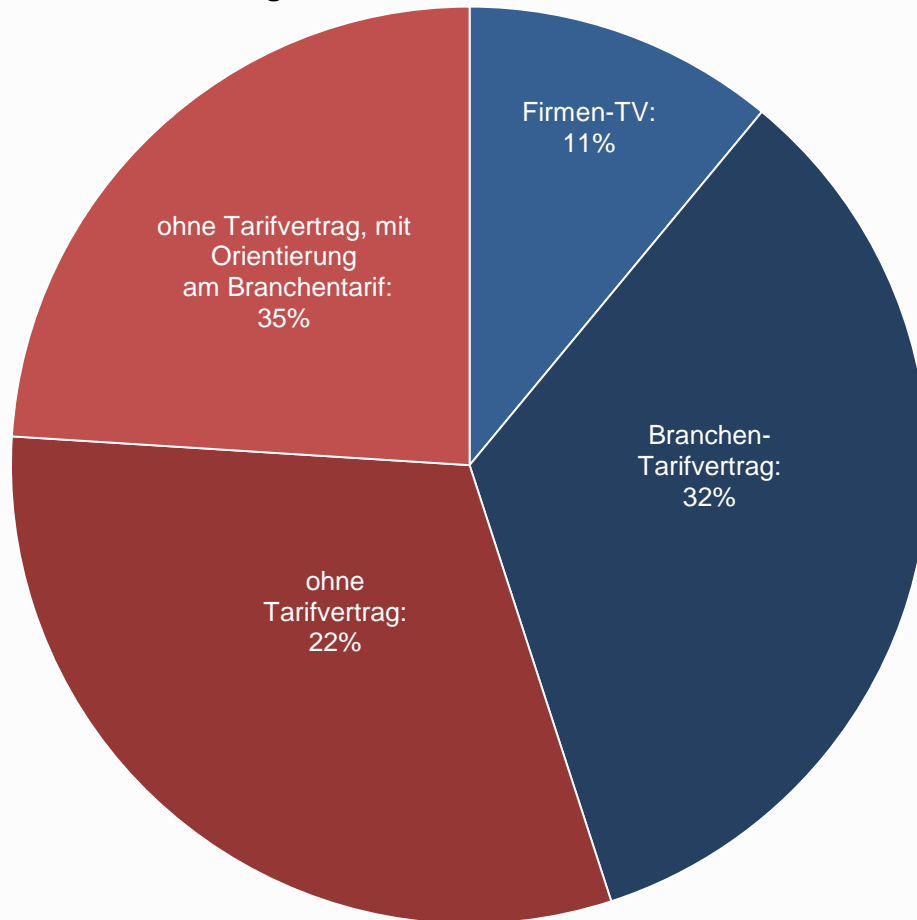
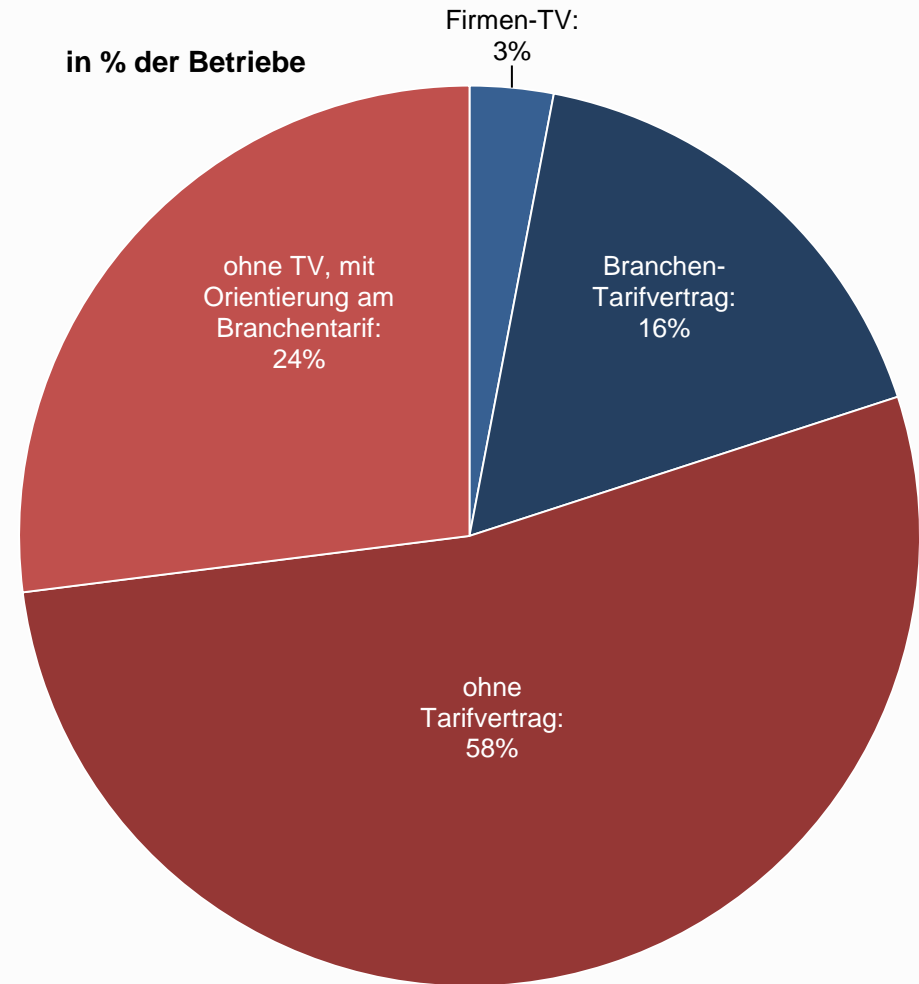


■ Tarifbindung in den neuen Bundesländern 2020

in % der Beschäftigten



in % der Betriebe



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021), IAB-Betriebspanel 2019

Tarifbindung in den alten und neuen Bundesländern 1998 - 2020

Die Höhe der Löhne und Gehälter der Beschäftigten wird in Deutschland nicht gesetzlich festgelegt (mit Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns, vgl. [Abbildung III.4a](#)), sondern vertraglich. Typisch sind kollektivvertragliche Regelungen zwischen den Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern auf der anderen Seite. Die auf der Grundlage der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie geschlossenen Tarifverträge reichen in ihren Regelungsinhalten dabei weit über die Entgelthöhe und -struktur hinaus, vereinbart werden Regelungen zur Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, zum Urlaub, zur Altersteilzeit, zum Kündigungsschutz, zur Qualifizierung, zur Berufsausbildung - um nur einige Felder zu nennen.

Allerdings werden längst nicht mehr alle Beschäftigten durch Tarifverträge erfasst, wobei hier Firmentarifverträge und Branchentarifverträge zusammengefasst werden. Der Anteil der Beschäftigten, die einer Tarifbindung unterliegen, ist in den zurückliegenden Jahren stetig gesunken. 2020 waren in Westdeutschland 53 % der Beschäftigten tarifgebunden, 1998 betrug dieser Anteil noch 76 %. Dieses Absinken geht mit einem Rückgang der Erfassung von Betrieben durch Tarifverträge einher. So waren im Jahr 2005 in den alten Bundesländern etwa 41 % der Betriebe tarifgebunden, während 2020 dieser Anteil bereits auf 28 % gesunken ist. Dabei täuscht auch der große Anteil der westdeutschen Unternehmen, die sich an einem bestehenden Tarifvertrag orientieren (vgl. [Abbildung III.6](#)), nicht über den insgesamt niedrigen tariflichen Deckungsgrad hinweg.

Auch in den neuen Bundesländern liegt der Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, besonders niedrig. Zudem ist der Rückgang stark ausgeprägt. Zwischen 1998 und 2020 ist der Anteil 18 Prozentpunkte von 63 % im Jahr auf 45 % in 2020 gesunken. Auch der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in den letzten Jahren ebenfalls kontinuierlich zurückgegangen. Im Zeitraum von 1998 (30 % der Betriebe) auf 2020 (19 %) (vgl. [Abbildung III.7](#)) hat sich der ohnehin geringe Anteil der tarifgebundenen Betriebe noch um elf Prozentpunkte verringert.

Die Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung in den Unternehmen sind vielfältig. So fordern viele Unternehmen individuelle und flexible Regelungen, die jederzeit an die ökonomische Lage der Betriebe angepasst werden können. Tarifverträge werden als einengend und zu starr empfunden, da sie die Besonderheiten vieler Unternehmen unberücksichtigt ließen und diese daran hindern würden, schnell und ungehindert auf neue Gegebenheiten auf den globalisierten Märkten zu reagieren. Zugleich sind die Gewerkschaften durch Mitgliederrückgänge und durch die Arbeitslosigkeit in ihrer Durchsetzungskraft geschwächt worden. Damit einher geht eine seltenere Nutzung der Mechanismen zur Ausdehnung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen wie der Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Überlagert und verstärkt werden diese Trends durch die Umbrüche in der Wirtschaftsstruktur. Da der Grad der Tarifbindung im hohen Maße vom Wirtschaftszweig abhängt und jene Bereiche an Bedeutung verlieren, die wie der öffentliche Dienst und die klassischen Industriebranchen eine starke Gewerkschaftsrepräsentanz und zugleich Tarifbindung aufweisen, trägt auch der Strukturwandel der deutschen Wirtschaft zum Rückgang der Tarifbindung bei. Besonders schwierig ist die Lage in Ostdeutschland, wo der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag im Jahr 2020 bei 57 % liegt, bezogen auf die Betriebe sind es sogar 84 %.

Geltungsbereich von Tarifverträgen, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

Tarifverträge gelten streng genommen nur für die Mitglieder der vertragschließenden Parteien: Die Betriebe müssen Mitglied des Arbeitgeberverbandes und die Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sein. Von der Möglichkeit, Nichtgewerkschaftsmitglieder von den tarifvertraglichen Regelungen auszuschließen, machen die Arbeitgeber allerdings nur sehr selten Gebrauch. In aller Regel zahlen sie auch den Nichtorganisierten, von den Gewerkschaften als „Trittbrettfahrer“ angesehen, den tarifvertraglich vereinbarten Lohn, um ihnen keinen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt zu geben, der die Machtposition der Gewerkschaften stärken würde. Auch würde eine Ungleichbehandlung zu innerbetrieblichen Konflikten führen, die vermieden werden sollen.

Die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und damit auch der Beschäftigten kann auch durch eine Ausdehnung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen vergrößert werden. Das zuständige Bundes- oder Landesarbeitsministerium kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn beide Tarifparteien einen entsprechenden Antrag stellen und eine Mehrheit im paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Tarifausschuss dem zustimmt. Zugleich ist erforderlich, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im „öffentlichen Interesse geboten erscheint“. Das ist in der Regel der Fall, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine überwiegende Bedeutung hat oder wenn dies aufgrund der Folgen einer "wirtschaftlichen Fehlentwicklung" geboten ist. Das Ministerium hat also ein sehr weites Ermessen bei der Entscheidung über eine AVE.

Methodische Hinweise:

Die Befunde zur aktuellen Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten beruhen auf einer Auswertung des IAB-Betriebspanels, bei dem jährlich etwa 16.000 Betriebe befragt werden. Die aktuelle Auswertung umfasst Angaben von rund 15.300 Betrieben in beiden Landesteilen. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe sind die Ergebnisse repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt sind in diesen Betrieben etwa 35,2 Mio. Personen beschäftigt.