

Tarifbindung geht in Westdeutschland weiter zurück

Susanne Kohaut

Tarifverträge bieten Arbeitnehmern wie Arbeitgebern einen institutionellen Rahmen für die Verhandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Die Tarifbindung der Betriebe und damit ihre Bedeutung für die Beschäftigten ging im Jahr 2019 in Westdeutschland weiter zurück. In Ostdeutschland hat sich die Tarifbindung in den letzten Jahren kaum verändert, sie liegt hier aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird durch die gesetzlichen Bestimmungen zur Tarifautonomie und zur betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebsräte getragen (zu deren Verbreitung finden Sie im IAB-Forum den Beitrag [„Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an“](#) von Peter Ellguth).

Überbetriebliche Branchen- oder Flächentarifverträge spielen eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten.

Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungsgrundlage. Zudem

herrscht während der Laufzeit der Verträge Betriebsfrieden, also ein Verbot von Streiks und Aussperrungen. Der mit Tarifverhandlungen verbundene Aufwand fällt bei den Verbänden an, was die Betriebe entlastet.

Löhne und Arbeitsbedingungen können jedoch nicht nur auf Branchenebene über (Flächen-)Tarifverträge geregelt werden, sondern auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen. Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem einzelnen Beschäftigten ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Für diese Firmen sind deshalb Firmentarifverträge eine interessante Alternative. Im Arbeitsrecht haben Tarifverträge Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen. Sie können deshalb auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden.

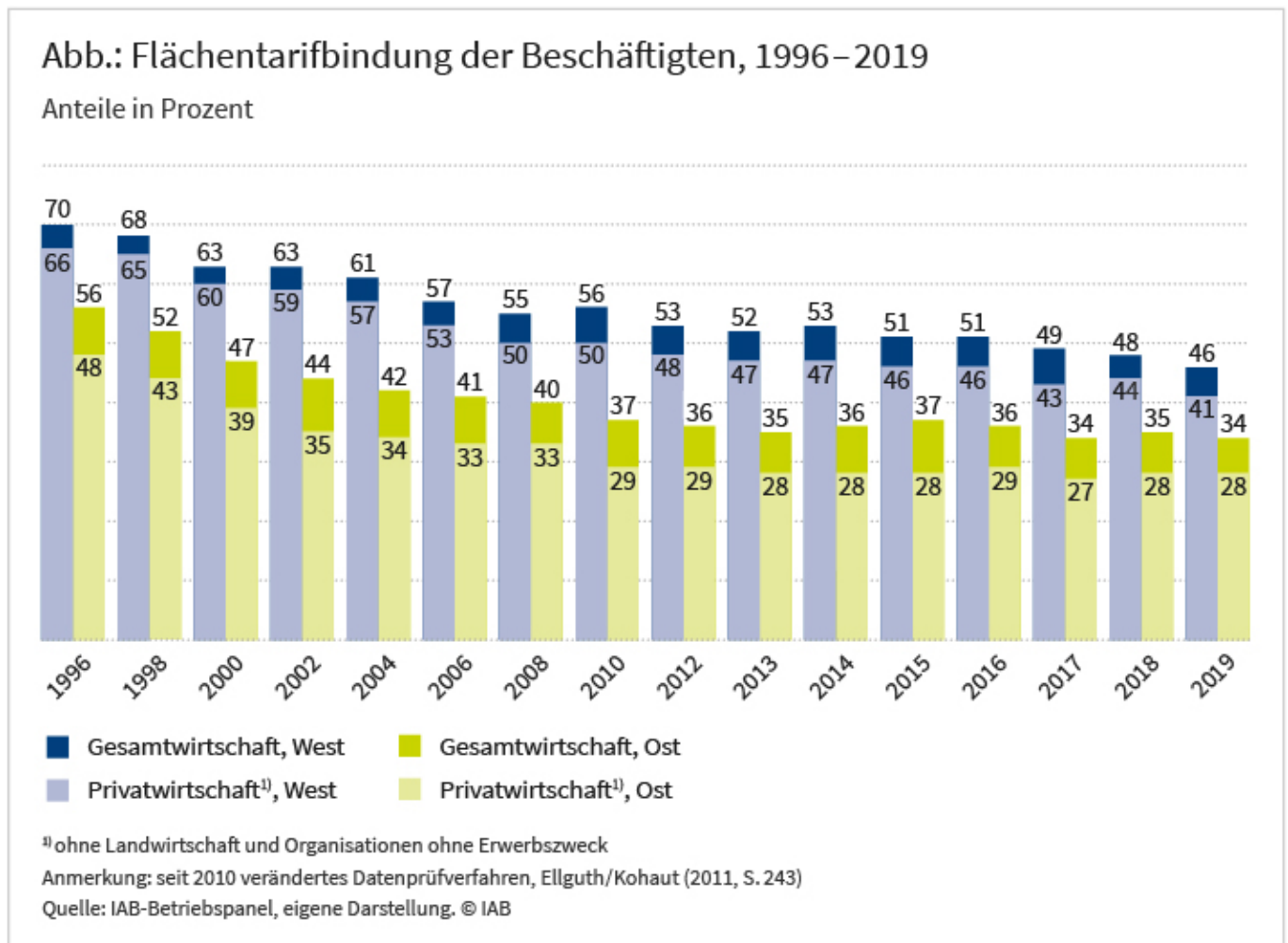
Eine weitere Gruppe stellen diejenigen Betriebe dar, die formal zwar nicht tarifgebunden sind, sich jedoch freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientieren. Um die tatsächliche Bedeutung der Flächentarifverträge für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen daher auch diese Betriebe betrachtet werden.

Seit 1996 werden im Rahmen des [IAB-Betriebspanels](#) sowohl für West- als auch für Ostdeutschland jährlich Informationen zur Tarifbindung und zur betrieblichen Interessenvertretung erhoben – über alle Wirtschaftszweige und Größenklassen hinweg. Seit 1999 werden zudem Informationen zu Betrieben erfasst, die sich freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientieren. Die aktuellen Ergebnisse beruhen auf Angaben von rund 15.500 Betrieben in beiden Landesteilen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die rund 2,1 Millionen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben knapp 40,9 Millionen Personen beschäftigt.

Seit 1996 ist der Anteil der Beschäftigten im Flächentarif um 23 Prozentpunkte gesunken

Seit Beginn der Erhebung 1996 bis zur Mitte der 2000er Jahre zeigt die Branchentarifbindung in den alten wie in den neuen Bundesländern eine stark rückläufige Tendenz. In Westdeutschland folgte danach zunächst eine Phase der Stabilisierung bis 2010, während in Ostdeutschland die Reichweite der Tarifbindung mehr oder weniger stetig abnahm – wenn auch nur in sehr kleinen Schritten. In Westdeutschland ist seit 2010 ebenfalls erneut ein Rückgang zu verzeichnen. In Ostdeutschland ist in den letzten Jahren immerhin eine gewisse Stabilisierung eingetreten (siehe Abbildung). Der Anteil der Beschäftigten in

branchentarifgebundenen Betrieben ging von 1996 bis 2019 in beiden Landesteilen um jeweils über 20 Prozentpunkte zurück.



Tarifabdeckung ist im Westen deutlich höher als im Osten

Im Jahr 2019 arbeiteten hochgerechnet rund 46 Prozent der westdeutschen und etwa 34 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 7 Prozent der westdeutschen und 11 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten.

Für rund 47 Prozent der westdeutschen und 55 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab es 2019 keinen Tarifvertrag. Gut die Hälfte dieser Beschäftigten in

Westdeutschland und etwa 43 Prozent in Ostdeutschland arbeiteten in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Branchentarifvertrag orientierten (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Tarifbindung, 2019

Angaben in Prozent

	Betriebe			Beschäftigte		
	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt
Branchentarif	27	17	25	46	34	44
Firmen-/Haustarif	2	3	2	7	11	8
Kein Tarifvertrag	71	80	73	47	55	48
– davon Orientierung am Branchentarif	42	34	40	52	43	51

Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Darstellung. © IAB

Von den Betrieben selbst sind derzeit rund 27 Prozent im Westen und rund 17 Prozent im Osten durch Branchentarifverträge gebunden. Haus- oder Firmentarifverträge gelten für 2 Prozent der Betriebe in den alten und etwa 3 Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern. Alle anderen, also etwa 71 Prozent der westdeutschen und sogar 80 Prozent der ostdeutschen Betriebe, sind nicht tarifgebunden.

Etwa 42 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und 34 Prozent in Ostdeutschland gaben an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifen zu orientieren. Allerdings lehnt sich nur ein Teil dieser Betriebe in allen relevanten Punkten – etwa bei den finanziellen Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, den Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs – an den jeweiligen Branchentarif an. Im Jahr 2011, aktuellere Daten dazu liegen nicht vor, galt dies im Westen nur für rund 19 Prozent und im Osten für 25 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe. Nur in diesen Betrieben dürften die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben annähernd vergleichbar sind.

Tarifbindung variiert stark mit Branche und

Betriebsgröße

Das Ausmaß der Tarifbindung variiert je nach Wirtschaftszweig stark. Im Bereich Energie/Wasser/Abfall und Bergbau, im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung sind überdurchschnittlich viele Betriebe an einen Branchen- oder Haustarif gebunden. In diesen Branchen liegt der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, weit über dem Durchschnitt, ebenso bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Im Gegensatz hierzu spielen Branchentarifverträge im Bereich der Information und Kommunikation eine geringe Rolle (siehe Tabelle 3 und 4 in [„Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung“](#)).

Zudem steigt der tarifliche Deckungsgrad mit der Betriebsgröße (siehe Tabelle 2). Für beide Landesteile gilt, dass Branchentarifverträge für Kleinbetriebe eine untergeordnete Rolle spielen, während große Betriebe mit über 200 Beschäftigten in Westdeutschland und mit mehr als 500 Beschäftigten in Ostdeutschland mehrheitlich tarifgebunden sind. Ebenso nimmt die Bedeutung von Haus- und Firmentarifverträgen mit steigender Betriebsgröße zu. Insbesondere in den ostdeutschen Großbetrieben spielen Firmentarifverträge eine große Rolle.

Tab. 2: Tarifbindung der Betriebe nach Betriebsgröße, 2019

Angaben in Prozent

Anzahl Beschäftigte	Branchen-tarifvertrag		Haus-/Firmen-tarifvertrag		kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Ori-entierung	Ost	davon Ori-entierung
1 bis 9	21	13	1	1	78	38	86	32
10 bis 49	36	22	3	5	61	49	73	40
50 bis 199	43	40	7	11	50	62	49	46
200 bis 499	55	44	13	20	32	52	35	48
500 u. mehr	66	55	12	31	22	61	14	58
Gesamt	27	17	2	3	71	42	80	34

Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, eigene Darstellung. © IAB

Fazit

In Deutschland ist die Tarifbindung seit Jahren rückläufig. Auch wenn dieser Erosionsprozess schleichend verläuft, so ist der Trend als solcher eindeutig und hält zumindest in Westdeutschland nach wie vor an. Obwohl Branchentarifverträge für viele nicht tarifgebundene Betriebe als Referenzrahmen bei der Aushandlung der Löhne und Arbeitsbedingungen dienen, fehlt in diesen Betrieben die rechtliche Verbindlichkeit und damit die Sicherheit für die Beschäftigten.

Zum Tabellenanhang [„Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung“](#)

Ein Blick hinter die Zahlen

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige repräsentative Datenquelle, die jährlich über alle Wirtschaftszweige und Größenklassen hinweg Ergebnisse zu den Institutionen der Interessenvertretung liefert. Seit 1996 werden dort Informationen zur Tarifbindung und zur betrieblichen Interessenvertretung für Deutschland erhoben, sodass diese auch über einen längeren Zeitraum hinweg verfolgt werden können. Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe [Ellguth et al. \(2014\)](#).

Literatur

Ellguth, Peter (2020): [Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an](#). In: IAB-Forum, 13. Mai 2020.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2012): [Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung](#):

[Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011](#). In: WSI-Mitteilungen Jg. 65, H. 4, S. 297-305.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): [The IAB-Establishment Panel – methodological essentials and data quality](#). In: Journal for Labour Market Research Vol. 47, No. 1-2, S. 27-41.