

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten

**Research Report**

## Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten

Analysen zur Tarifpolitik, No. 103

**Provided in Cooperation with:**

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2024) : Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Analysen zur Tarifpolitik, No. 103, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/300003>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# TARIFBINDUNG IN DEN BUNDESLÄNDERN

**Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten**

von Malte Lübker und Thorsten Schulten



# Inhalt

|                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| <b>Tarifbindung in den Bundesländern</b>   | <b>3</b>  |
| 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        |
| <b>Anhang: Datengrundlage und Methoden</b> | <b>42</b> |
| <b>Literatur</b>                           | <b>48</b> |

## 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.<sup>1</sup> Hierzu wurden Daten des IAB-Betriebspanels bis zum Jahr 2022 ausgewertet und um vom IAB selbst veröffentlichte Angaben für das Jahr 2023 ergänzt.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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).

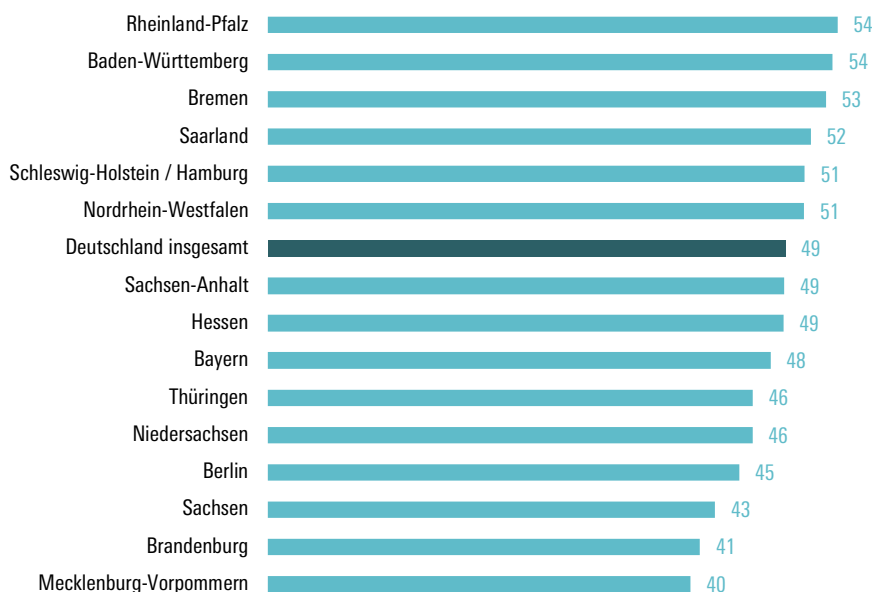
3 Als alternative Datenquelle zur Tarifbindung steht seit kurzem auch die neue Verdiensterhebung (VE) des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Während sich für Deutschland für den jüngsten, in der VE verfügbaren Zeitpunkt (2022) ebenfalls eine Tarifbindung der Beschäftigten von 49 Prozent ergibt, 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).

WSI

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 hineinarbeiten – 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 Niedriglohnsektors – 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).

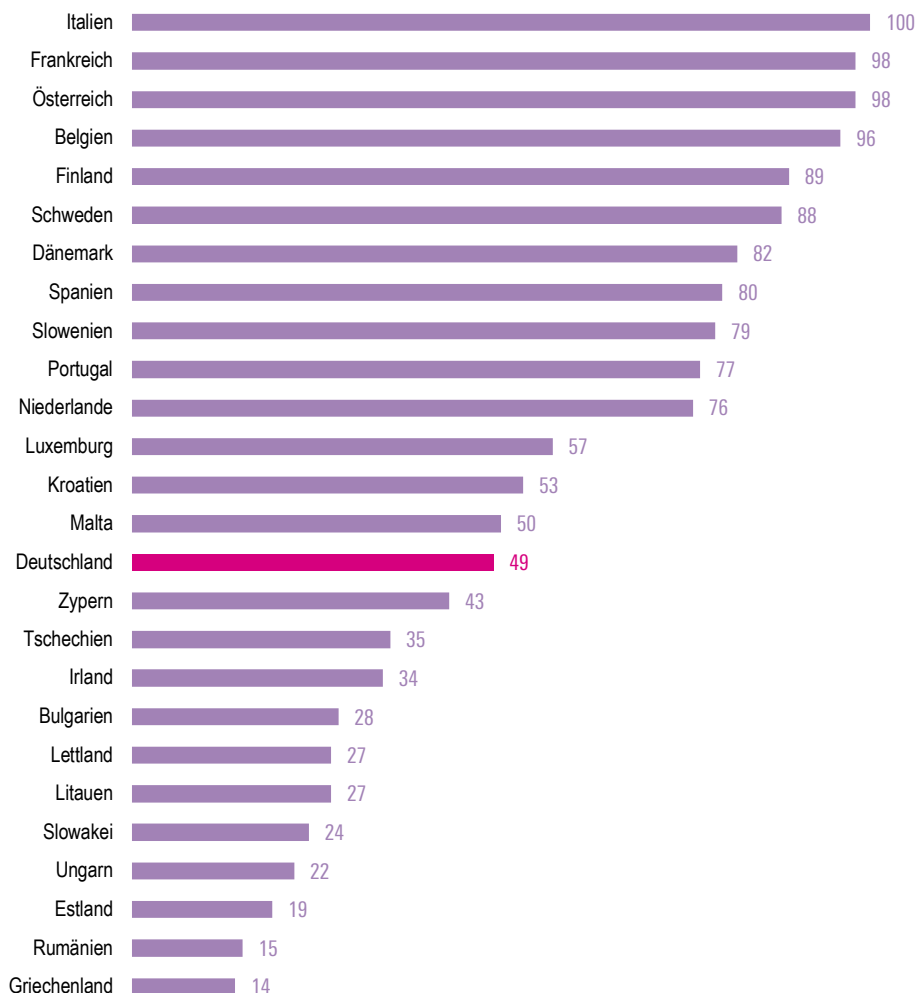
Viele konkrete Maßnahmen, die dieser Aktionsplan enthalten könnte, werden bereits seit einiger Zeit diskutiert (Behrens/Schulten 2023; Schulten 2023). So könnte eine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen die Reichweite der bereits existierenden Tarifverträge 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

**Tarifbindung 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).

**WSI**

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

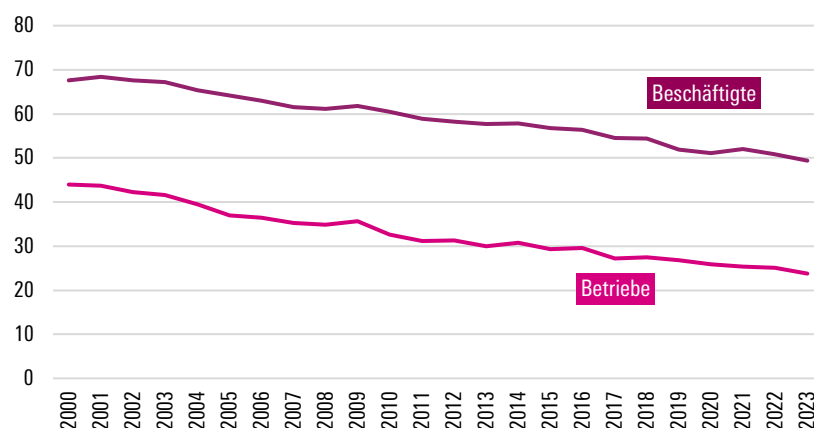
(Anteil an allen Beschäftigten):

Deutschland: 49 %

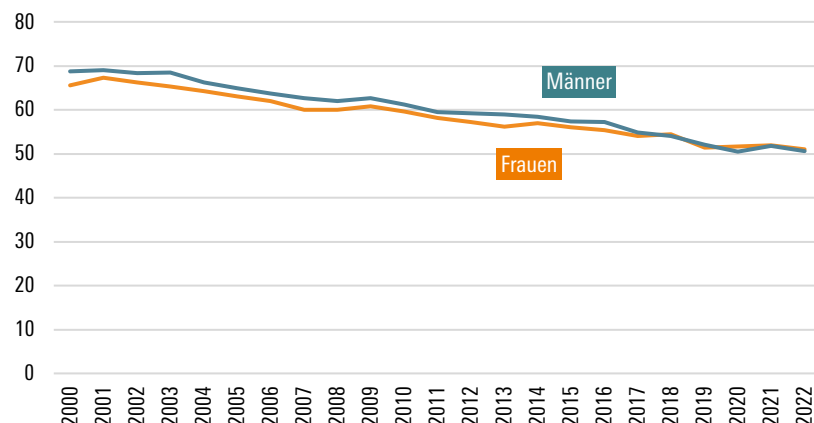


## Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

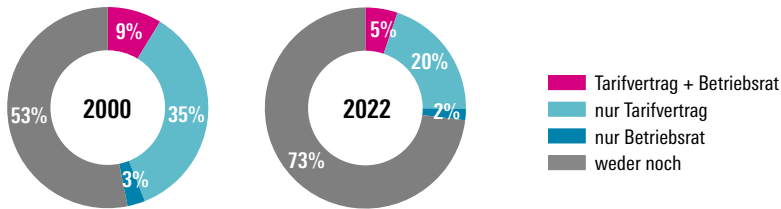


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 44       | 68           | 66     | 69     |
| 2001 | 44       | 68           | 67     | 69     |
| 2002 | 42       | 68           | 66     | 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           | ..     | ..     |

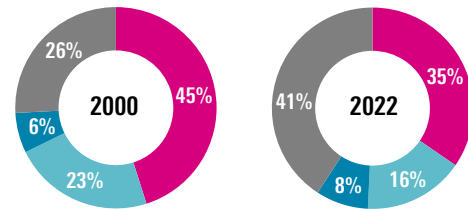
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

# Tarifverträge und Betriebsräte in Deutschland

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

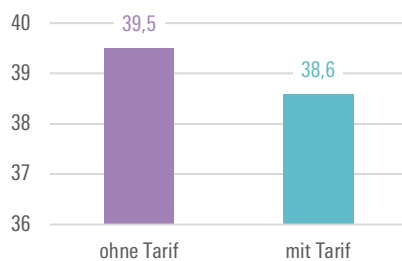
WSI

## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

### ... bei der Arbeitszeit

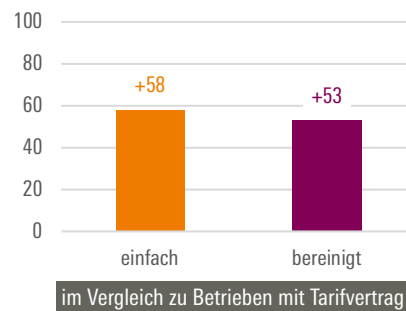
#### Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



#### Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

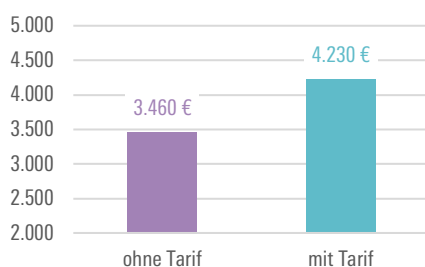
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



### ... beim Verdienst

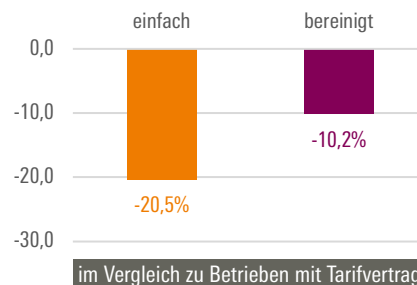
#### Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

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.

WSI

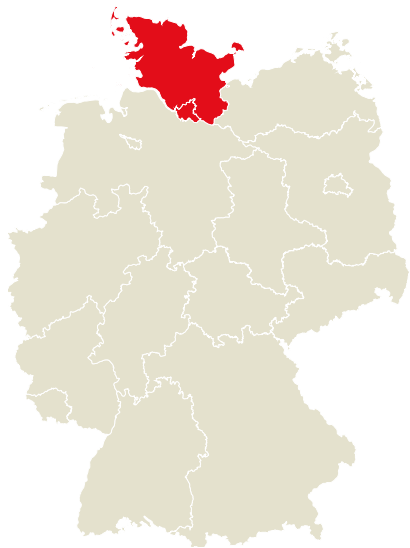
Fakten zur Tarifbindung 2022/23

Betriebe mit Tarifbindung 2022

(Anteil an allen Betrieben):  
Schleswig-Holstein/Hamburg: 25 %  
Deutschland: 25 %

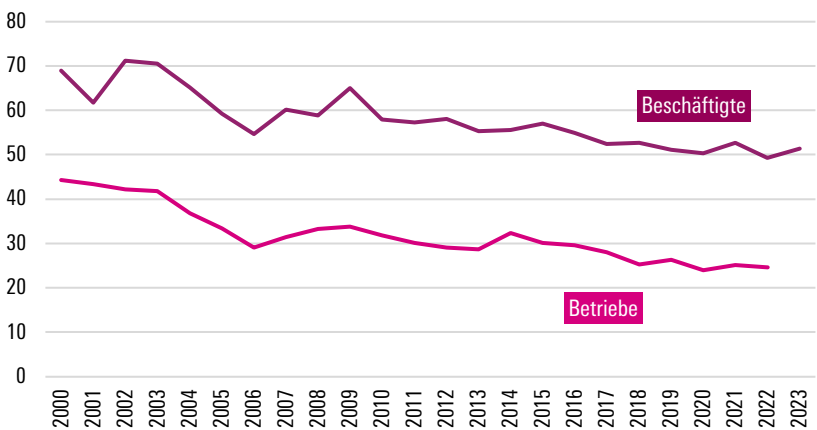
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung 2023

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Schleswig-Holstein/Hamburg: 51 %  
Deutschland: 49 %

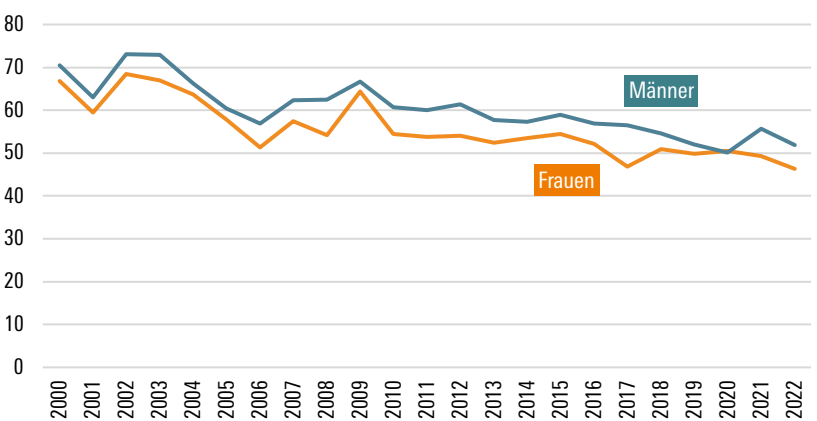


Entwicklung der Tarifbindung in Schleswig-Holstein / Hamburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



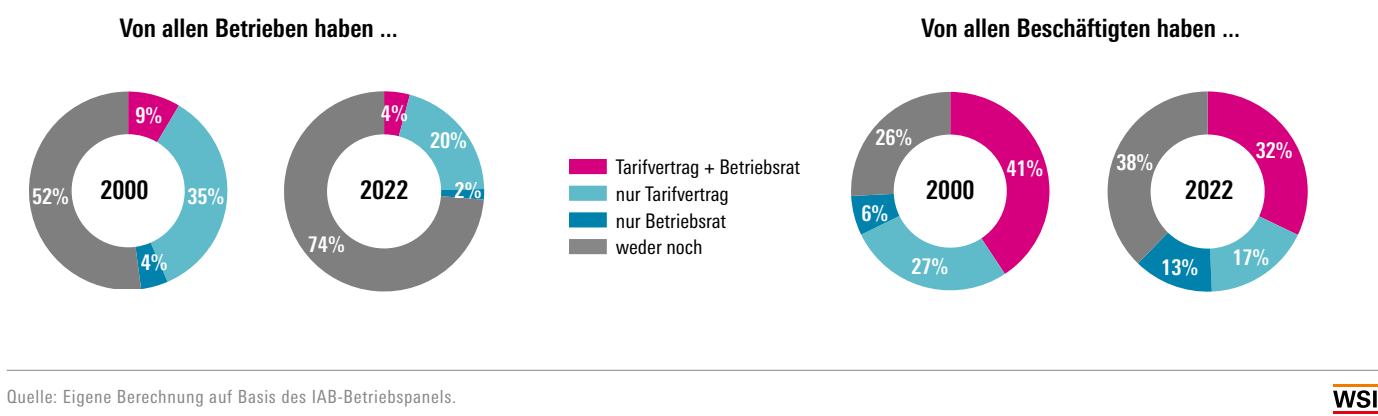
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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           | ..     | ..     |

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

# Tarifverträge und Betriebsräte in Schleswig-Holstein / Hamburg



## Fakten zur Tarifbindung 2023

### Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Niedersachsen: 31 %

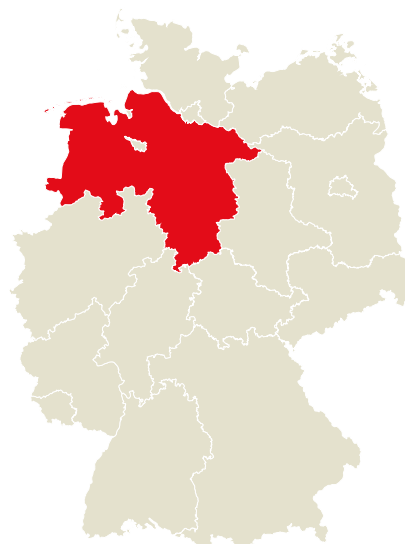
Deutschland: 24 %

### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

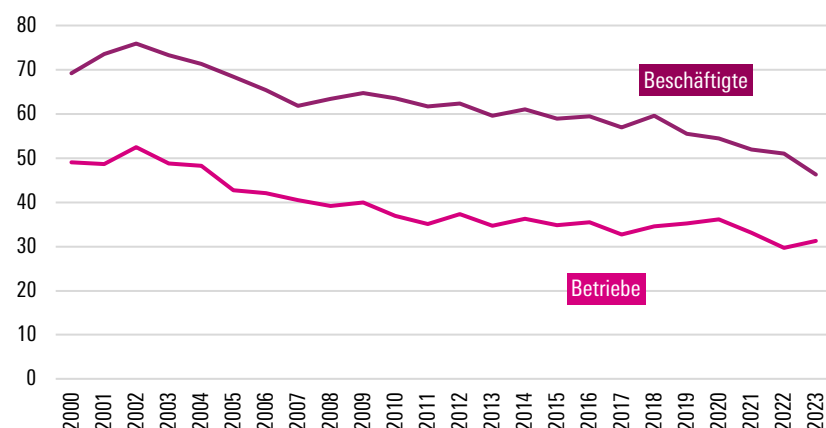
Niedersachsen: 46 %

Deutschland: 49 %

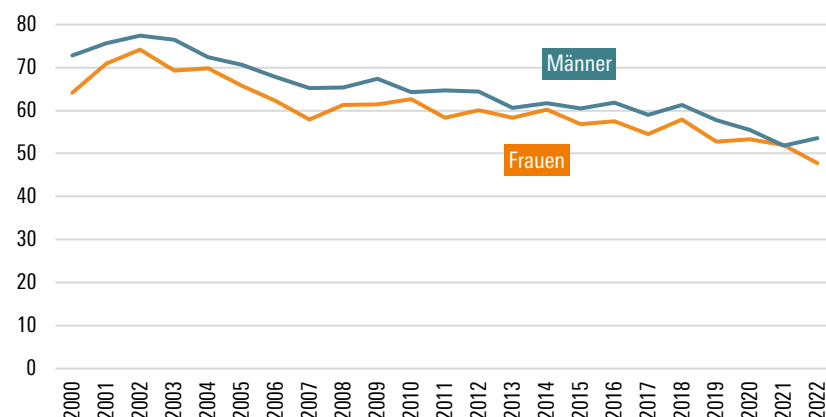


## Entwicklung der Tarifbindung in Niedersachsen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

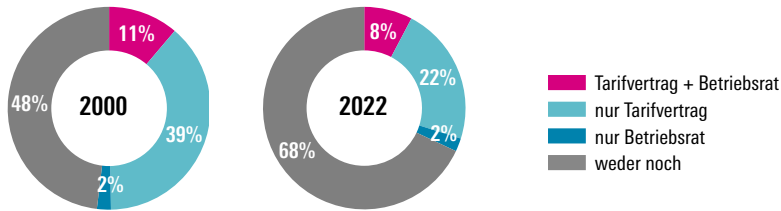


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 49       | 69           | 64     | 73     |
| 2001 | 49       | 74           | 71     | 76     |
| 2002 | 53       | 76           | 74     | 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           | ..     | ..     |

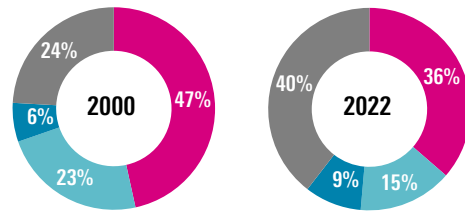
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

## Tarifverträge und Betriebsräte in Niedersachsen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

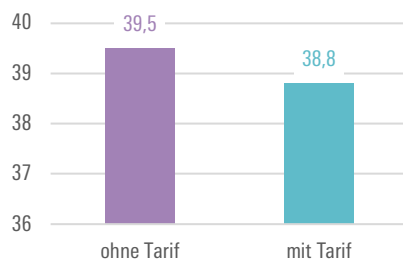
WSI

## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

### ... bei der Arbeitszeit

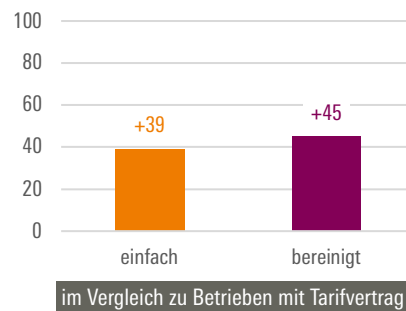
#### Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



#### Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

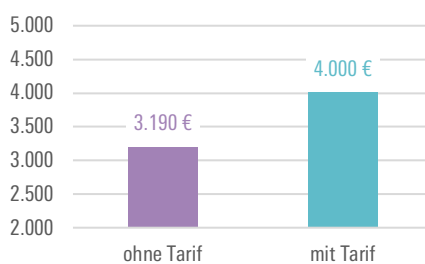
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



### ... beim Verdienst

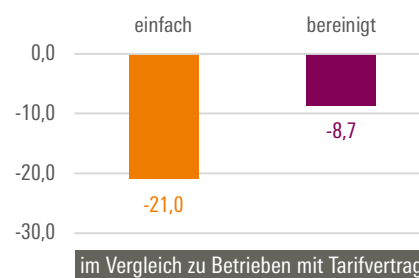
#### Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

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.

WSI



## Fakten zur Tarifbindung 2023

### Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Bremen: 20%

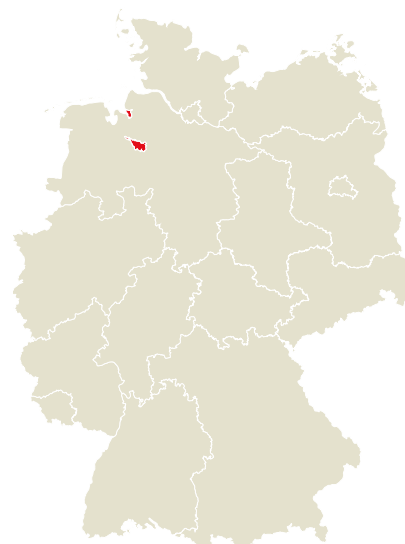
Deutschland: 24%

### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

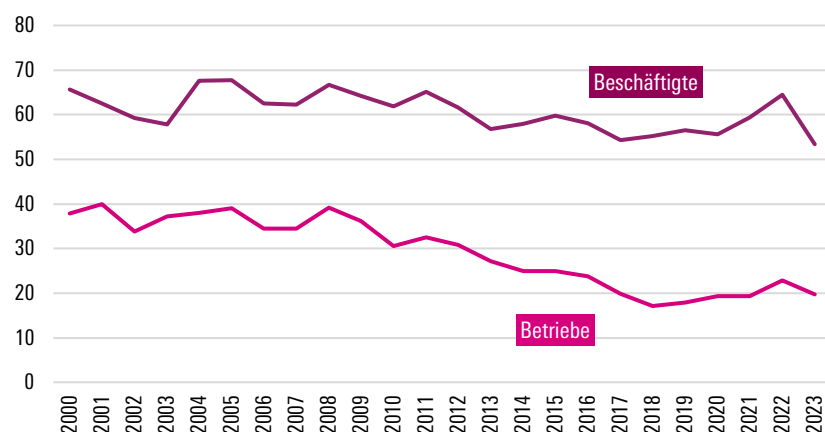
Bremen: 53%

Deutschland: 49%

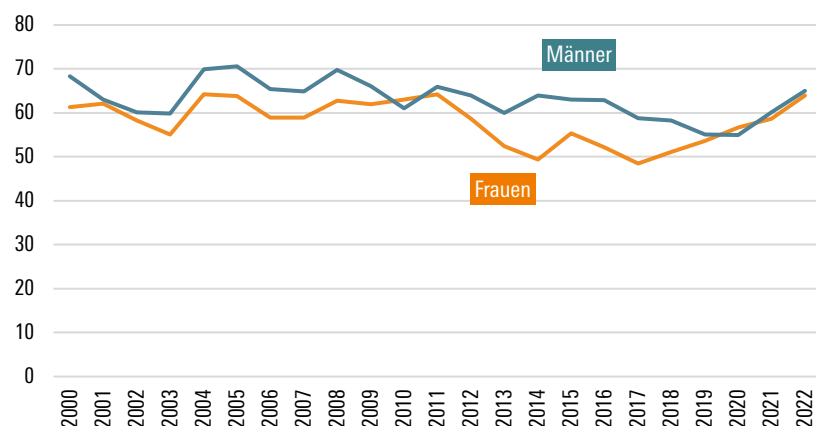


## Entwicklung der Tarifbindung in Bremen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

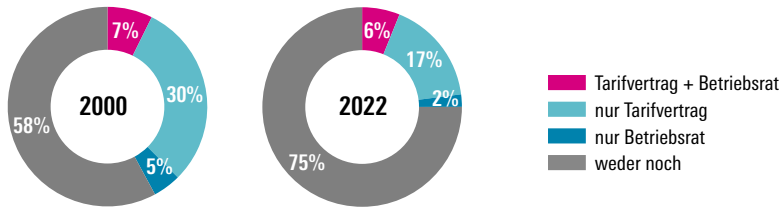


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 38       | 66           | 61     | 68     |
| 2001 | 40       | 63           | 62     | 63     |
| 2002 | 34       | 59           | 58     | 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           | ..     | ..     |

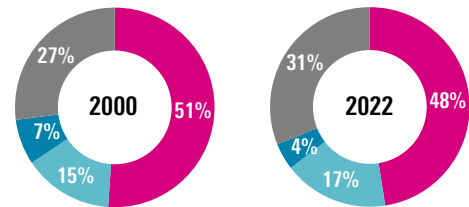
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

## Tarifverträge und Betriebsräte in Bremen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

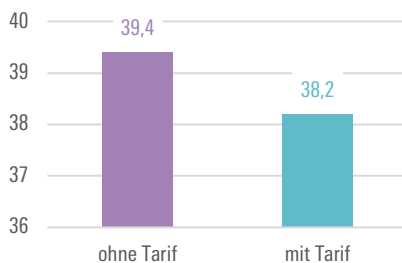
WSI

## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

### ... bei der Arbeitszeit

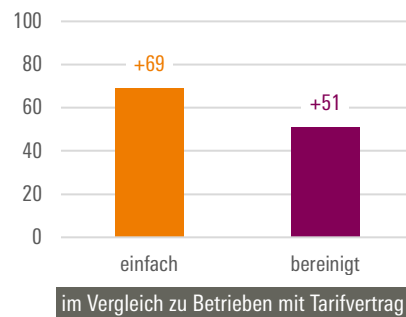
#### Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



#### Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

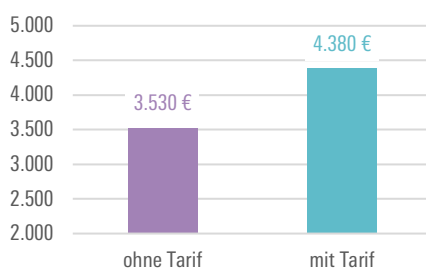
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



### ... beim Verdienst

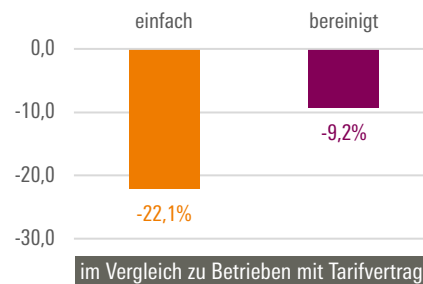
#### Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

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.

WSI

## 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):

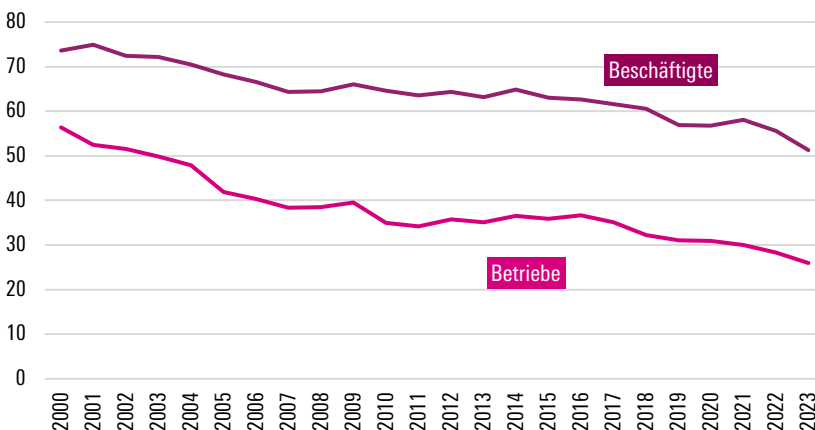
Nordrhein-Westfalen: 51 %

Deutschland: 49 %

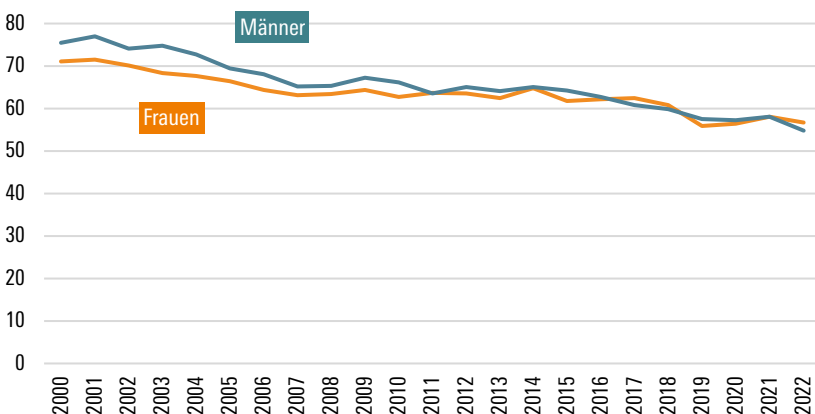


## Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

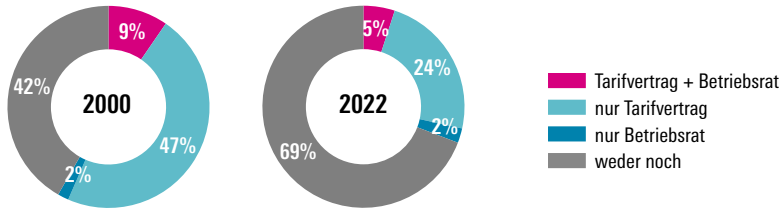


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 56       | 74           | 71     | 75     |
| 2001 | 52       | 75           | 71     | 77     |
| 2002 | 52       | 72           | 70     | 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           | ..     | ..     |

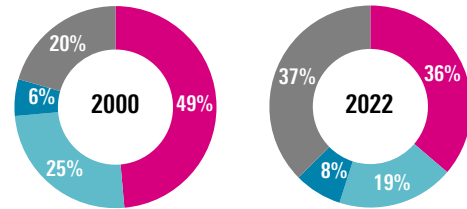
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

# Tarifverträge und Betriebsräte in Nordrhein-Westfalen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

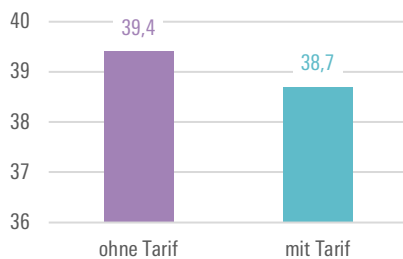
WSI

## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

### ... bei der Arbeitszeit

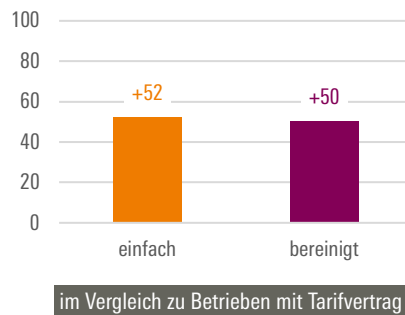
#### Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



#### Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

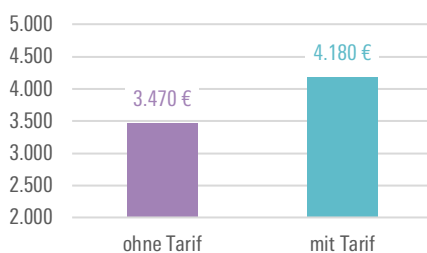
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



### ... beim Verdienst

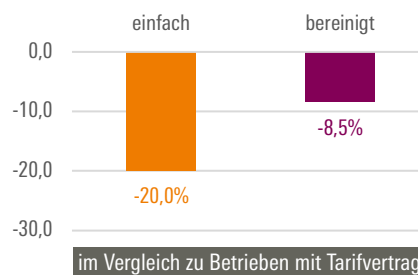
#### Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

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.

WSI

Fakten zur Tarifbindung 2023

**Betriebe mit Tarifbindung**

(Anteil an allen Betrieben):  
Hessen: 26 %  
Deutschland: 24 %

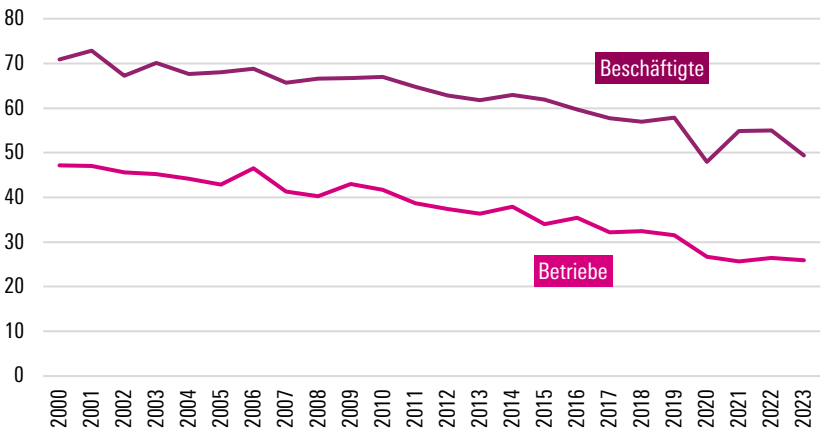
**Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung**

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Hessen: 49 %  
Deutschland: 49 %

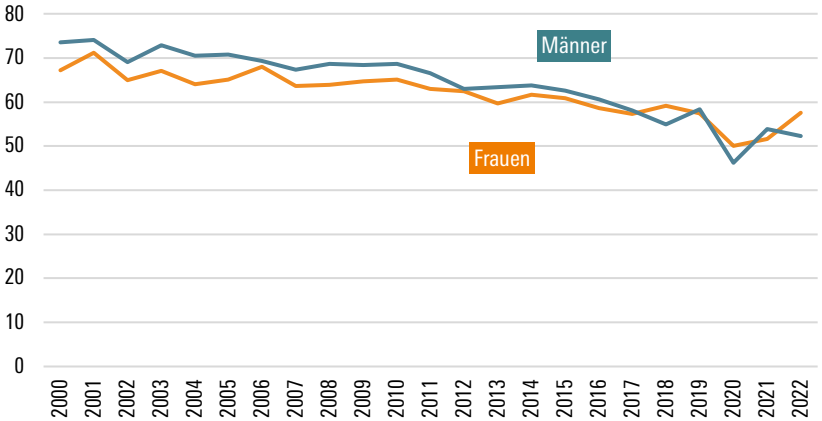


Entwicklung der Tarifbindung in Hessen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



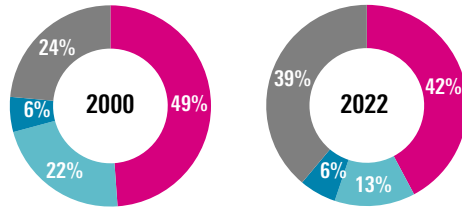
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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).

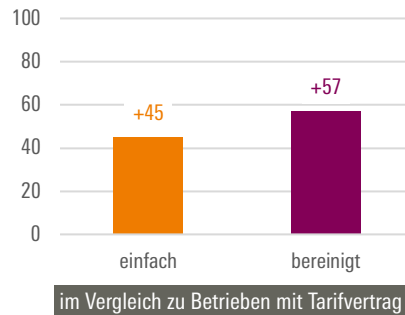
### Von allen Beschäftigten haben ...



WSI

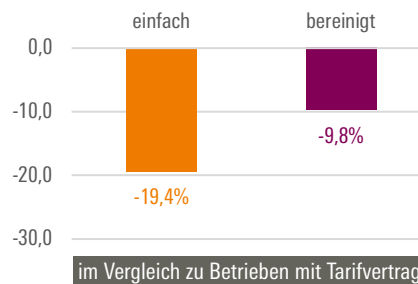
... bei der Arbeitszeit

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



... beim Verdienst

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



WSI

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 %

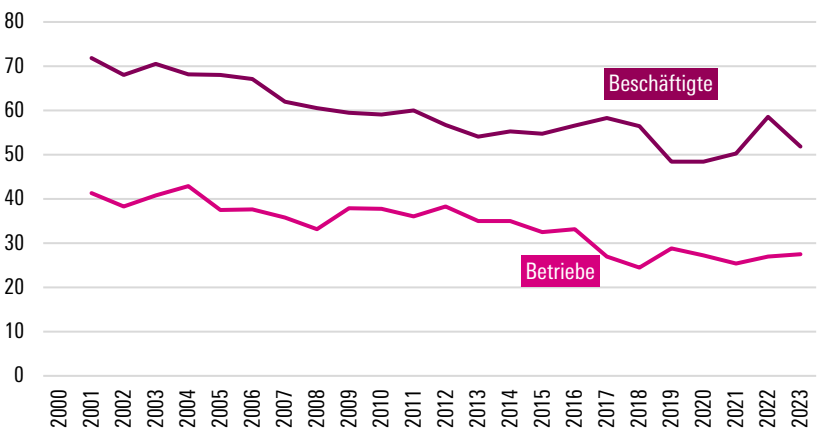
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Saarland: 52 %  
Deutschland: 49 %

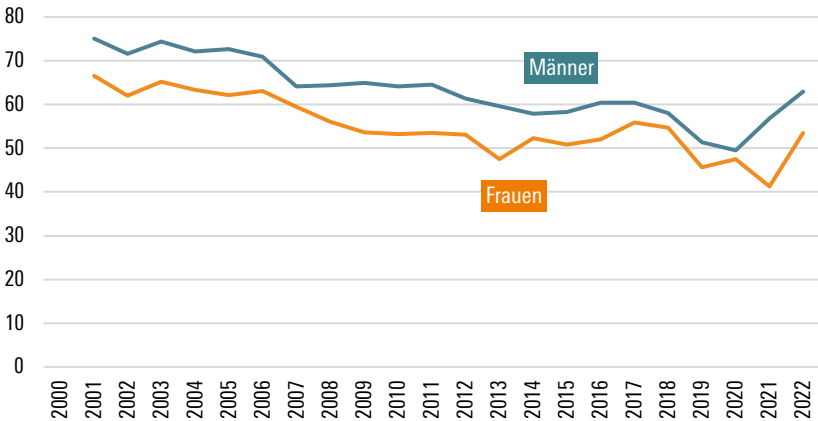


Entwicklung der Tarifbindung im Saarland seit 2001

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



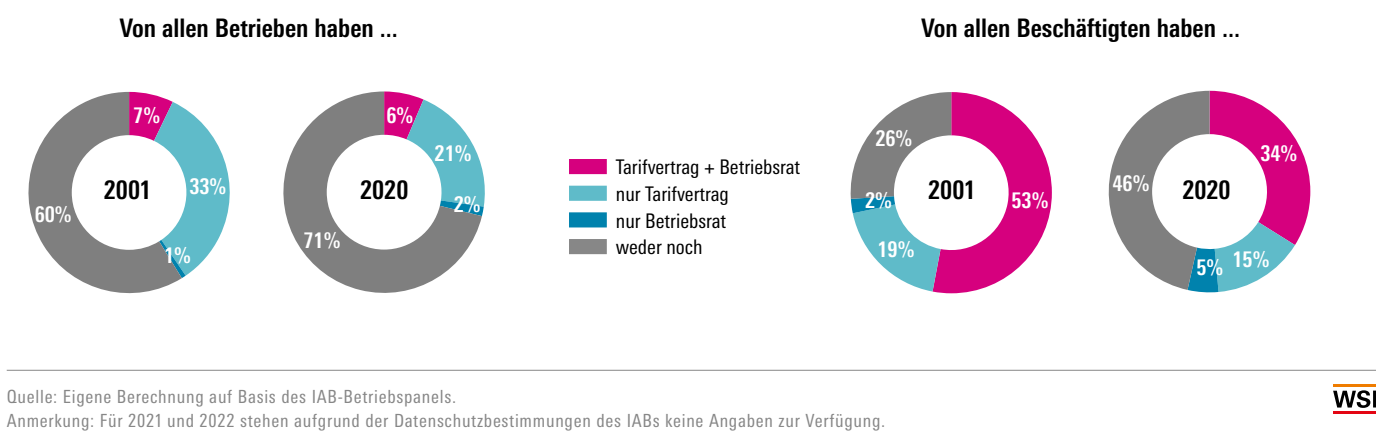
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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).

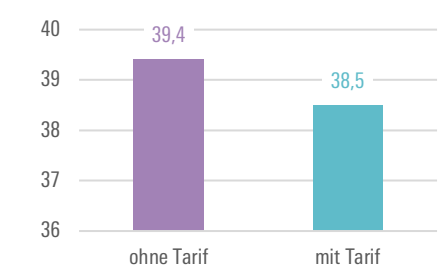
# Tarifverträge und Betriebsräte im Saarland



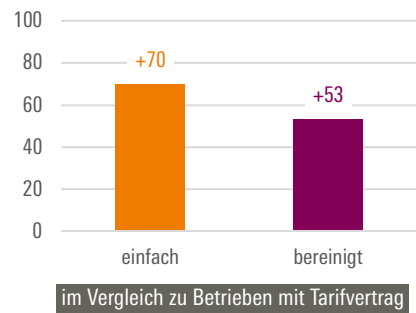
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

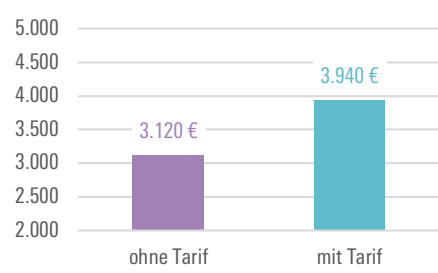


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2021–2022)  
 Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

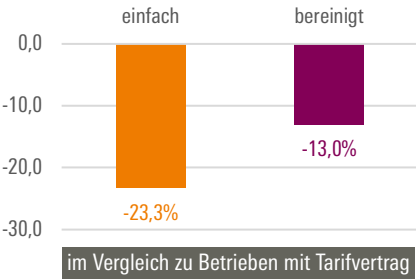


... beim Verdienst

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 %

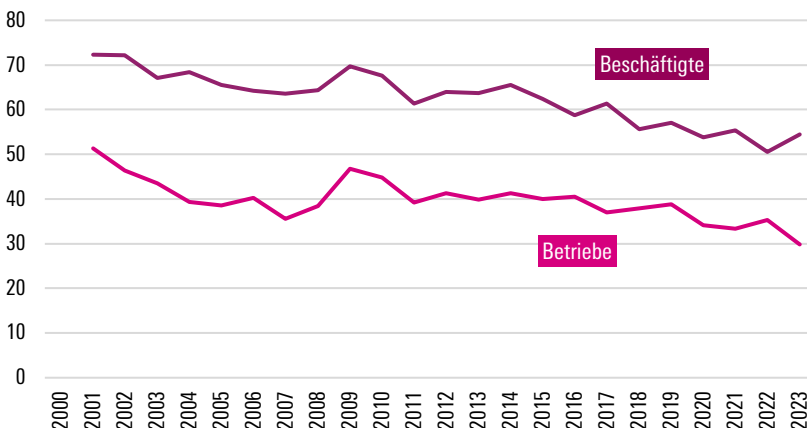
### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

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

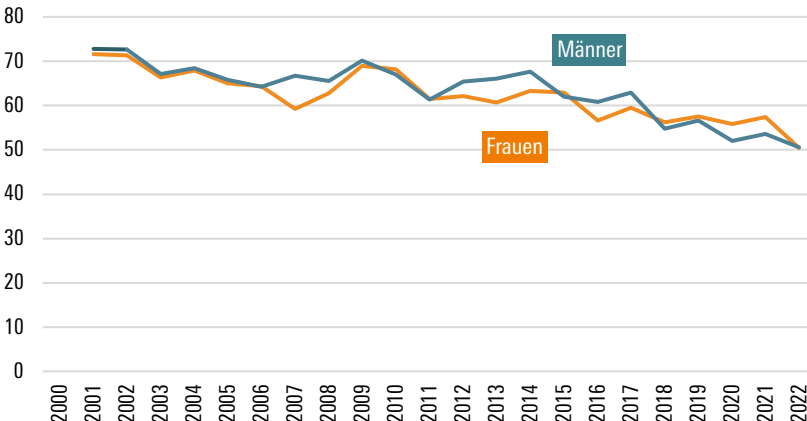


## Entwicklung der Tarifbindung in Rheinland-Pfalz seit 2001

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



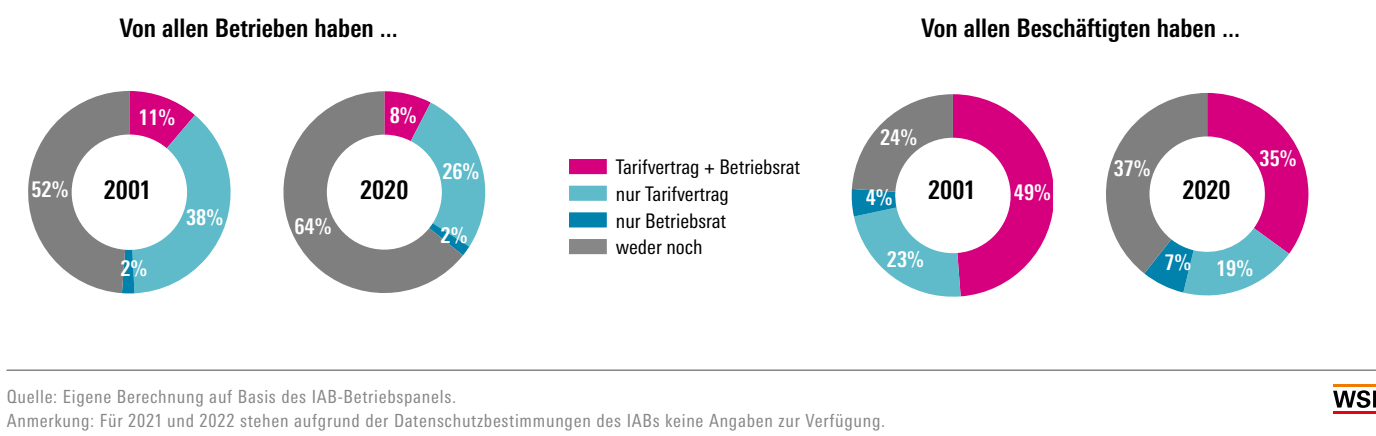
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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           | ..     | ..     |

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

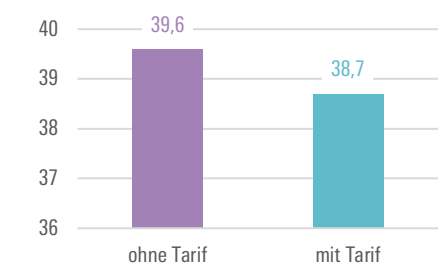
# Tarifverträge und Betriebsräte in Rheinland-Pfalz



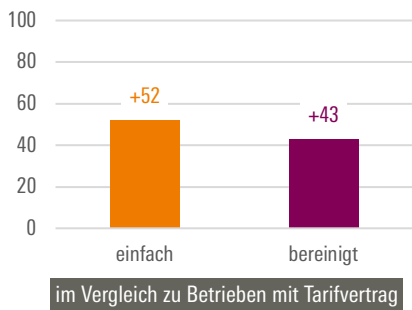
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

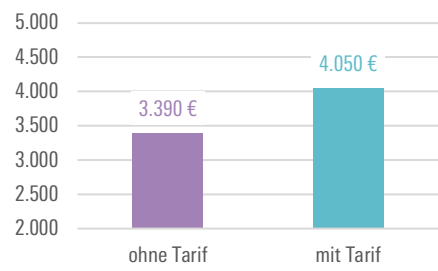


**Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)**  
 Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

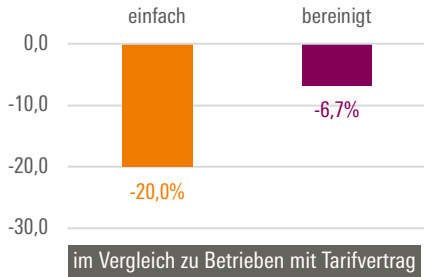


... beim Verdienst

**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.

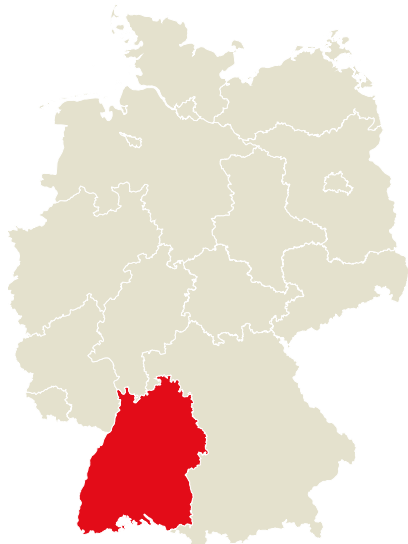
Fakten zur Tarifbindung 2023

**Betriebe mit Tarifbindung**

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

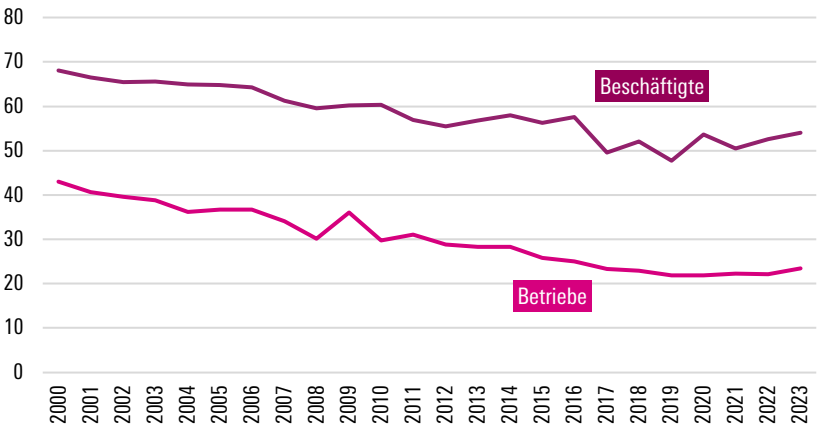
**Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung**

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

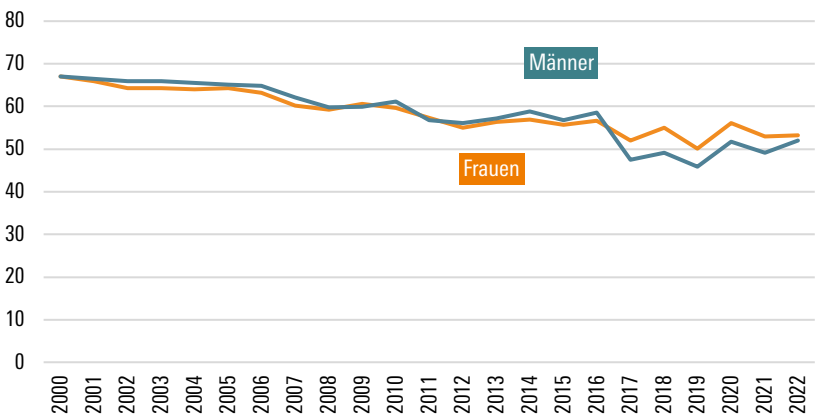


Entwicklung der Tarifbindung in Baden-Württemberg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

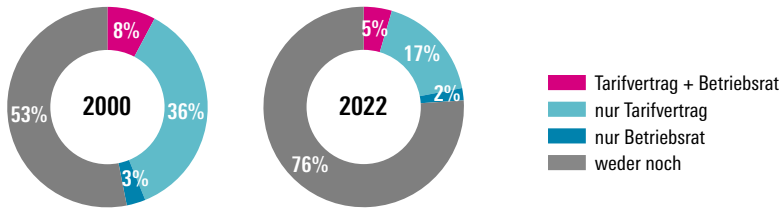


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 43       | 68           | 67     | 67     |
| 2001 | 41       | 67           | 66     | 66     |
| 2002 | 40       | 65           | 64     | 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           | ..     | ..     |

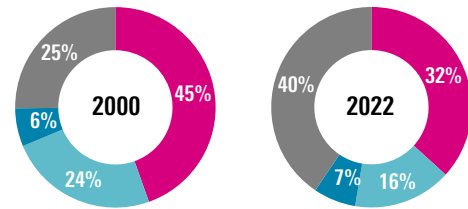
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

## Tarifverträge und Betriebsräte in Baden-Württemberg

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.

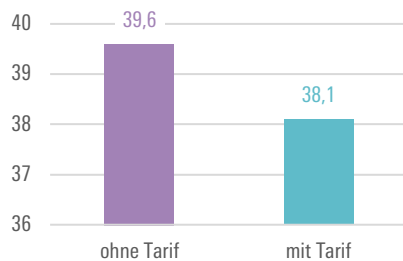
WSI

## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

### ... bei der Arbeitszeit

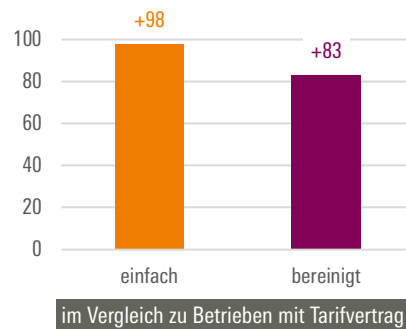
#### Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2022)

Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung



#### Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)

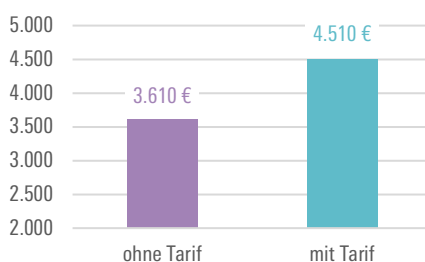
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag



### ... beim Verdienst

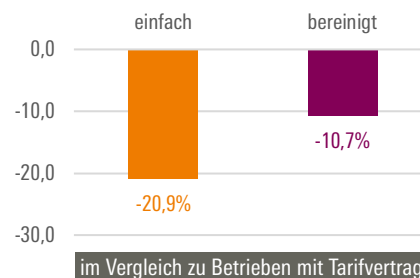
#### Bruttomonatsentgelte, in Euro (2022)

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.

WSI

## Fakten zur Tarifbindung 2023

### Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):

Bayern: 22 %

Deutschland: 24 %

### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

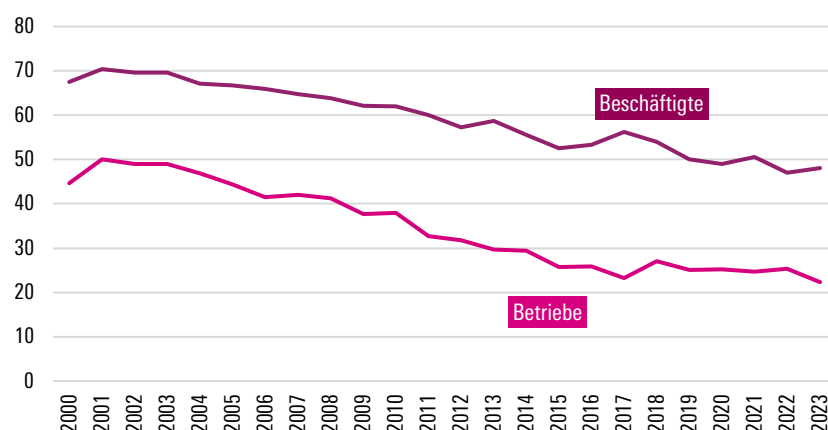
Bayern: 48 %

Deutschland: 49 %

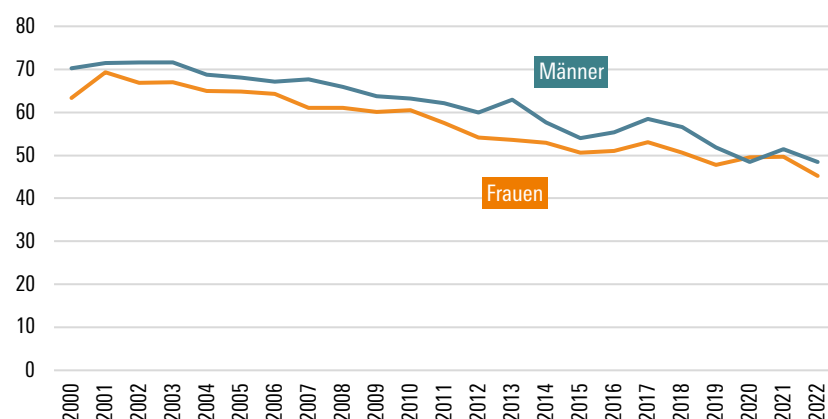


## Entwicklung der Tarifbindung in Bayern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



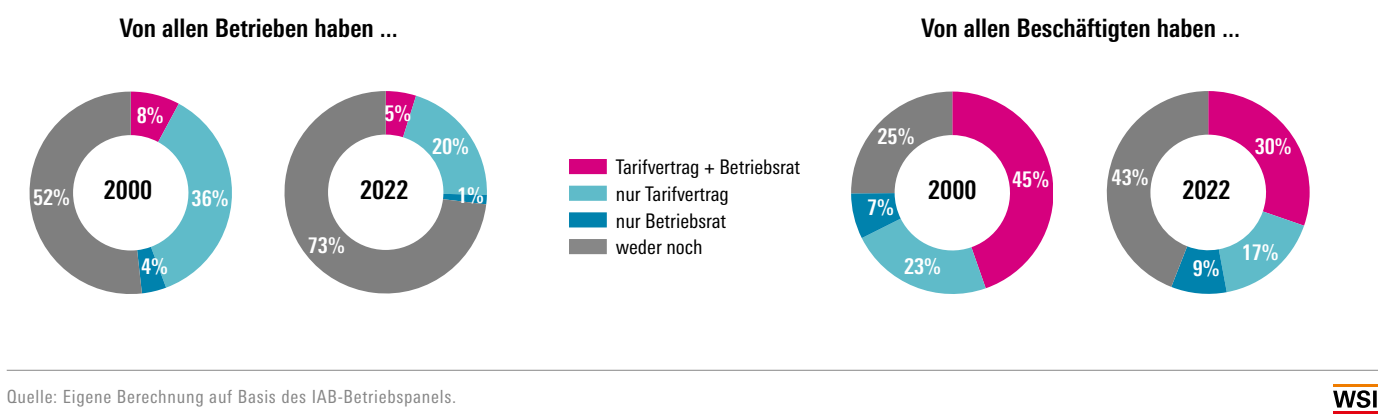
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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).

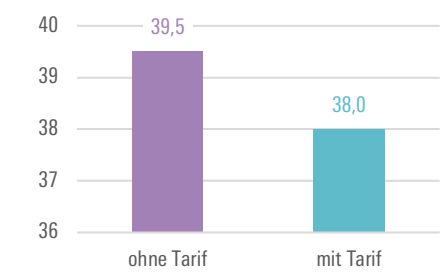
# Tarifverträge und Betriebsräte in Bayern



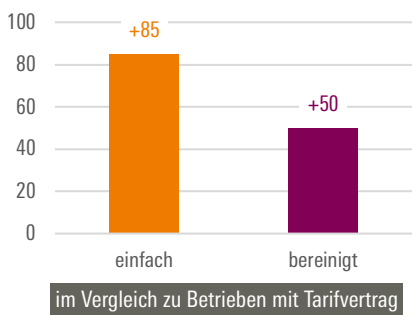
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

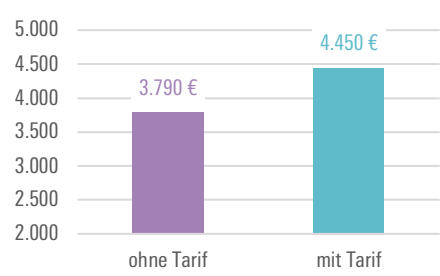


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)  
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

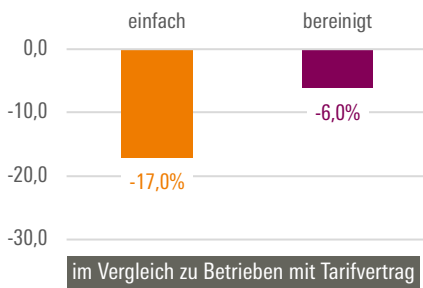


... beim Verdienst

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%

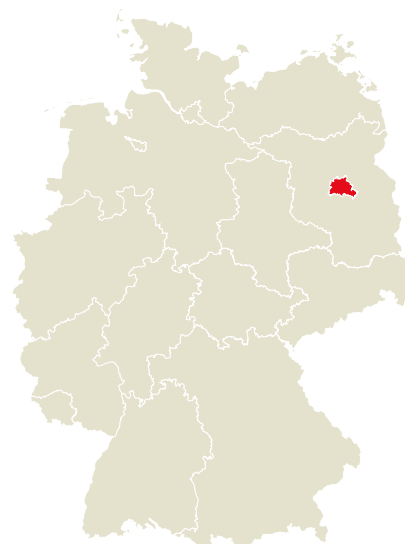
Deutschland: 24%

### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):

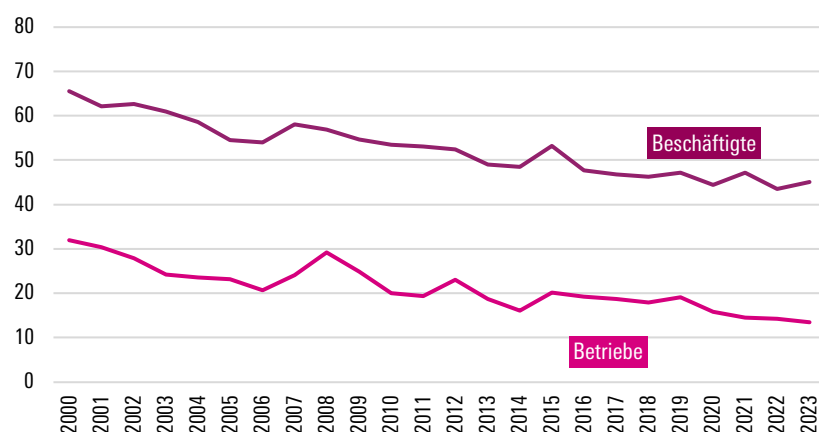
Berlin: 45%

Deutschland: 49%

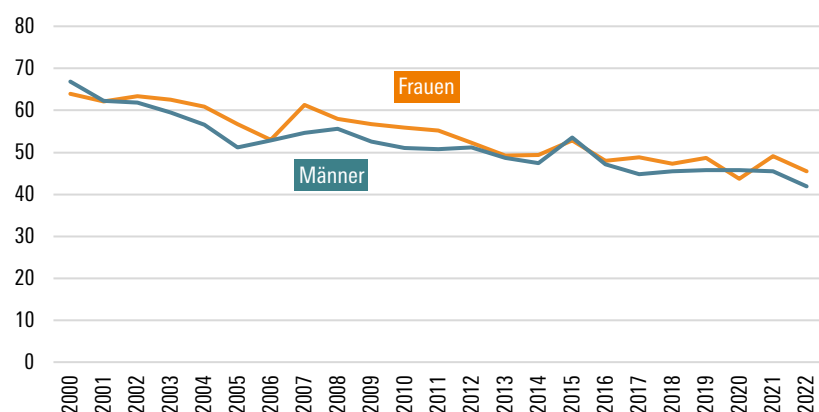


## Entwicklung der Tarifbindung in Berlin seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, 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           | ..     | ..     |

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

# Tarifverträge und Betriebsräte in Berlin



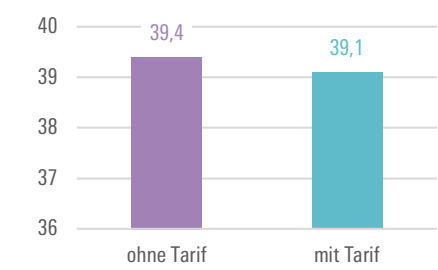
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



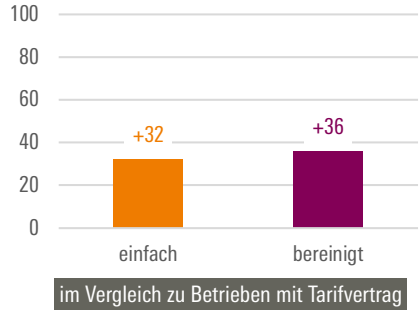
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

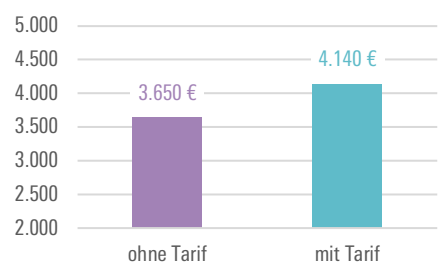


**Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)**  
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

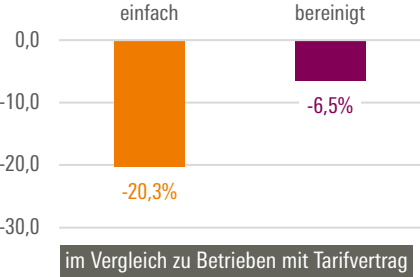


... beim Verdienst

**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):

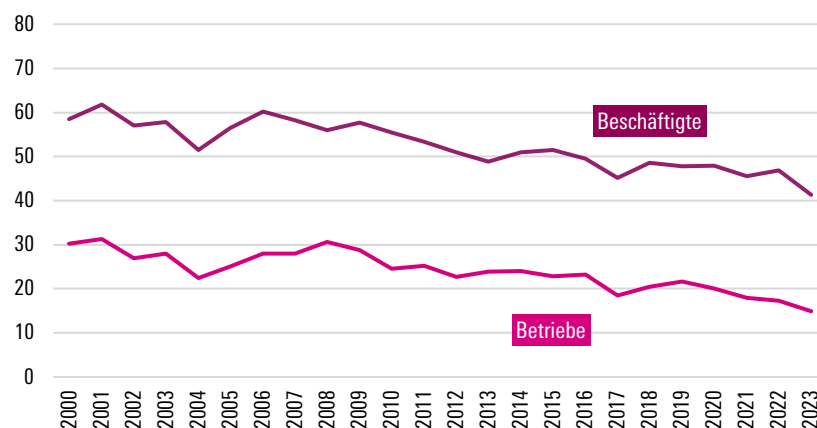
Brandenburg: 41 %

Deutschland: 49 %

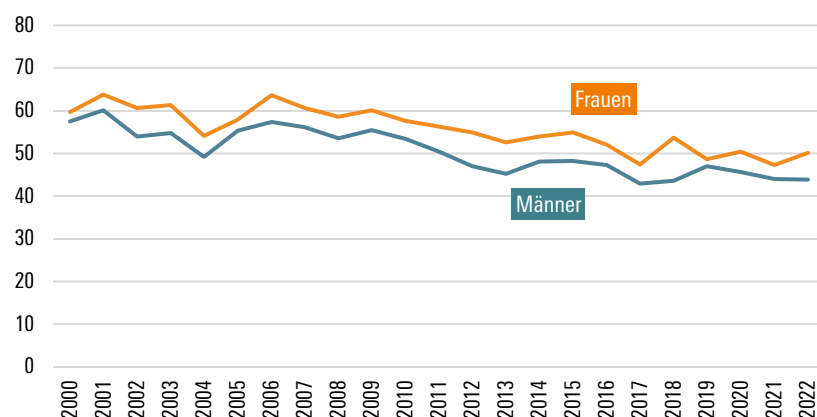


## Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



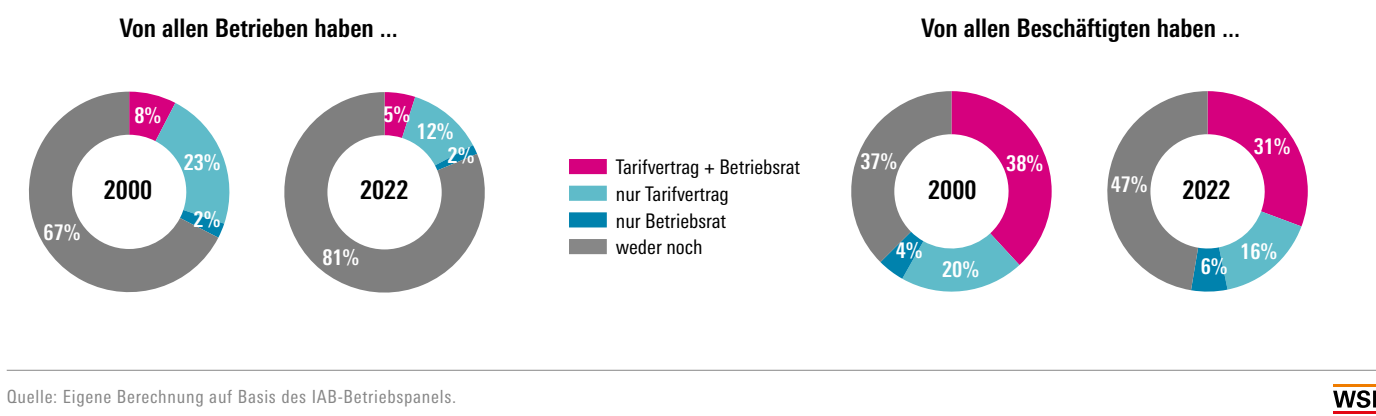
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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



## Fakten zur Tarifbindung 2023

### Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):  
Mecklenburg-Vorpommern: 23 %  
Deutschland: 24 %

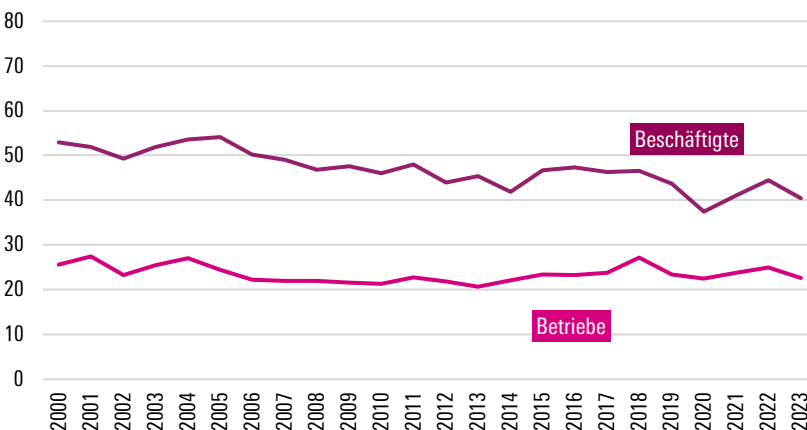
### Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Mecklenburg-Vorpommern: 40 %  
Deutschland: 49 %

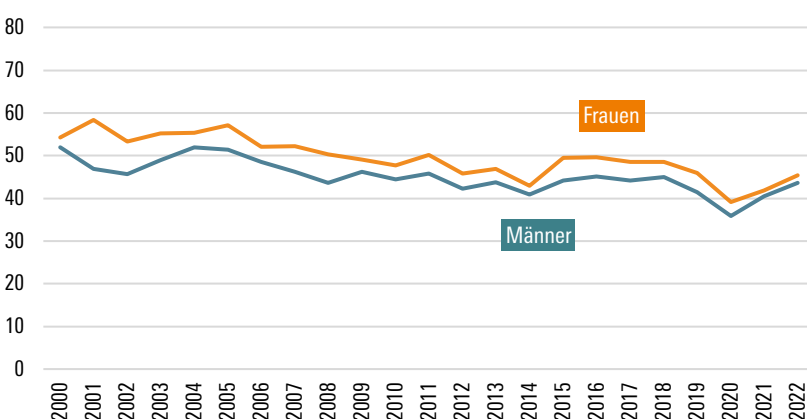


## Entwicklung der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



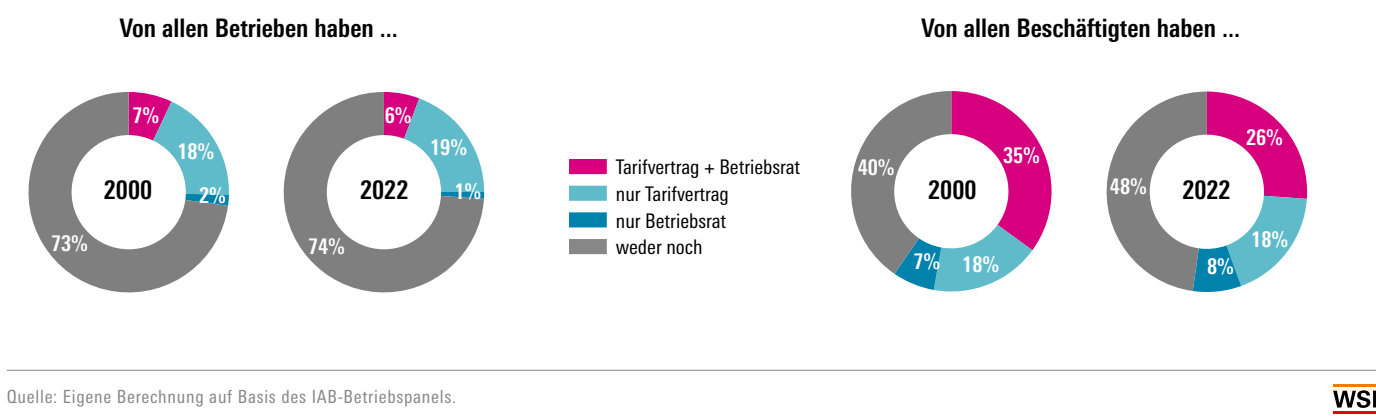
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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           | ..     | ..     |

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

# Tarifverträge und Betriebsräte in Mecklenburg-Vorpommern



Fakten zur Tarifbindung 2023

**Betriebe mit Tarifbindung**

(Anteil an allen Betrieben):

Sachsen: 17%

Deutschland: 24%

**Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung**

(Anteil an allen Beschäftigten):

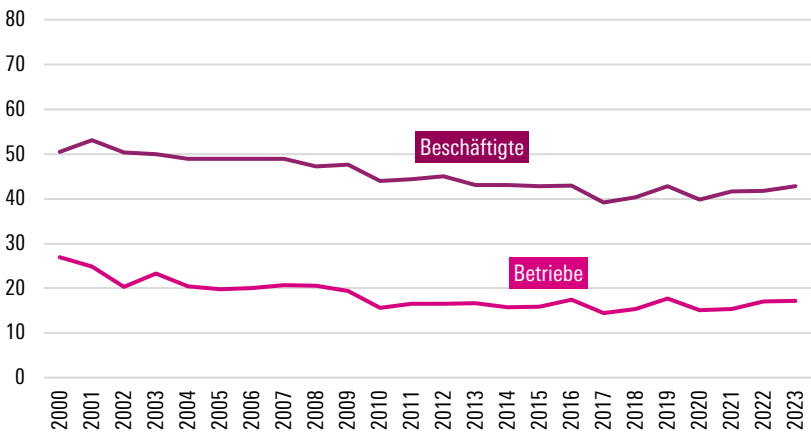
Sachsen: 43%

Deutschland: 49%

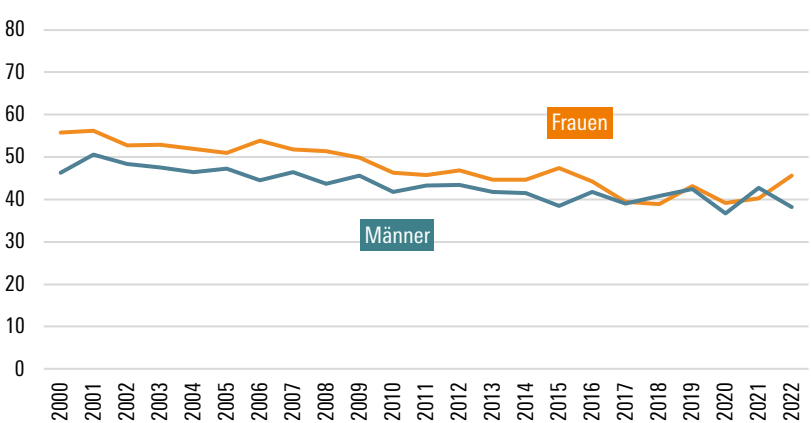


Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent

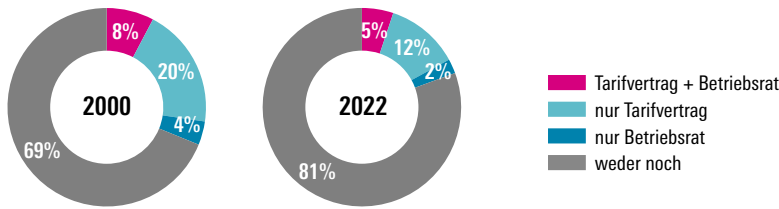


|      | Betriebe | Beschäftigte |        |        |
|------|----------|--------------|--------|--------|
|      |          | gesamt       | Frauen | Männer |
| 2000 | 27       | 51           | 56     | 46     |
| 2001 | 25       | 53           | 56     | 51     |
| 2002 | 20       | 50           | 53     | 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           | ..     | ..     |

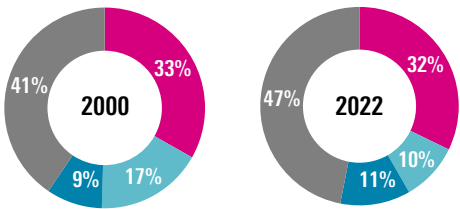
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Kohaut / Hohendanner (2024b).

# Tarifverträge und Betriebsräte in Sachsen

Von allen Betrieben haben ...



Von allen Beschäftigten haben ...



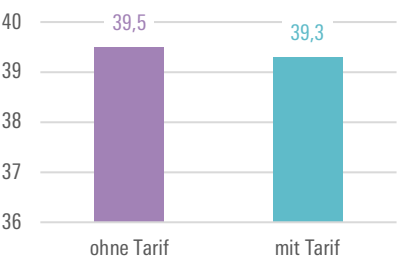
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels.



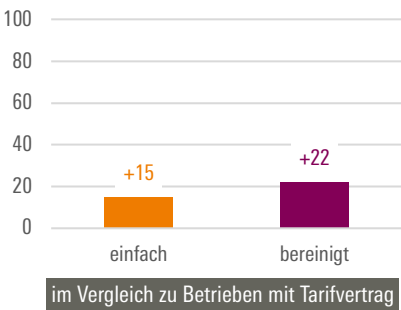
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

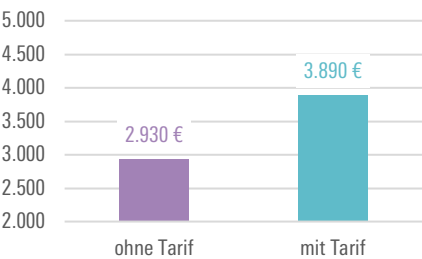


**Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2020–2022)**  
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

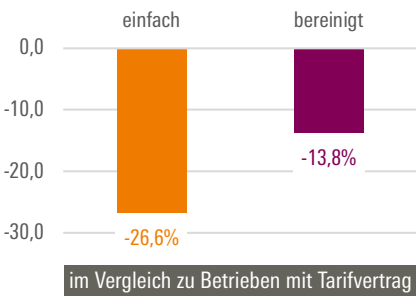


... beim Verdienst

**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%

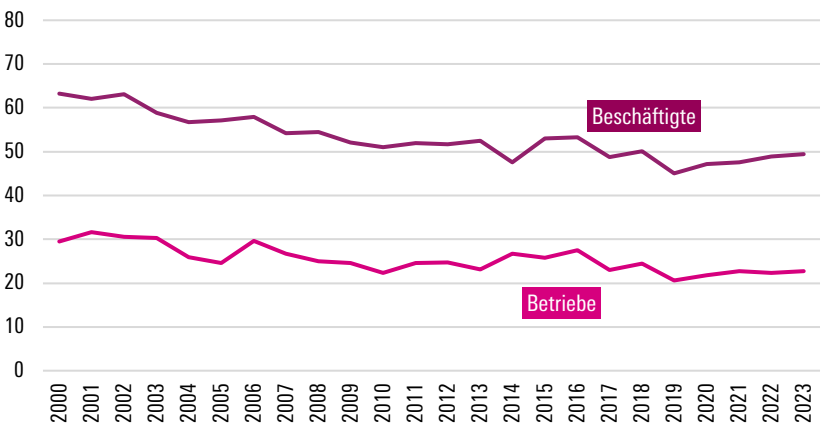
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Sachsen-Anhalt: 49%  
Deutschland: 49%

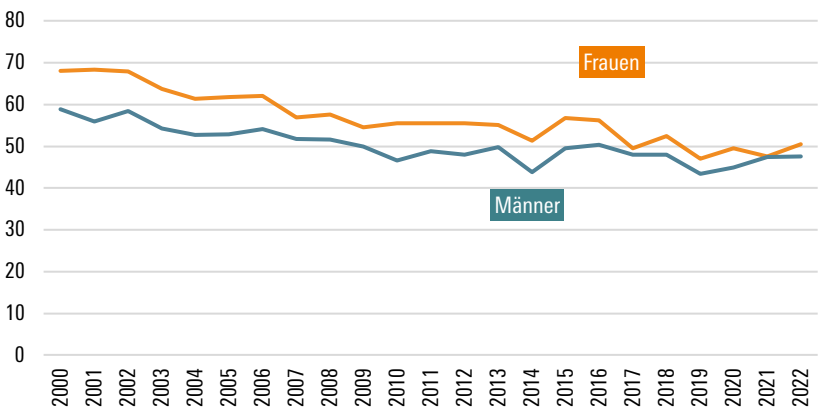


Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



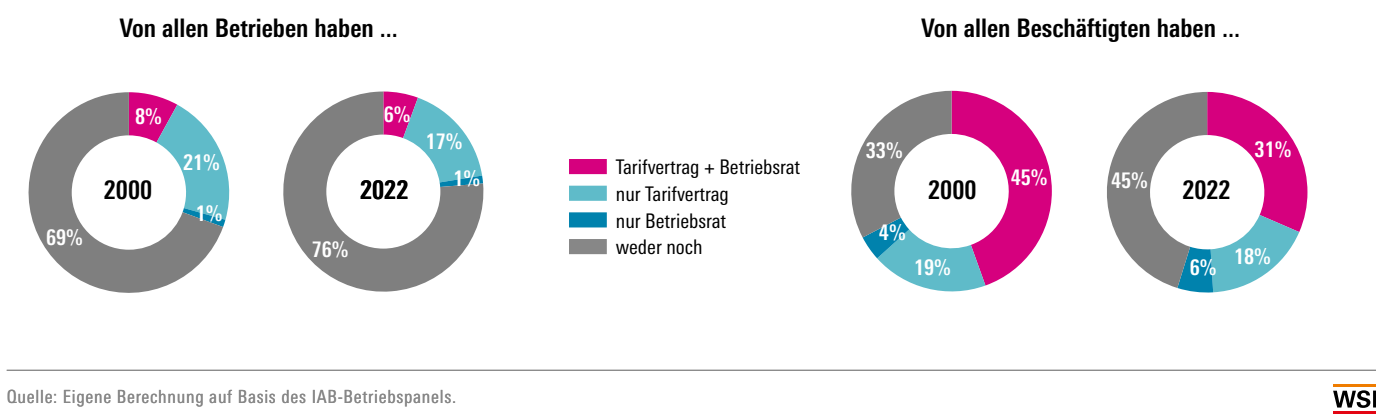
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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





Fakten zur Tarifbindung 2023

Betriebe mit Tarifbindung

(Anteil an allen Betrieben):  
Thüringen: 19 %  
Deutschland: 24 %

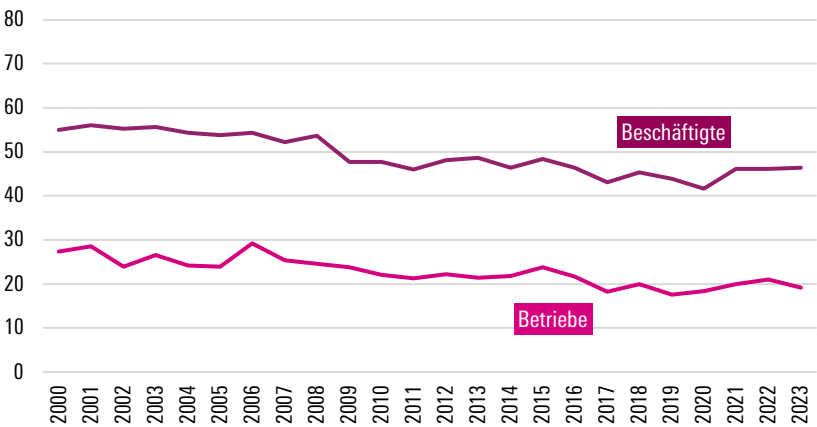
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung

(Anteil an allen Beschäftigten):  
Thüringen: 46 %  
Deutschland: 49 %

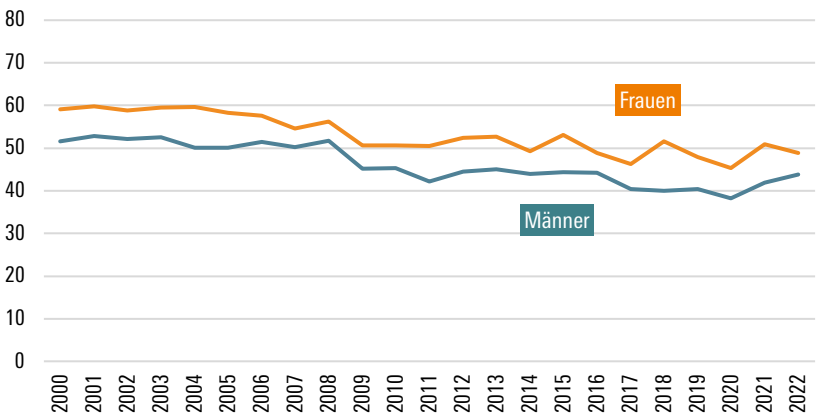


Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen seit 2000

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



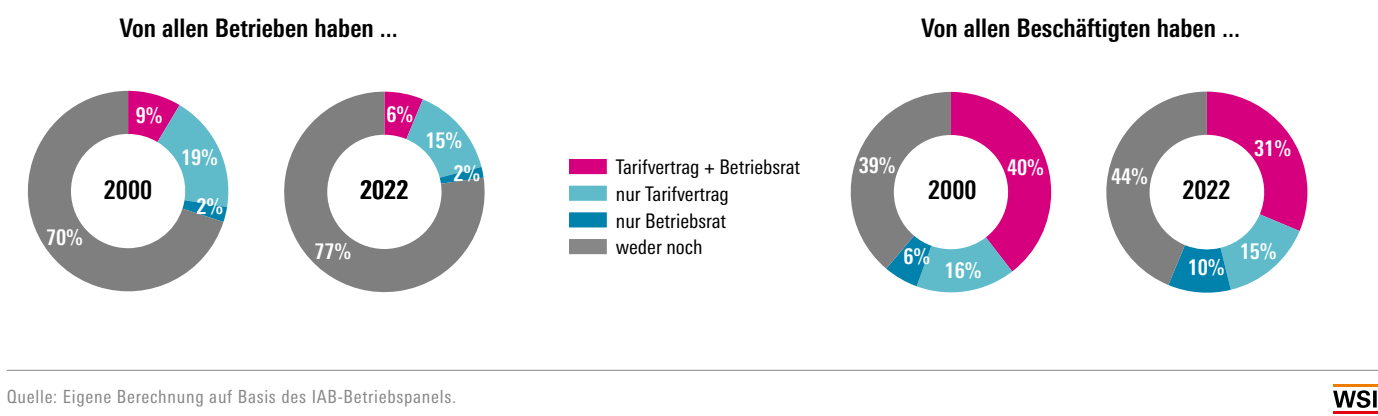
Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung nach Geschlecht, in Prozent



|      | 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           | ..     | ..     |

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

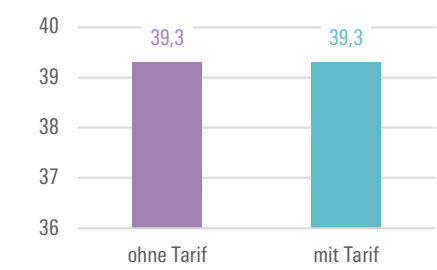
# Tarifverträge und Betriebsräte in Thüringen



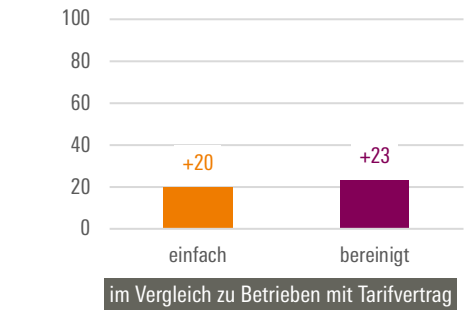
## Nachteile für Beschäftigte ohne Tarifvertrag

... bei der Arbeitszeit

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

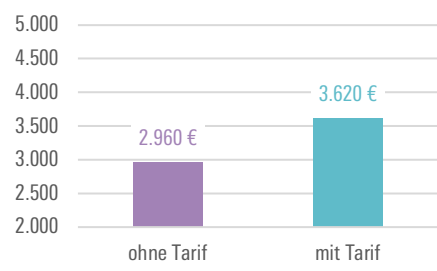


Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2019–2021)  
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

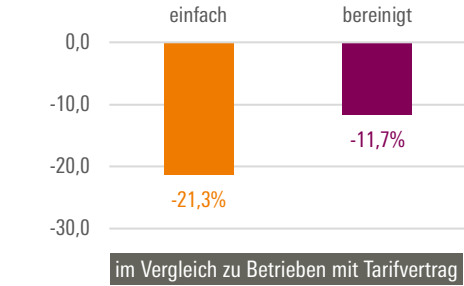


... beim Verdienst

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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Grundgesamtheit 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.<sup>3</sup> 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                    | Beschäftigtengewicht | Betriebsgewicht              | Beschäftigtengewicht |
| 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                 |
| <b>Deutschland</b>     | <b>14.575</b>            | <b>4.912,6</b>                     | <b>1.466,3</b>       | <b>2,97</b>                  | <b>9,94</b>          |

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.“<sup>4</sup> 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 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 (Lallemant/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.<sup>5</sup> Eine weitergehende Erörterung des Bereinigungsverfahrens und der relevanten Literatur findet sich in Kapitel 4 der kürzlich veröffentlichten Studie zu Brandenburg (Schulten et al. 2024).

---

<sup>5</sup> 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](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):** Tarifierorientierung 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](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](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](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./Brameshuber, 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](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](mailto:malte-luebker@boeckler.de)

**Satz:** Yuko Stier Grafikdesign