Deutschland befragt, wobei das IAB umfangreiche Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchführt (dazu detailliert Ellguth/Kohaut/Möller 2014). Die Datenqualität gilt auch aufgrund der hohen Stichprobenausschöpfung von circa 85 Prozent als exzellent (Bellmann 2014). Mit Ausnahme von Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen finanzieren derzeit alle Bundesländer eine Aufstockungsstichprobe, sodass auch für bevölkerungsarme Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021) oder Thüringen (Schulten/Bispinck/Lübker 2021) Auswertungen möglich sind.² Für Ostdeutschland wird zudem die Stichprobe für das verarbeitende Gewerbe aufgestockt (Ellguth/Kohaut/Möller 2014).

Innerhalb der einzelnen Bundesländer (und für das verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland) wird durch das IAB jeweils eine disproportional geschichtete Stichprobe gezogen. Diese beruht auf einer Schichtungsmatrix, deren Zellen durch 17 Wirtschaftszweige und 10 Betriebsgrößenklassen gebildet

¹ Unser Dank gilt dem Team im FDZ des IAB für die stets freundlichen Hinweise bei technischen Rückfragen und die Ausarbeitung der ausgesprochen hilfreichen Do-Files und der Datendokumentation.

² Siehe <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/beteiligte-partnerinstitute-in-den-bundeslaendern/>

werden (Fischer et al. 2009, S. 136). Um die Aussagekraft der Stichprobe zu erhöhen, finden insbesondere Betriebe mit vielen Beschäftigten überproportional Eingang in die Stichprobe. Da sich die Wahrscheinlichkeit, Eingang in die Stichprobe zu finden, zwischen den Betrieben unterscheidet, ist bei der Datenanalyse eine Gewichtung der Fälle erforderlich. Hierfür stehen sowohl ein Betriebsgewicht (`ecross_c`) als auch ein Beschäftigtengewicht (`e_empt_c`) zur Verfügung, sodass gültige Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Betriebe bzw. der Beschäftigten möglich sind (siehe unten). Ergänzend lässt sich auch ein geschlechtsspezifisches Beschäftigtengewicht erzeugen, sodass die Tarifbindung der Beschäftigten nach weiblichen und männlichen Beschäftigten differenziert werden kann.

Durch den komplexen Stichprobenaufbau und die disproportionale Schichtung nehmen die Gewichte im IAB-Betriebspanel teilweise extreme Werte an. Dies lässt sich beispielhaft anhand der Querschnittsfälle der 2022er Welle darstellen: Das Betriebsgewicht nimmt hier Werte von 0,00323 bis 2.253,9 an (10. Perzentil: 7,23; 90. Perzentil: 42,86), das Beschäftigtengewicht weist eine Spannweite von 0,11 bis 289.049 auf (10. Perzentil: 86,22; 90. Perzentil: 6.306,5). In dem gewichteten Datensatz sind also einige Beobachtungen deutlich einflussreicher als andere. Im Vergleich zu ungewichteten Datensätzen, die auf einer einfachen Zufallsauswahl beruhen, sind gewichtete Stichproben deshalb anfälliger für Stichprobenfehler. In der Literatur wird dieses Phänomen unter dem Begriff der effektiven Stichprobengröße (engl.: „effective sample size“) diskutiert. Sie gibt an, wie groß eine ungewichtete Stichprobe sein müsste, um Aussagen mit der gleichen Genauigkeit zu ermöglichen. Nach Kish (1965) kann die effektive Stichprobengröße n_{eff} näherungsweise wie folgt berechnet werden:

$$n_{eff} = \left(\sum_{i=1}^n w_i \right)^2 / \sum_{i=1}^n w_i^2$$

wobei w für die zur Anwendung kommenden Gewichte steht, i die Fälle indiziert und n der Größe der nominellen Stichprobe entspricht. Wenn alle Gewichte den Wert 1 annehmen, gilt $n = n_{eff}$. Bei einer größeren Streuung der Gewichte weichen die nominelle und die effektive Stichprobengröße stärker voneinander ab. Das Verhältnis von nomineller zu effektiver Stichprobengröße wird auch als Designeffekt $deff = n / n_{eff}$ bezeichnet.

Tabelle 1 weist für alle Bundesländer anhand der 2022er Welle des IAB-Betriebspanels die nominelle und die effektive Stichprobe aus, wobei für letztere sowohl Berechnungen anhand des Betriebs- als auch des Beschäftigtengewichts auf Grundlage der Formel von Kish berechnet werden.³ Hieraus ableiten lassen sich die jeweiligen Designeffekte. Da bei einer Analyse

3 Die Formel nach Kish berücksichtigt nur die ungleiche Wahrscheinlichkeit der Betriebe, Teil der Stichprobe zu sein. Nicht berücksichtigt wird der Schichtungseffekt (engl.: „cluster“), also dass die Inklusionswahrscheinlichkeiten der Betriebe innerhalb der Zellen der Schichtungsmatrix miteinander korrelieren und die Zellen ungleich groß sind (siehe auch Gabler/Häder/Lahiri 1999). Die Berechnungen zur effektiven Stichprobengröße stellen deshalb nur eine Näherung dar.

Nominelle und effektive Stichprobengröße des IAB-Betriebspanels, 2022

Bundesland	Nominelle Stichprobe (n)	Effektive Stichprobe (n_{eff})		Designeffekt (n/n_{eff})	
		Betriebsgewicht	Beschäftigten-gewicht	Betriebsgewicht	Beschäftigten-gewicht
Schleswig-Holstein	563	341,5	154,9	1,65	3,63
Hamburg	227	101,4	46,8	2,24	4,85
Niedersachsen	721	454,4	136,0	1,59	5,30
Bremen	835	637,4	70,5	1,31	11,84
Nordrhein-Westfalen	1.107	626,0	214,8	1,77	5,15
Hessen	948	530,0	101,3	1,79	9,36
Rheinland-Pfalz	690	369,4	127,0	1,87	5,43
Baden-Württemberg	1.139	590,1	174,5	1,93	6,53
Bayern	1.118	576,9	211,3	1,94	5,29
Saarland	785	441,4	62,3	1,78	12,60
Berlin	980	616,5	84,7	1,59	11,57
Brandenburg	990	559,8	141,2	1,77	7,01
Mecklenburg-Vorpommern	1.089	665,5	187,4	1,64	5,81
Sachsen	1.182	491,4	183,9	2,41	6,43
Sachsen-Anhalt	1.050	591,4	231,9	1,78	4,53
Thüringen	1.151	672,0	213,8	1,71	5,38
Deutschland	14.575	4.912,6	1.466,3	2,97	9,94

Anmerkung: nur Querschnittsfälle.

Quelle: Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

des gesamtdeutschen Datensatzes die Gewichte auch die Stratifizierung der Stichprobe nach Bundesländern ausgleichen müssen, fallen die Designeffekte für Deutschland höher aus als im Durchschnitt der Bundesländer. Entsprechend ist auch die effektive Stichprobe für Deutschland mit $n_{eff} = 4.912$ (Betriebsgewicht) bzw. $n_{eff} = 1.466$ (Beschäftigtengewicht) kleiner als die Summe der effektiven Stichproben über alle Bundesländer.

Bei der Interpretation der in dieser Publikation vorgestellten Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass kleine Unterschiede nicht immer inhaltlich interpretierbar sind und durchaus im Rahmen des normalen Stichprobenfehlers liegen können. Dies gilt insbesondere für Zeitreihen und kleinere Schwankungen von Jahr zu Jahr, die etwa auf das (zufällige) Ausscheiden besonders einflussreicher Beobachtungen aus der Stichprobe zurückzuführen

sein könnten. Das IAB weist zudem darauf hin, dass „in unregelmäßigen Abständen die zugrunde liegende Schichtungsmatrix angepasst wird, und somit jeweils ein neuer Längsschnittzeitraum beginnt. Folglich kann bei einer Auswertung über mehrere Panelzeiträume hinweg die Repräsentativität der Ergebnisse nicht sichergestellt werden.“⁴ Entsprechend sollten plötzliche Veränderungen der Tarifbindung in einzelnen Ländern nur mit der gebotenen Vorsicht inhaltlich interpretiert werden. Langfristig stabile Trends – insbesondere das in vielen Bundesländern seit der Jahrtausendwende deutliche Absinken der Tarifbindung – lassen sich aber trotz dieser methodischen Einschränkung valide diagnostizieren. Für die multivariaten Analyse zu den Nachteilen für Beschäftigte ohne Tarifvertrag werden zudem jeweils mehrere Wellen des IAB-Betriebspanels gemeinsam analysiert, um so die Fallzahlen und damit die Zuverlässigkeit der Ergebnisse zu steigern (siehe unten).

Entwicklung der Tarifbindung

Die Tarifbindung eines Betriebes wird anhand der Variable „Geltung Tarifvertrag“ (Panelvariable `wagree_d`) gemessen. Hierfür wurden Branchen- und Haustarifverträge zusammengefasst. Für die Auswertung werden sowohl das Betriebsgewicht (`ecross_c`) als auch das Beschäftigtengewicht (`e_empt_c`) verwendet, um die Tarifbindung der Betriebe respektive der Beschäftigten zu erfassen. Das Betriebsgewicht korrigiert Effekte des Stichprobendesigns (siehe oben) sowie Stichprobenausfälle und ermöglicht eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit der Betriebe in den einzelnen Bundesländern bzw. für Deutschland als Ganzes (siehe Bechmann et al. 2018, S.21). Das Beschäftigtengewicht gewichtet die Betriebe zusätzlich nach der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. Juni des Vorjahres, sodass sich mit Hilfe dieses Gewichtes z. B. Aussagen darüber machen lassen, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifbindung ist (ebda.). Zur geschlechtsspezifischen Auswertung wurden auf Basis des Betriebsgewichts zwei neue Gewichte gebildet, die statt der Zahl aller Beschäftigten jeweils nur die Zahl der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten verwenden. Hierdurch lässt sich darstellen, wie hoch der Anteil der Frauen und Männer ist, die in einem Betrieb mit Tarifbindung arbeiten.

Tarifverträge und Betriebsräte

Neben Tarifverträgen sind Betriebsräte das zweite tragende Element der industriellen Beziehungen in Deutschland. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Gründung eines Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen möglich. Auf den öffentlichen Dienst findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung; hier werden Personalräte gebildet (die umgangssprachlich trotzdem häufig als Betriebsräte bezeichnet werden). Im IAB-Betriebspanel lässt sich jedoch nicht trennscharf zwischen Betriebs- und Personalräten

⁴ Siehe Webseite des IAB <https://fdz.iab.de/betriebsdaten/iab-betriebspanel-iab-bp-version-9320-v1/>

unterscheiden, sodass diese gemeinsam ausgewertet werden (siehe auch Kohaut/Hohendanner, 2024a und 2024b). Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den Abbildungen auf die formal korrekte Bezeichnung „Betriebs- bzw. Personalrat“ verzichtet. Grundlage der Auswertung ist die Variable „Betriebs-/Personalrat“ (wcounc_b). Gewichtet wurde, wie bereits bei der Analyse der Tarifbindung, mit dem Betriebs- bzw. Beschäftigtengewicht. Für einige Betriebe liegen in der die Variable „Betriebs-/Personalrat“ keine Angaben vor, sodass diese Betriebe nicht in die Auswertung eingehen. Dadurch (und aufgrund von Rundungsfehlern) kann die Summe der beiden Kategorien „Betriebsrat und Tarifvertrag“ und „nur Tarifvertrag“ geringfügig von der in den Tabellen ausgewiesenen Tarifbindung der Betriebe bzw. Beschäftigten abweichen.

Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

Tarifverträge schreiben als wesentliche Regelungsinhalte die wöchentliche Regelarbeitszeit und das Entgelt fest. Darüber hinaus enthalten sie zahlreiche weitere Vereinbarungen, zum Beispiel zum Urlaubsanspruch oder zu Sonderzahlungen. In der weit überwiegenden Mehrzahl gehen diese über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus, begünstigen also die Beschäftigten gegenüber einem tariflosen Zustand. Die Unterschiede werden im vorliegenden Bericht zunächst rein deskriptiv dargestellt. Hierzu werden die (mit dem Beschäftigtengewicht gewichteten) Mittelwerte für die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Stunden (hofull_c) und das mittlere imputierte Bruttotagesentgelt der Vollzeitbeschäftigten (te_imp_mw) verwendet. Im Fall der Entgelte wurde die Variable zur besseren Lesbarkeit in Monatsentgelte umgewandelt, indem mit 365 Tagen multipliziert und dann durch 12 Monate geteilt wurde. Die Variable enthält keine Löhne der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden sowie von Personen in Altersteilzeit (siehe Klosterhuber/Lehnert/Seth 2016, S. 67).

Tarifgebundene und tariflose Unternehmen weisen eine Reihe von Strukturunterschieden auf, die ihrerseits Arbeitszeiten und Entgeltniveau beeinflussen. Eine rein deskriptive Betrachtung kann dann irreführend sein, wenn z.B. die höheren Entgelte in tarifgebundenen Betrieben ursächlich auf eine größere Betriebsgröße der tarifgebundenen Betriebe zurückgehen, da Großbetriebe im allgemeinen höhere Entgelte als Kleinbetriebe zahlen (Lallemand/Plasman/Rycx 2007). Ähnlich gelagert verweist das Institut der deutschen Wirtschaft (2017, S. i) auf Unterschiede im Qualifikationsniveau der Beschäftigten als mögliche Erklärung für Entgeltunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben. Um den Einfluss von Drittvariablen statistisch zu kontrollieren, wurden deshalb neben den einfachen Vergleichen auch um Struktureffekte bereinigte Unterschiede bei Arbeitszeit und Gehalt berechnet. Um eine höhere Fallzahl zu erreichen und so zu validen Ergebnissen zu kommen, wurden hierzu Daten aus den Jahren 2020 bis 2022 verwendet.

Folgende Strukturmerkmale wurden berücksichtigt: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten [az_vz] und 10er Größenklassen [sizegr_d]); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB

[secgr4_d]); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten [ant_mq_vz und ant_hq_vz]); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert [tecst_d]). Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen nicht verfügbar sind, werden von der Analyse ausgeschlossen. Geringe Abweichungen zu den detaillierten Länderstudien für Bayern (Schulten/Lübker/Bispinck 2018), Sachsen (Schulten/Lübker/Bispinck 2019), Bremen (Schulten et al. 2020), Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021), Thüringen (Schulten/Bispinck/Lübker 2021) und Nordrhein-Westfalen (Schulten/Bispinck/Lübker 2022) erklären sich daraus, dass inzwischen neuere Daten des IAB-Betriebspanels zur Verfügung stehen.⁵ Eine weitergehende Erörterung des Bereinigungsverfahrens und der relevanten Literatur findet sich in Kapitel 4 der kürzlich veröffentlichten Studie zu Brandenburg (Schulten et al. 2024).

⁵ Sämtliche Länderstudien des WSI zu Tarifverträgen und Tarifbindung in einzelnen Bundesländern stehen unter folgender Adresse zum Download zur Verfügung: <https://www.wsi.de/de/analysen-zur-tarifbindung-34899.htm>.

Literatur

Addison, J./Teixeira, P./Evers, K./Bellmann, L. (2016): Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany, in: *Industrial Relations* 55 (3), S. 415–443

Bächmann, A.-C./Bellmann, L./Gensicke, M./Kohaut, S./Möller, I./Schwengler, B./Tschersich, N./Umkehrer, M. (2023a): IAB-Betriebspanel (IAB-BP) – Version 9322 v1. Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). DOI: 10.5164/IAB.IABBP9322.de.en.v1

Bächmann, A.-C./Bellmann, L./Gensicke, M./Kohaut, S./Möller, I./Schwengler, B./Tschersich, N./Umkehrer, M. (2023b): IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993–2022. FDZ-Datenreport, 16/2023 (de), Nürnberg. DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2316.de.v1

Bechmann, S./Tschersich, N./Ellguth, P./Kohaut, S./Elisabeth Baier (2018): Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 25 (2017), München

Behrens, M./Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (6), S. 452–459, https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_06_behrens.pdf

Behrens, M./Schulten, T. (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: *WSI-Mitteilungen* 76 (2), S. 159–167, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-das-verhaeltnis-von-staat-und-tarifautonomie-stabilisierung-des-tarifvertragssystems-49445.htm>

Bellmann, L. (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, in: *Journal of Labour Market Research* 47 (1–2), S. 5–26

Bellmann, L./Brunner, L./Ellguth, P./Grunau, P./Hohendanner, C./Kohaut, S./Leber, U./Möller, I./Schwengler, B./Stegmaier, J./Umkehrer, M. (2022): IAB-Betriebspanel (IAB BP) – Version 9321 v1. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). DOI: 10.5164/IAB.IABBP9321.de.en.v1

Berwing, S. (2016): Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis, Schriften der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS), Mannheim.

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2019. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 85. Düsseldorf.

Boewe, J./Schulten, J. (2019): Der Lange Kampf der Amazon-Beschäftigten: Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation beim Weltmarktführer des Onlinehandels, 2. Aufl., Berlin

Bossler, M. (2019): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract, in: *Industrial Relations* 58 (1), S. 17–45.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium der Finanzen (2021): Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung, Berlin, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/fairer-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Dettmann, E./Fackler, D./Müller, S./Neuschäffer, G./Slavtchev, V./Leber, U./Schwengler, B. (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht Nr. 10/2019, Nürnberg.

DGB (2024): Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 1950–2023, Berlin, <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>

Dribbusch, H. (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.): *Organisieren am Konflikt*, Hamburg, S. 202–234

Dribbusch, H./Birke, P. (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, Berlin

Ellguth, P./Kohaut, S. (2020): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 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.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: *WSI-Mitteilungen* 75 (4), S. 328–337, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-ergebnisse-iab-betriebspanel-2021-42447.htm>

Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, in: *Journal for Labour Market Research* 47 (1–2), S. 27–41.

Ellguth, P./Trinczek, R. (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (3), S. 172–182. https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_03_ellguth.pdf

Europäisches Parlament/Europäischer Rat (2022): Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union vom 19. Oktober 2022, in: Amtsblatt der Europäischen Union vom 25.10.2022, S.33–47

Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know, in: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 129 (1), S. 133–148.

Gabler, S./Häder, S./Lahiri, P. (1999): A model-based justification of Kish's formula for design effects for weighting and clustering, in: Survey Methodology 25 (1), S. 105–106.

Kish, L. (1965): Survey Sampling. New York

Klosterhuber, W./Lehnert, P./Seth, S. (2016): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittmodell 2, 1993 – 2014 (LIAB QM2 9314). FDZ-Datenreport 05/2016, Nürnberg.

Kohaut, S./Hohendanner, C. (2024a): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum vom 22. April 2024

Kohaut, S./Hohendanner, C. (2024b): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, Online-Veröffentlichung vom 22. April 2024, <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/>

Körzel, S. (2023): Öffentliche Konsultation zur Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen des Bundes, Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Berlin, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/Stellungnahmen/Stellungnahmen-offentliche-konsultation-zur-bundes-tariftreue/dgb.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Lallemand, T./Plasman, R./Rycx, F. (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: Empirica 34 (5), S. 427–451.

Lübker, M./Janssen, T. (2022): Europäischer Tarifbericht des WSI-2021/2022: Tarifpolitik im Zeichen von Krise, Krieg und Inflation, in: WSI-Mitteilungen 75(4), S. 314–327.

Lübker, M./Schulten, T. (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023: Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, in: WSI-Mitteilungen 76 (2), S. 112–122. <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wsi-mindestlohnbericht-2023-kaufkraftsicherung-aufgabe-in-zeiten-hoher-inflation-47951.htm>

Müller, T./Schulten, T. (2024): The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining, in: Ratti, L./Bramshuber, E./Pietrogianni, V. (Hrsg.): The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories, London, S. 71–86

Müller-Jentsch, W. (1995). Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 2 (1), S. 11–24

Schröder, D./Lübker, M./Schulten, T. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Mecklenburg-Vorpommern. WSI Study Nr. 25, Düsseldorf

Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.) (2017): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden

Schulten, T. (2018): The role of extension in German collective bargaining, in: Hayter, S./Visser, J. (eds.): Collective Agreements: Extending Labour Protection, Genf, S. 65–92

Schulten, T. (2023): Die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung, WSI-Tarifarchiv Analysen zur Tarifpolitik Nr. 99, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008734/p_ta_analysen_tarifpolitik_99_2023.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M./Erol, S. (2024): Tarifverträge und Tarifflicht in Brandenburg, WSI-Study Nr. 37, Düsseldorf.

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen, WSI-Study Nr. 26, Düsseldorf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen, WSI-Study Nr. 30. Düsseldorf.

Schulten, T./Friemer, A./Dingeldey, I./Lübker, M. (2020): Tarifverträge und Tarifflicht in Bremen. WSI-Study Nr. 22. Düsseldorf.

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tarifflicht in Bayern, WSI-Study Nr. 13. Düsseldorf.

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, WSI Study Nr. 19, Mai 2019, Düsseldorf.

Schulten, T./Luth, M. S./Lübker, M. (2023): Tarifbindung in den Dax-Konzernen, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 100, Düsseldorf.

SPD, Bündnis90/Die Grünen, FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen, FDP, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2021-1990800>

Umkehrer, M. (2017): Zusammenführen der Wellen des IAB-Betriebspanels. Ein Do-File für die grundlegende Aufbereitung eines Paneldatensatzes in Stata. FDZ-Methodenreport 12/2017, Nürnberg.

IMPRESSUM

Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103

ISSN 1861-2830

Herausgeber

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

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-24 8

<http://www.boeckler.de>
<http://www.wsi.de>

Autorenschaft

Dr. Malte Lübker und Prof. Dr. Thorsten Schulten

Kontakt

Dr. Malte Lübker
malte-luebker@boeckler.de

Satz: Yuko Stier Grafikdesign