ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schröder, Christoph

Research Report

Tarifgeltung und Lohnquote im internationalen Vergleich

IW-Report, No. 35/2026

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schröder, Christoph (2026) : Tarifgeltung und Lohnquote im internationalen Vergleich, IW-Report, No. 35/2026, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, https://doi.org/10.67087/12.21365

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/343051

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Tarifgeltung und Lohnquote im internationalen Vergleich

Christoph Schröder

Köln, 23.07.2026

IW-Report 35/2026

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Autoren

Christoph Schröder
Senior Economist im Themencluster Arbeitswelt und Tarifpolitik
schroeder.christoph@iwkoeln.de
0221 – 4981-773

DOI: 10.67087/12.21365

Das IW in den sozialen Medien

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Instagram
@IW_Koeln

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:
Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **4**

1 Einleitung **5**

2 Theoretische Überlegungen **6**

3 Tarifgeltung im internationalen Vergleich **7**

3.1 Tarifgeltungsgrad 2022 7
3.2 Tarifgeltung und Lohnlücke 9
3.3 Tarifgeltung und Lohnquote 11
3.4 Tarifgeltung und Produktivität 12

4 Fazit **15**

5 Abstract **16**

Abbildungsverzeichnis **17**

Literaturverzeichnis **18**

JEL-Klassifikation

D33 – Funktionale Einkommensverteilung
J50 – Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen: Allgemeines
O49 – Wirtschaftswachstum und gesamtwirtschaftliche Produktion: Sonstiges

Zusammenfassung

Untersucht wird, ob ein hoher Tarifgeltungsgrad die funktionale Einkommensverteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern beeinflusst. Dies wird an der Lohnquote gemessen. Politische Initiativen wie das Bundestariftreuegesetz und die EU-Mindestlohnrichtlinie zielen darauf ab, die Tarifgeltung auszuweiten. Aus theoretischer Sicht ist ein starker Einfluss der Tarifgeltung auf die Lohnquote jedoch wenig plausibel. Höhere Tariflöhne verteuern den Produktionsfaktor Arbeit in Relation zum Kapital, was langfristig Substitutionseffekte zwischen Kapital und Arbeit auslösen und die Lohnquote senken kann. Zudem können überhöhte Löhne die Beschäftigung gefährden und Rationalisierungen erzwingen, um die Produktivität anzupassen.

Die empirische Analyse zeigt im internationalen Vergleich eine große Spannweite beim Tarifgeltungsgrad: Sie reicht von nahezu hundert Prozent in Frankreich bis zu weniger als ein Prozent in Estland. Den in der EU-Mindestlohnrichtlinie definierten Referenzwert von 80 Prozent erreichten im Jahr 2022 zehn Länder, darunter Frankreich, Österreich, Belgien und die skandinavischen Staaten. Deutschland lag bei rund fünfzig Prozent. Hinsichtlich der Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nicht gebundenen Beschäftigten ergibt sich kein einheitliches Bild. In Ländern mit hoher Tarifgeltung ist der Lohnvorteil tarifgebundener Beschäftigter meist gering oder sogar negativ, wie in Schweden oder Dänemark. In Deutschland beträgt die unbereinigte Lohnlücke etwa 27 Prozent, bereinigt jedoch nur rund 5 Prozent, was auf Selektionseffekte zurückzuführen ist, da vor allem produktivere Unternehmen Tarifverträge anwenden.

Der internationale Querschnittsvergleich bestätigt die theoretischen Überlegungen, wonach es keinen engen Zusammenhang zwischen dem Grad der Tarifgeltung und der Höhe der Lohnquote gibt: Länder mit hoher Lohnquote wie Kroatien oder Lettland weisen sehr unterschiedliche Tarifgeltungsgrade auf. Dies belegt auch eine einfache Modellrechnung für Deutschland: Ein Anstieg des Tarifgeltungsgrads von 50 auf 80 Prozent würde die Lohnquote lediglich um etwa 1,1 Prozentpunkte steigern können, wenn man den bereinigten Lohnvorteil tarifgebundener Firmen von maximal 5 Prozent zugrunde legt. Die Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen erweist sich somit nicht als wirksames Instrument zur Umverteilung zwischen Arbeit und Kapital.

1 Einleitung

Mit dem Bundestariftreuegesetz und der europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne will die Politik auf nationaler Ebene und auf europäischer Ebene dafür sorgen, dass die Tarifbindung, oder genauer gesagt die Tarifgeltung, ausgeweitet wird. Es stellt sich daher die Frage, welchen Nutzen ein hoher Tarifgeltungsgrad überhaupt hat. In diesem Papier soll der Frage nachgegangen werden, ob ein hoher Tarifgeltungsgrad dazu führt, dass es zu einer stärkeren funktionalen Umverteilung des Einkommens zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern kommt. Dies wird anhand der Lohnquote – also des Anteils des Arbeitnehmerentgelts am gemeinsam von Arbeitnehmern und Unternehmen erwirtschafteten Einkommen – betrachtet.

Ob eine Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer durch eine Ausweitung der Tarifgeltung gelingt, erscheint aus theoretischen Erwägungen zweifelhaft:

- Bei sehr hoher Tarifgeltung haben die Gewerkschaften eine höhere Verantwortung für die Beschäftigung. Dies gilt insbesondere dann, wenn den Unternehmen die negative Koalitionsfreiheit genommen wird und sie sich deshalb der Anwendung von Tarifverträgen nicht entziehen können. Die tariflichen Bedingungen müssen dann so ausgehandelt sein, dass sie auch für ertragsschwächere oder weniger produktive Unternehmen tragbar sind. Alternativ müssen die Arbeitnehmer aus Unternehmen, die dann vom Markt verschwinden, realistische Chancen haben, in den verbleibenden oder neu gegründeten Unternehmen eine neue Anstellung zu finden.

- Handeln die Tarifpartner höhere Löhne aus, als sich bei Marktbedingungen mit freien Verhandlungen ergeben würden, steigt der Preis des Faktors Arbeit. Dadurch verändert sich das Faktorpreisverhältnis von Arbeit und Kapital zugunsten des Kapitals. Daraus ergeben sich Anreize, mehr Kapital einzusetzen, was wiederum zu einer Verringerung der Lohnquote führt.

- Die Mindestlohnforschung zeigt, dass Arbeitskräfte nach der Einführung des Mindestlohns teilweise zu produktiveren Firmen gewandert sind (Dustmann et al., 2020). Dieser Effekt ist auch zu erwarten, wenn Gewerkschaften höhere als marktübliche Löhne durchsetzen. Durch die Verdrängung unproduktiver Firmen steigt die Produktivität insgesamt und die Lohnquote fällt. Diese Form der „Lohnpeitsche“ war auch Teil des Rehn-Meidner-Models, an dem sich die schwedische Wirtschaftspolitik vor allem von den späten 1950er-Jahren bis zu den 1980er-Jahren orientierte. Nach diesem Modell soll eine „solidarische“ Lohnpolitik in Verbindung mit aktiver Arbeitsmarktpolitik und eher restriktiver Fiskalpolitik dafür sorgen, dass sich weniger produktive Firmen anpassen müssen oder vom Markt verschwinden und gleichzeitig Vollbeschäftigung gewahrt bleibt (Erixon, 2010).

Im empirischen Teil dieser Arbeit wird im internationalen Vergleich erstens deskriptiv dargestellt, welcher Vor- oder Nachteil sich bei der Entlohnung für Beschäftigte mit Tarifvertrag je nach Grad der Tarifgeltung ergibt. Zweitens wird der Zusammenhang zwischen Lohnquote und Tarifgeltung analysiert und drittens der Zusammenhang zwischen Tarifgeltung und Produktivität untersucht. Zunächst soll näher auf die Definitionen der betrachteten Größen eingegangen werden und ein kurzer Überblick über die theoretischen Ableitungen gegeben werden.

Die aus der Produktion von Gütern und der Bereitstellung von Dienstleistungen erzielten Einkommen werden als Volkseinkommen bezeichnet und den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zugerechnet. Das Volkseinkommen ergibt sich aus der Bruttowertschöpfung abzüglich der Abschreibungen und abzüglich des Saldos aus Steuern und Subventionen. Dem Faktor Arbeit werden die Arbeitnehmerentgelte – das sind die

Bruttoentgelte der Beschäftigten zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung – zugeordnet. Die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen stellen die Entlohnung des Faktors Kapital dar. Das Verhältnis von Arbeitnehmerentgelt zum Volkseinkommen wird als Lohnquote bezeichnet. Bei der Interpretation dieser Größe sind jedoch einige Einschränkungen zu beachten: So wird das Arbeitseinkommen der Selbstständigen dem Kapitaleinkommen und nicht dem Arbeitseinkommen zugeschlagen. Die Selbstständigenquote schwankt jedoch seit dem Strukturwandel weg von der Landwirtschaft nur noch in einer kleinen Bandbreite. Im internationalen Vergleich ist sie allerdings unterschiedlich hoch. Außerdem ist zu beachten, dass die Lohnquote kein zuverlässiger Indikator ist, um die gesamte Einkommensposition der Beschäftigten zu ermitteln. Denn auch sie können Kapitaleinkommen erhalten – beispielsweise in Form von Mieten, Zinsen und Dividenden.

2 Theoretische Überlegungen

In der neoklassischen Modellwelt bemessen sich die Faktorpreise nach der relativen Knappheit der Faktoren. Erhöhen sich die Löhne stärker als die Zinsen, beziehungsweise die Rendite auf das eingesetzte Kapital, wird Arbeit im Vergleich zu Kapital teurer. Dann lohnt es sich, Arbeit durch Kapital zu ersetzen (Grömling/Schröder, 2012, 153). Dadurch kann es bei einer relativen Verteuerung des Faktors Arbeit zwar kurzfristig dazu kommen, dass die Lohnquote steigt, weil sich Arbeit meist nicht unmittelbar durch Kapital ersetzen lässt. Langfristig können überhöhte Lohnabschlüsse aber sogar zu einer sinkenden Lohnquote bei gleichzeitigem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen, wenn die Substitutionsmöglichkeit von Arbeit durch Kapital gut ist und die Arbeitsnachfrage der Unternehmen stark auf eine Erhöhung der Reallöhne reagiert (ebd.). In diesem Szenario ist der Einfluss der Tarifgeltung begrenzt. Denn selbst dann, wenn die Gewerkschaften in tarifgebundenen Unternehmen höhere Löhne durchsetzen könnten als dies ohne Tarifgeltung der Fall wäre, würde sich die Lohnquote langfristig stabilisieren. Werden durch die Tarifgeltung die Löhne im unteren Qualifikationsbereich besonders stark angehoben – mehrere Studien kommen zu diesem Ergebnis (Fulda/Schröder, 2023) – erhöht dies zunächst in diesem Bereich die Lohnquote (Primäreffekt). Da sich Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Regel besonders gut durch Kapital substituieren lassen, kann durch höheren Kapitaleinsatz die Lohnquote wieder zurückgehen (Sekundäreffekt).

Nach der modernen Arbeitsmarkttheorie schafft ein bestehendes Arbeitsverhältnis einen Mehrwert, der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufzuteilen ist. Der Mehrwert entspricht der zusätzlichen Wertschöpfung des Beschäftigungsverhältnisses abzüglich des Lohns, zu dem der Beschäftigte gerade noch bereit ist, zu arbeiten (Reservationslohn). Entspricht der Lohn eines Mitarbeiters weitgehend seiner (Grenz-)Produktion, verbucht die Arbeitnehmerseite den Großteil des Mehrwerts aus dem Beschäftigtenverhältnis für sich. In diesem Fall würde ein hoher Mindestlohn oder ein Tarifvertrag mit überhöhten Löhnen zu negativen Beschäftigungseffekten führen (Krebs/Drechsel-Grau, 2021, 7). Dadurch würde sich auch die Lohnquote – wie oben beschrieben – mittelfristig wieder einpendeln. Liegt jedoch der gezahlte Lohn in der Nähe des „Subsistenzlohns“ oder „Reservationslohns“, beispielsweise wegen einer hohen Marktmacht einzelner Unternehmen, würde eine Lohnerhöhung gegenüber dem Marktlohn, sei es durch eine Mindestlohnerhöhung oder durch Druck der Gewerkschaften, zu einer Erhöhung der Beschäftigung führen, sofern die Entlohnung noch unterhalb der Grenzproduktivität bliebe. Denn dann würde der Gewinn der Unternehmen durch Einstellungen steigen und der Anreiz eine Arbeit aufzunehmen, erhöhte sich durch die höheren Löhne. Somit verschöbe sich die Verteilung zugunsten der Arbeitnehmer und die Lohnquote stiege.

Doch auch in diesem Fall sind Anpassungsreaktionen denkbar. Denn Erfahrungen mit der Einführung des Mindestlohns haben gezeigt, dass es im nennenswerten Umfang Jobwechsel von kleinen, niedrig entlohnenden Firmen zu größeren und produktiveren Firmen gegeben hat (Dustmann et al., 2020). Werden ähnliche Wanderungsbewegungen durch hoch dotierte Tarifverträge ausgelöst, könnte das wiederum die Produktivität erhöhen und damit die Lohnquote wieder nach unten ziehen. Aus theoretischer Sicht erscheint ein starker Einfluss der Tarifbindung auf die funktionale Lohnverteilung daher nicht sehr plausibel.

3 Tarifgeltung im internationalen Vergleich

3.1 Tarifgeltungsgrad 2022

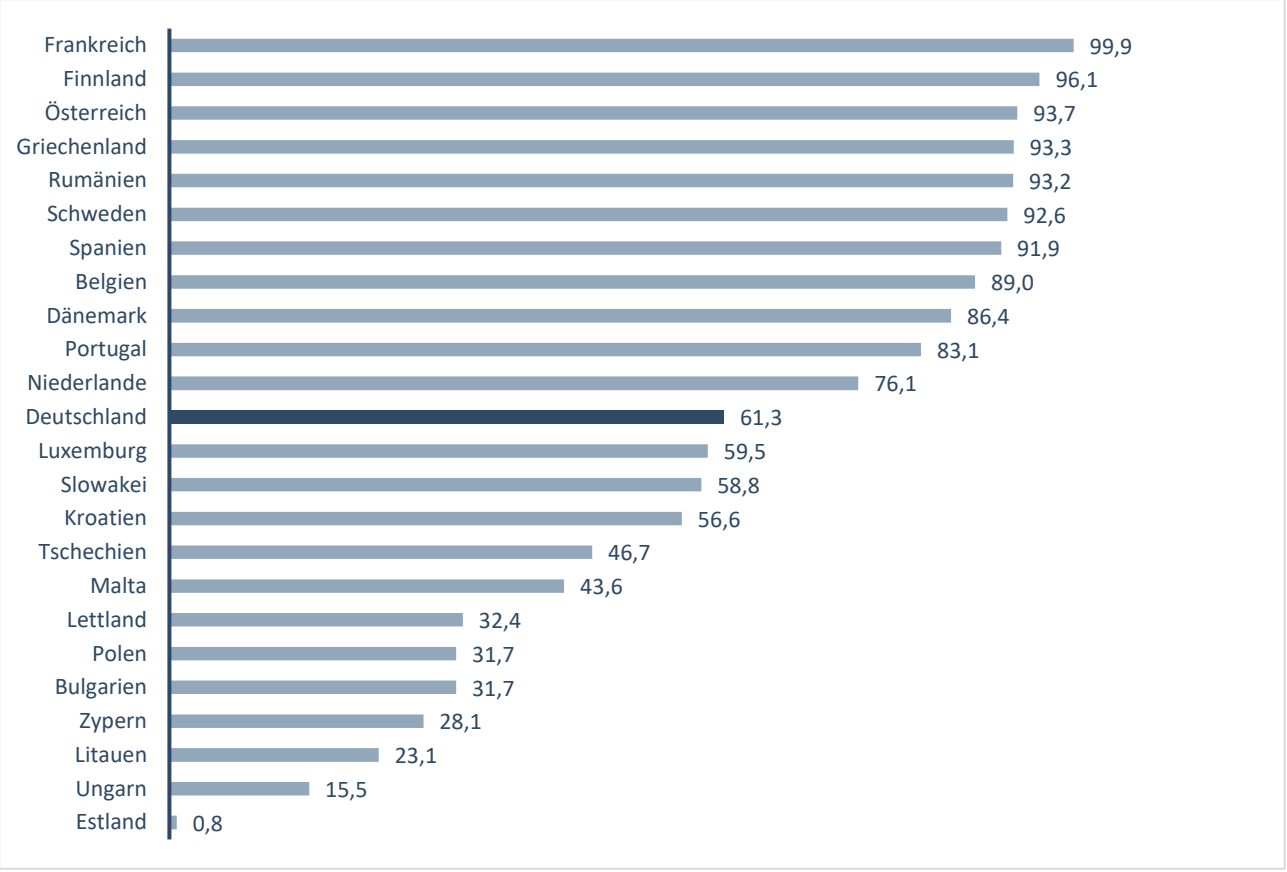
Im internationalen Vergleich variiert der Grad der Tarifgeltung (hier ohne die öffentliche Verwaltung) enorm und reicht von nahezu hundertprozentiger Tarifgeltung (Frankreich) bis zu fast völliger Abwesenheit von Tarifgeltung (Estland). Einen hohen Tarifgeltungsgrad von mehr als 80 Prozent, wie er auch in der EU-Mindestlohnrichtlinie als Zielwert angegeben ist, erreichten 2022 – neuere Angaben liegen im internationalen Vergleich nicht vor – zehn Länder (Abbildung 3-1). Darunter sind die drei skandinavischen EU-Mitglieder Finnland, Dänemark und Schweden sowie die Nachbarländer Frankreich, Österreich und Belgien. Rumänien hat als einziges mittel- und osteuropäisches (MOE) Land einen hohen Tarifgeltungsgrad, während die Beschäftigten aus den anderen MOE-Ländern zumeist nur selten nach einem Tarifvertrag bezahlt werden. Lediglich in der Slowakei und Kroatien liegt der Tarifgeltungsgrad über 50 Prozent, während in sieben Ländern nur höchstens für jeden dritten Beschäftigten ein Tarifvertrag gilt. In Estland sind Tarifverträge die absolute Ausnahme. Die OECD weist zum Teil deutlich unterschiedliche Werte aus. Aus Konsistenzgründen werden hier jedoch die Angaben von Eurostat verwendet.

Eine hohe Tarifgeltung kann auf sehr unterschiedliche Weise zustande kommen. Beispielhaft sollen daher die Tarifvertragssysteme in Frankreich, Österreich und in Schweden kurz beschrieben werden (siehe auch Lesch et al., 2017):

Österreich: In Österreich sind mit wenigen Ausnahmen fast alle Unternehmen dazu verpflichtet, Mitglied in einer Kammer zu sein. Deren Fachverbände führen auch die Tarifverhandlungen. Die Abschlüsse gelten dann für alle angeschlossenen Unternehmen. Für die Arbeitnehmer ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft freiwillig. Die Tarifverhandlungen werden zwar von den Fachgewerkschaften geführt, die auch die Mitgliedsbeiträge erheben. Diese werden aber an den Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB abgeführt, was beispielsweise die Organisation eigener Streiks erschwert. Somit herrscht in Österreich de facto das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Zudem ist es in Österreich für die meisten Beschäftigtengruppen verpflichtend, Mitglied in einer Arbeiterkammer zu sein. Diese führen zwar keine Tarifverhandlungen, bieten aber Beratungsleistungen an – beispielsweise zum Arbeitsrecht und zu Fragen von Lohn und Einkommen. Durch diese Konzentration sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite müssen einerseits divergierende Individual- oder Gruppeninteressen innerhalb der Organisation zum Ausgleich gebracht werden und andererseits gesamtwirtschaftliche Belange berücksichtigt werden. So konnte die globale Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 bis 2010 trotz sinkendem Organisationsgrad der Gewerkschaften recht gut bewältigt und die Beschäftigung gesichert werden.

Abbildung 3-1: Tarifgeltung in Europa

Beschäftigte mit Tarifvertrag in Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2022



Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung); Frankreich, Finnland, Österreich, Belgien: 2018.

Quellen: Eurostat; eigene Berechnungen

Frankreich: Frankreich gehört zu den Ländern mit den meisten Ausfalltagen durch Streiks (Lesch, 2025). Auch politisch motivierte Streiks sind erlaubt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt dennoch nur bei 9 Prozent (Eckle, 2025). Gleichwohl gelingt es den Gewerkschaften vor allem bei politischen Streiks weit mehr Streikende zu mobilisieren, als sie als Mitglieder vertreten. Auch der Organisationsgrad der französischen Unternehmen aus der Privatwirtschaft in den Arbeitgeberverbänden ist gering und beträgt knapp ein Viertel der Unternehmen, in denen rund 70 Prozent der Beschäftigten arbeiten (Langevin, 2019). Dennoch gelten in Frankreich Tarifverträge für fast alle Beschäftigten. Dies erklärt sich dadurch, dass der Staat fast alle Tarifverträge, die in der Regel branchenweit abgeschlossen werden, für allgemeinverbindlich erklärt. Nicht nur die Tarifvertragsparteien, sondern auch der Staat selbst kann eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) beantragen. Die Erstreckung erfolgt dann nach Absprache mit der Nationalen Tarifverhandlungskommission. Dabei ist es nicht nötig, dass ein Tarifvertrag eine möglichst hohe Anzahl der Beschäftigten einer Branche abdeckt, um für allgemeinverbindlich erklärt zu werden.

Schweden: In Schweden ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften hoch. Er lag im Jahr 2023 bei 72 Prozent und war damit der höchste in der EU (Eckle, 2025). Der Organisationsgrad der Arbeitgeber beträgt rund 30 Prozent der Unternehmen, in denen mehr als 80 Prozent aller Beschäftigten arbeiten (Kjellberg, 2024). Der hohe Organisationsgrad auf Arbeitnehmerseite hängt auch damit zusammen, dass die Gewerkschaften

in die Verwaltung und Auszahlung des einkommensabhängigen Teils der Arbeitslosenversicherung eingebunden sind. Dieses System wird auch als Gent-System bezeichnet. Die Tarifverhandlungen finden in der Regel zwischen den Mitgliedsgewerkschaften der drei großen Gewerkschaftsdachverbände und den Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene statt. Die Branchentarifverträge geben dabei häufig nur einen Rahmen vor, der konkrete Lohnabschlüsse den Tarifpartnern auf lokaler Ebene überlässt. Die Branchentarifverträge enthalten teilweise auch Auffangregeln, die in Kraft treten, wenn die Verhandlungen auf lokaler Ebene scheitern, oder auch Mindesterhöhungen der Löhne. Das schwedische System erweist sich somit als flexibel und kommt zudem ohne Setzung eines gesetzlichen Mindestlohns aus.

Aus der Unterschiedlichkeit der Tarifvertragssysteme, die einen hohen Grad der Tarifgeltung ermöglichen, ergibt sich auch, dass eine hohe Tarifgeltung nicht zwangsläufig das Lohnniveau nach oben treiben muss, etwa wenn es im starken Maße betriebliche Differenzierung zulässt oder wenn den Tarifpartnern eine hohe Verantwortung für die Beschäftigung auferlegt wird. Dies soll im Folgenden empirisch überprüft werden, indem im internationalen Vergleich der Tarifgeltungsgrad und die Lohnlücke zwischen tariflich gebundenen und nicht gebundenen Beschäftigten gegenübergestellt werden.

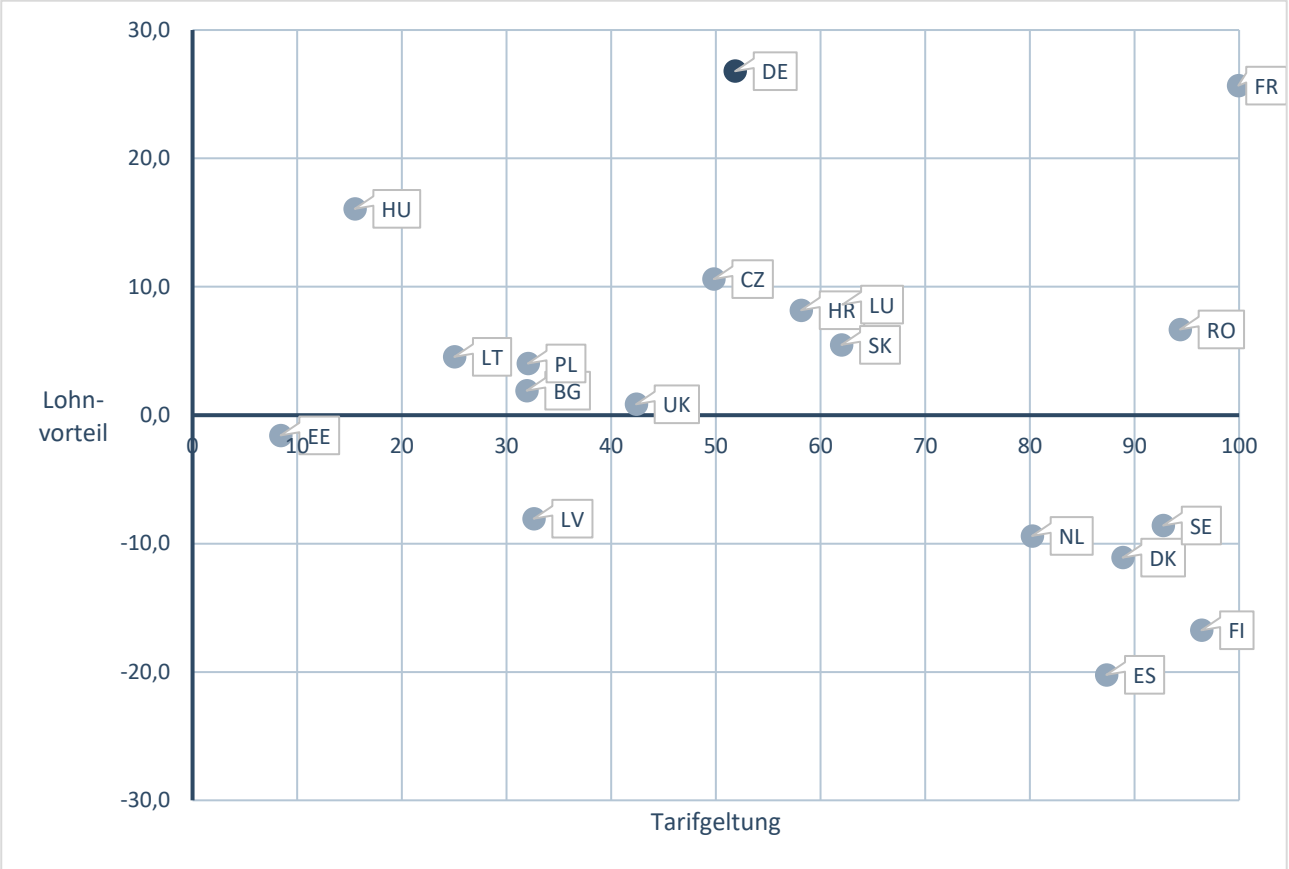
3.2 Tarifgeltung und Lohnlücke

Im Folgenden wird im internationalen Querschnittsvergleich betrachtet, ob es einen Zusammenhang zwischen Tarifgeltungsgrad und dem Lohnvorteil oder Lohnnachteil durch Tarifgeltung gibt. Betrachtet werden hierzu die effektiven Stundenlöhne von Beschäftigten mit Tarifvertrag im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Tarifvertrag. Die Angaben beider Variablen beziehen sich hier auf das Jahr 2018, da es für das Jahr 2022 nur wenige Lohnangaben nach Art des Tarifvertrags gibt.

Es zeigt sich, dass sieben Länder mit Lohnangaben eine Tarifgeltung von über 80 Prozent haben (Abbildung 3-2). Darunter sind bei fünf Ländern – Niederlande, Spanien, Dänemark, Schweden und Finnland – die Löhne der tarifgebundenen Beschäftigten niedriger als die der Beschäftigten, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Hier sind es also offenbar die besonders gut bezahlenden Unternehmen, die nicht nach Tarif entlohnen. In Frankreich und Rumänien zahlen Unternehmen mit Tarifvertrag dagegen besser als solche ohne. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in Frankreich nur für ganz wenige Beschäftigte kein Tarifvertrag gilt. Die Ergebnisse sind daher auch stark vom statistischen Zufall abhängig. In Rumänien beträgt der tarifliche Lohnvorteil knapp 7 Prozent und ist damit kleiner als in vielen Ländern mit niedrigerer Tarifgeltung. Am höchsten ist die unbereinigte Tariflohnlücke in Deutschland mit 27 Prozent bei einer Tarifgeltung von ungefähr 50 Prozent. Studien zeigen, dass die bereinigte Lohnlücke lediglich um die 5 Prozent oder sogar weniger beträgt (Bach/Hammermann, 2023). Denn eine Tarifbindung wird vor allem von besonders produktiven Unternehmen mit überdurchschnittlich qualifizierter Belegschaft eingegangen. Die hohe unbereinigte Lohnlücke ist also eine Folge von Selektionseffekten – es zahlen nur die Firmen nach Tarif, die sich die tarifvertraglichen Bedingungen auch leisten können. Insgesamt zeigt das Streudiagramm keinen linearen Zusammenhang zwischen dem Grad der Tarifgeltung und der Höhe der Lohnlücke.

Abbildung 3-2: Tarifgeltung und Lohnlücke 2018

Tarifgeltung: Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag in Prozent; Lohnlücke: Differenz zwischen dem Stundenlohn von Beschäftigten mit Tarifvertrag zum Stundenlohn von Beschäftigten ohne Tarifvertrag in Prozent



Länderkürzel: BG: Bulgarien, CZ: Tschechische Republik, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HR: Kroatien, HU: Ungarn, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, NL: Niederlande, PL: Polen, RO: Rumänien, SE: Schweden, SK: Slowakische Republik, UK: Vereinigtes Königreich-

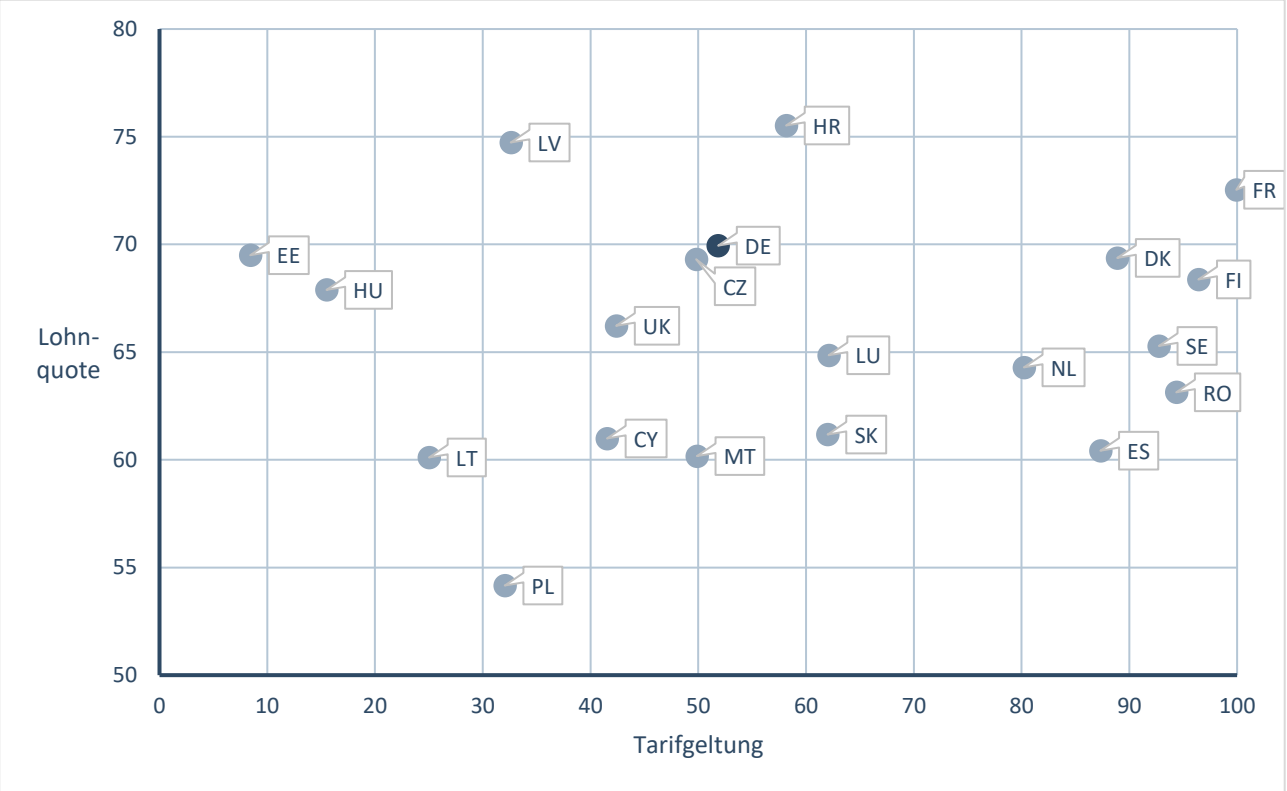
Quellen: Eurostat;eigene Berechnungen

3.3 Tarifgeltung und Lohnquote

Für die Beurteilung der funktionalen Verteilung ist die Lohnquote die wichtigste Größe. Hier zeigt der internationale Querschnittsvergleich keinen Zusammenhang mit dem Grad der Tarifgeltung. So haben die drei Länder mit der höchsten Lohnquote – Lettland, Kroatien und Frankreich – eine sehr unterschiedliche Tarifabdeckung zwischen 33 Prozent in Lettland und fast 100 Prozent in Frankreich (Abbildung 3-3). Die deutsche Lohnquote von 70 Prozent ist beispielsweise – sieht man von Frankreich einmal ab – höher als in den Ländern mit einem Grad der Tarifgeltung von 80 Prozent und mehr. Die höchste Lohnquote wurde in Kroatien gemessen, dass eine Tarifgeltung von 58 Prozent und damit eher einen mittleren Grad der Tarifgeltung aufweist.

Abbildung 3-3: Tarifgeltung und Lohnquote 2018

Tarifgeltung: Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag in Prozent; Lohnquote: Anteil des Arbeitnehmerentgelts am Volkseinkommen



Länderkürzel: BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechische Republik, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HR: Kroatien, HU: Ungarn, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, NL: Niederlande, PL: Polen, RO: Rumänien, SE: Schweden, SK: Slowakische Republik, UK: Vereinigtes Königreich.

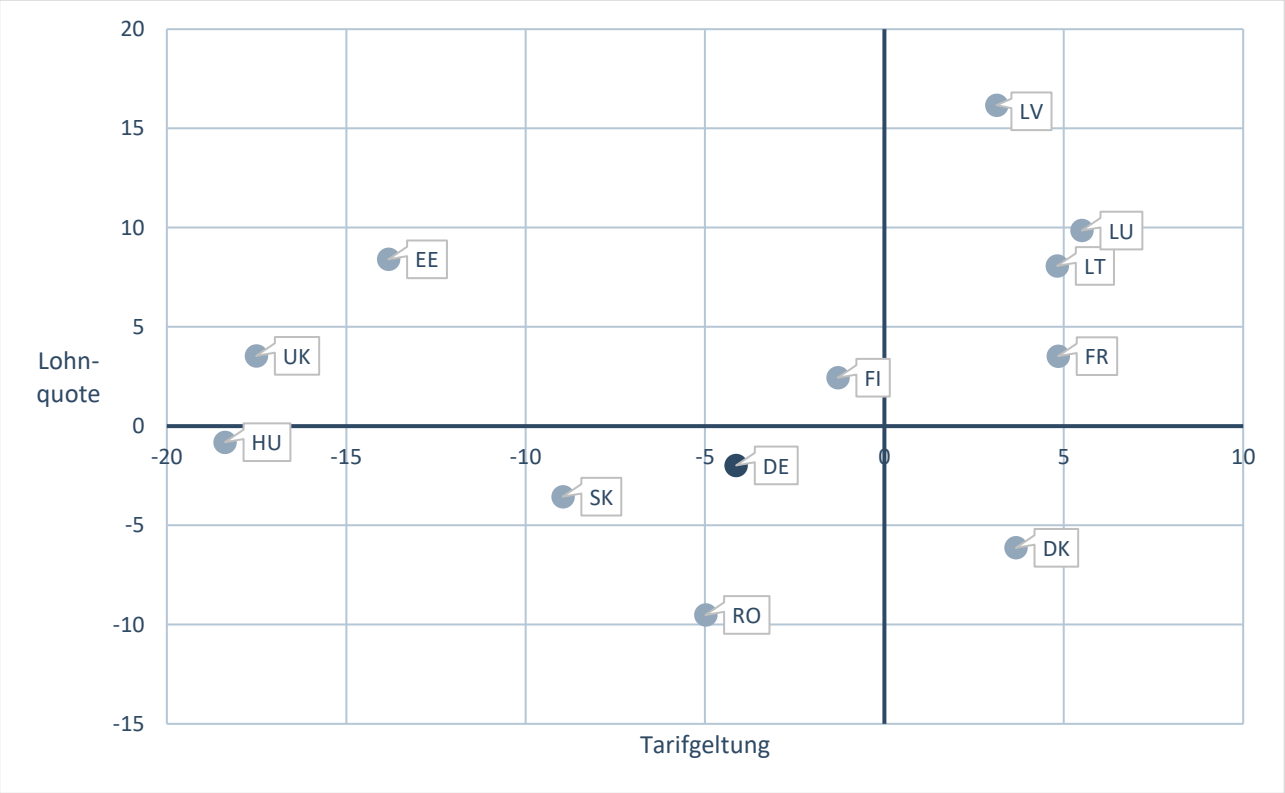
Quellen: Eurostat; UN; eigene Berechnungen

Vergleicht man statt des Niveaus von Lohnquote und Tarifgeltungsgrad deren Entwicklung zwischen den Jahren 2002 und 2018, ergibt sich ebenfalls kein deutlicher Zusammenhang. In fünf Ländern – Lettland, Luxemburg, Litauen, Frankreich und Dänemark – stieg der Grad der Tarifgeltung an, und zwar zwischen 3,1 (Lettland) und 5,5 (Luxemburg) Prozentpunkten (Abbildung 3-4). Trotz des ähnlich starken Anstiegs fiel die Entwicklung der Lohnquote sehr unterschiedlich aus. Einerseits ging sie in Dänemark um 6 Prozentpunkte zurück, während sie andererseits in Lettland um 16 Prozentpunkte anstieg. Gleichzeitig erhöhte sich auch die

Lohnquote im Vereinigten Königreich und in Estland, obwohl in beiden Ländern der Tarifgeltungsgrad um 14 und mehr Prozentpunkte zurückging.

Abbildung 3-4: Entwicklung von Tarifgeltung und Lohnquote

Veränderung 2018 zu 2002 in Prozentpunkten



Länderkürzel: DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, RO: Rumänien, SE: Schweden, SK: Slowakische Republik, UK: Vereinigtes Königreich.

Quellen: Eurostat; UN; eigene Berechnungen

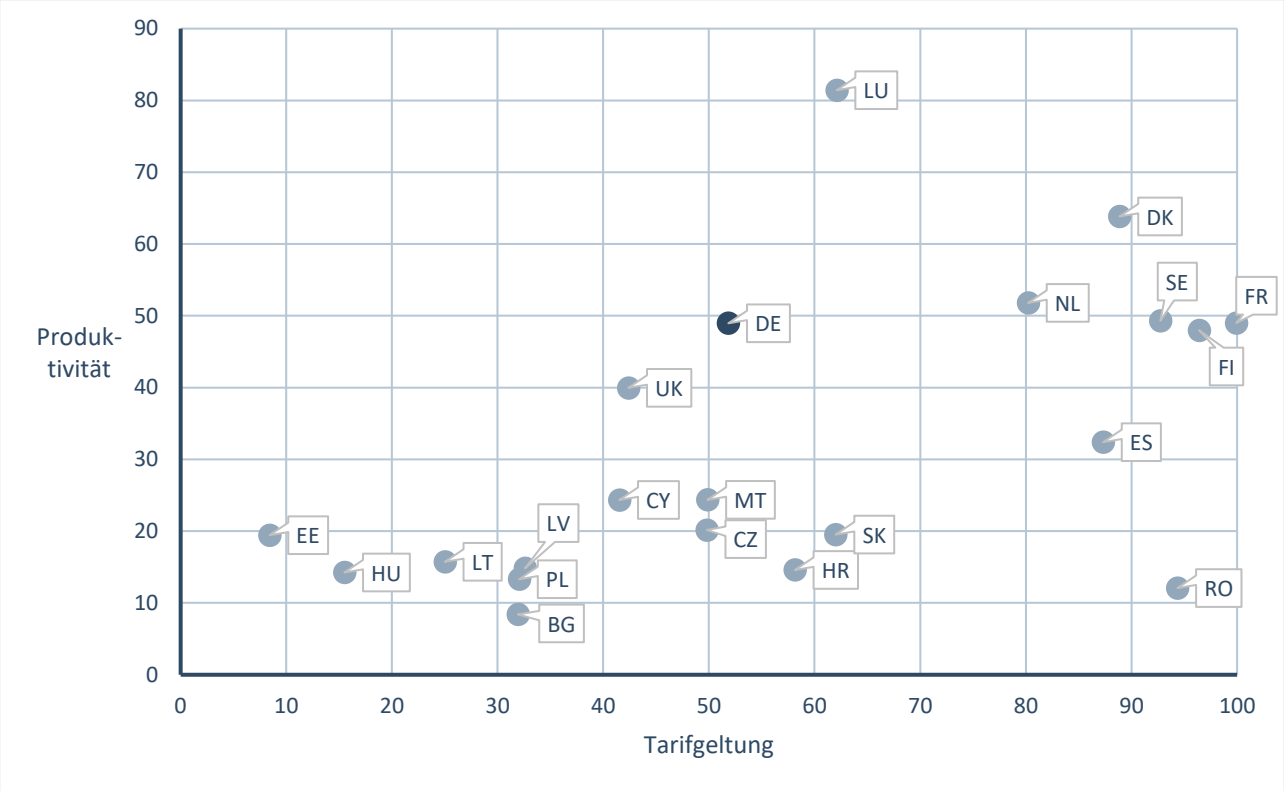
3.4 Tarifgeltung und Produktivität

Hohe Löhne beziehungsweise Lohnabschlüsse werden auch als Produktivitätspeitsche gesehen, da Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, ihre Produktionsprozesse optimieren müssen oder gezwungen sind, aus Rationalisierungszwecken mehr zu investieren. Wenn ein hoher Tarifgeltungsgrad das Lohnniveau erhöht, müsste daher gleichzeitig auch das Produktivitätsniveau nach oben getrieben werden. Im internationalen Querschnittsvergleich zeigt sich eine enorme Spanne, die von gut 8 Euro Bruttowertschöpfung je Stunde in Rumänien bis zu 81 Euro je Stunde in Luxemburg reicht (Abbildung 3-5). Alle MOE-Länder haben ein Produktivitätsniveau von unter 30 Euro. Innerhalb dieser Gruppe ist kein Zusammenhang mit dem Tarifgeltungsgrad erkennbar. Zypern und Malta haben in dieser Ländergruppe bei mittleren Geltungsgraden von 42 beziehungsweise 50 Prozent das höchste Produktivitätsniveau. Unter den baltischen Staaten liegt Estland trotz eines Geltungsgrads von unter 10 Prozent bei der Produktivität vorn. In der Gruppe der etablierten westeuropäischen EU-Staaten hat Deutschland ein mittleres Produktivitätsniveau von knapp 50 Euro je geleisteter Stunde und damit ein ähnlich hohes Niveau wie die beiden Nachbarländer Niederlande und

Frankreich, deren Tarifgeltungsgrad sehr viel höher liegt. Der Niveauvergleich zeigt somit keinen produktivitätstreibenden Effekt eines hohen Tarifgeltungsgrads.

Abbildung 3-5: Tarifgeltung und Produktivität 2018

Tarifgeltung: Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag in Prozent; Produktivität: Bruttoinlandsprodukt je geleistete Arbeitnehmerstunde in Euro



Länderkürzel: BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechische Republik, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HR: Kroatien, HU: Ungarn, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, PL: Polen, RO: Rumänien, SE: Schweden, SK: Slowakische Republik, UK: Vereinigtes Königreich.

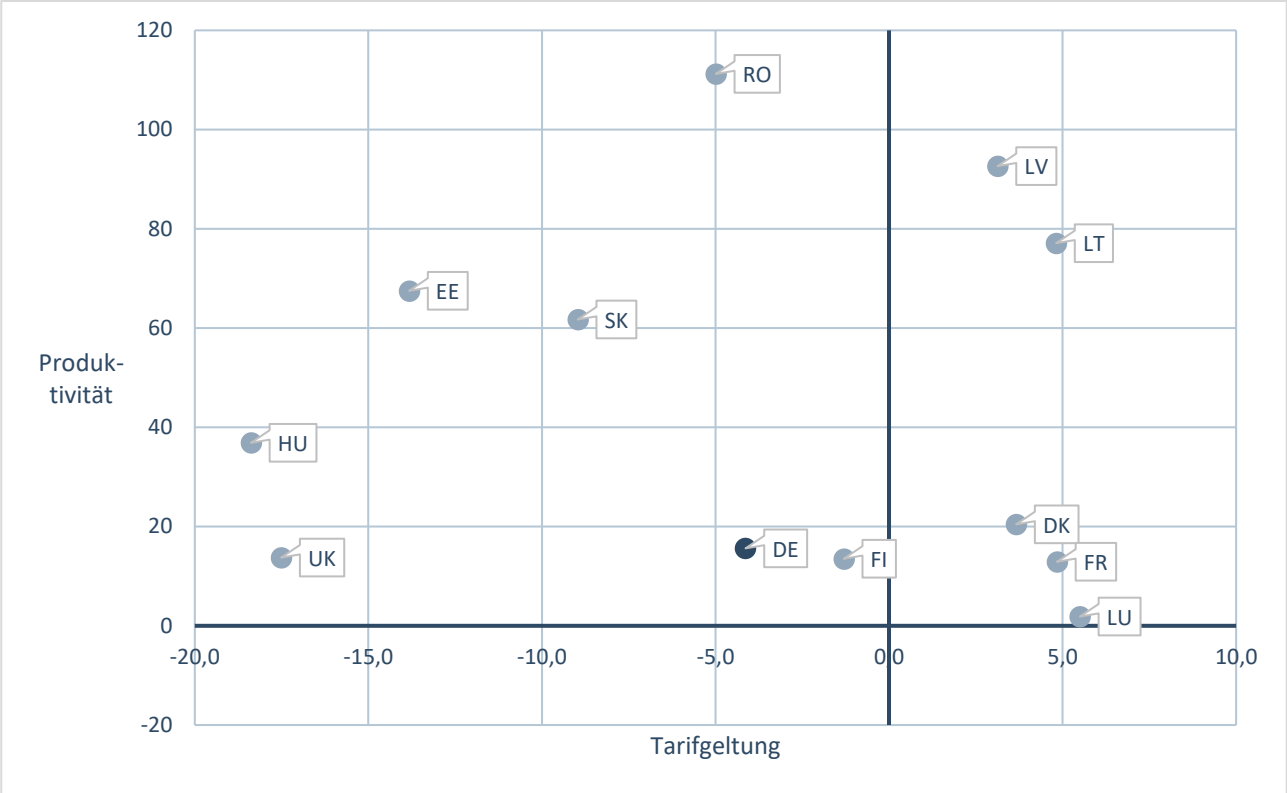
Quellen: Eurostat; eigene Berechnungen

Die Höhe der Produktivität hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. So wurden beispielsweise die mittel- und osteuropäischen Länder jahrzehntelang durch eine planwirtschaftliche Wirtschaftsordnung ausgebremst. Ein möglicher signifikanter Einfluss des Tarifgeltungsgrads könnte daher durch andere Faktoren überlagert worden sein. Daher wurde auch die Entwicklung der Tarifgeltung mit der Produktivitätsentwicklung verglichen. Auch hier zeigen sich große Unterschiede. Die MOE-Länder konnten, von niedrigem Niveau aus, ihre Produktivität am deutlichsten steigern (Abbildung 3-6). Hierin manifestiert sich der Aufhol- und Konvergenzprozess dieser Ländergruppe. Innerhalb dieser Gruppe war die Produktivitätsdynamik in Lettland und Litauen, deren Tarifgeltungsgrad gestiegen ist, neben Rumänien am höchsten, während im Nachbarland Estland die Produktivität bei stark gesunkener Tarifgeltung deutlich schwächer stieg. Am schwächsten stieg die Produktivität in der Gruppe der MOE-Ländern in Ungarn, das auch den stärksten Rückgang der Tarifgeltungsquote verzeichnet. Innerhalb der Gruppe der MOE-Länder lässt sich deshalb eine gewisse Korrelation zwischen der Entwicklung der Tarifgeltung und der Produktivitätsdynamik erkennen. Aufgrund der kleinen Anzahl der Länder könnte diese auch zufallsbedingt sein. Zudem stellt sich die Frage, in welche

Richtung eine mögliche Kausalität geht. Denkbar ist nicht nur, dass eine höhere Tarifgeltung die Produktivität steigert, sondern auch, dass es bei stark steigender Produktivität mehr Unternehmen möglich ist, tarifliche Standards zu erfüllen.

Abbildung 3-6: Entwicklung von Tarifgeltung und Produktivität

Veränderung 2018 zu 2002 in Prozentpunkten (Tarifgeltung) beziehungsweise in Prozent (Produktivität)



Länderkürzel: DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, FI: Finnland, FR: Frankreich, HR: Kroatien, HU: Ungarn, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, RO: Rumänien, SK: Slowakische Republik, UK: Vereinigtes Königreich.

Quellen: Eurostat; eigene Berechnungen

In der Gruppe der etablierten westeuropäischen EU-Staaten ist dagegen kein Zusammenhang zwischen Produktivitätsdynamik und Entwicklung der Tarifgeltung erkennbar. So ist beispielsweise in Deutschland im Beobachtungszeitraum die Produktivität trotz gesunkenen Anteils der Beschäftigten mit Tarifvertrag stärker gestiegen als in Frankreich und Luxemburg – beides Länder mit gestärkter Tarifgeltung. Bei den drei Ländern, in denen sich der Grad der Tarifgeltung erhöht hat – Dänemark, Frankreich und Luxemburg – ist die Entwicklung höchst unterschiedlich: Sie reicht von Stagnation (Luxemburg) bis zu einem Anstieg um 20 Prozent (Dänemark). Insgesamt zeigt somit auch der Vergleich der Produktivitätsdynamik mit der Entwicklung der Tarifgeltung keinen klaren Zusammenhang.

4 Fazit

Sowohl theoretisch als auch empirisch konnte kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Grad der Tarifgeltung und der Lohnquote als Indikator der funktionalen Aufteilung des erwirtschafteten Einkommens zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern aufgezeigt werden. Ein großer Effekt ist aber auch kaum vorstellbar, wie anhand der folgenden Beispielrechnung gezeigt werden soll. In Deutschland liegt die Lohnquote aktuell bei etwa 70 Prozent und der Tarifgeltungsgrad bei ungefähr 50 Prozent. Studien zur Berechnung der bereinigten Lohnlücke zeigen, dass unter Berücksichtigung der Unterschiede bei den Unternehmens- und Beschäftigtencharakteristika der Lohnvorteil der tarifgebundenen Unternehmen gegenüber den ungebundenen hierzulande allenfalls 5 Prozent beträgt (Bach/Hammermann, 2023). Würde nun der Tarifgeltungsgrad auf 80 Prozent steigen – dies wäre ein Anstieg um 30 Prozentpunkte – würden sich die Arbeitnehmerentgelte insgesamt um 1,5 Prozent (30 Prozent erhalten 5 Prozent mehr) erhöhen. Ginge dies vollständig zu Lasten der Unternehmereinkommen, stiege die Lohnquote ebenfalls um 1,5 Prozent oder um knapp 1,1 Prozentpunkte auf 71,1. Denkbar wäre zwar auch, dass sich die Löhne bisher tariflich ungebundener Unternehmen durch eine Ausweitung der Tarifgeltung im Durchschnitt stärker erhöhen, als es der bereinigten Lohnlücke entspricht. Dies würde dann aber vermutlich zu einer Überforderung der betroffenen Unternehmen und damit zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen, was die Lohnquote wieder senken würde. Der Grad der Tarifgeltung kann daher keinen starken Einfluss auf die Lohnquote nehmen, wie sich auch in den deskriptiven internationalen Querschnittsvergleichen gezeigt hat. Gleichwohl lässt sich daraus nicht schließen, dass der Tarifgeltungsgrad überhaupt keinen Einfluss auf die funktionale Einkommensverteilung hat. Der deskriptive Querschnittsvergleich ist hier ein zu grobes Instrument, um kleinere kausale Unterschiede sichtbar zu machen, da eine Vielzahl von Einflussgrößen beispielsweise auf die Produktivität und die tarifliche Lohnlücke wirken. Hier existiert weiterer Forschungsbedarf.

Insgesamt machen die Ergebnisse dennoch klar, dass eine Ausweitung der Tarifgeltung keinen wesentlichen Einfluss auf die funktionale Einkommensverteilung hätte. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Tariflandschaft in Deutschland sehr vielfältig ist. Es gibt nicht nur den einen branchenweiten Vertrag mit exakt festgelegten Tariflöhnen und Zusatzleistungen, sondern eine bunte Tariflandschaft mit Differenzierungsklauseln, Ergänzungs- und Haustarifverträgen und nicht zuletzt auch vielen Firmen, die keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sich aber an tariflichen Regelungen orientieren.

5 Abstract

Collective bargaining coverage and functional income distribution in international comparison

The study examines whether a high level of collective bargaining coverage influences the functional income distribution between companies and employees. This is measured by the wage share. Political initiatives such as the Bundestariftreuegesetz and the EU Minimum Wage Directive aim to expand collective bargaining coverage. From a theoretical perspective, however, a strong impact seems unlikely. Higher collectively agreed wages increase the cost of labor relative to capital, which can trigger substitution effects in the long term and reduce the wage share. Moreover, excessive wages can jeopardize employment and force adjustments toward higher capital intensity and productivity.

The empirical analysis in an international comparison shows a wide range of collective bargaining coverage: it spans from nearly one hundred percent in France to less than ten percent in Estonia. Ten countries reach a level of over eighty percent, including France, Austria, Belgium, and the Scandinavian states, while Germany stands at around fifty percent. Regarding the wage gap between employees covered by collective agreements and those not covered, there is no consistent pattern. In countries with high coverage, the wage advantage of covered employees is usually small or even negative, as in Sweden or Denmark. In Germany, the unadjusted wage gap is about 27 percent, but only around five percent when adjusted, which is due to selection effects, as mainly productive companies apply collective agreements.

The international cross-sectional comparison confirms the theoretical considerations that there is no close relationship between the degree of collective bargaining coverage and the level of the wage share: countries with a high wage share, such as Croatia or Latvia, show very different coverage levels. This is also confirmed by a simple model calculation for Germany: an increase in coverage from 50 to 80 percent would raise the wage share by only about 1.1 percentage points, assuming an adjusted wage advantage of covered firms of a maximum of 5 percent. Collective bargaining coverage thus does not prove to be an effective instrument for redistribution between labor and capital.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Tarifgeltung in Europa 8
Abbildung 3-2: Tarifgeltung und Lohnlücke 2018 10
Abbildung 3-3: Tarifgeltung und Lohnquote 2018 11
Abbildung 3-4: Entwicklung von Tarifgeltung und Lohnquote 12
Abbildung 3-5: Tarifgeltung und Produktivität 2018 13
Abbildung 3-6: Entwicklung von Tarifgeltung und Produktivität 14

Literaturverzeichnis

Bach, Helena / Hammermann, Andrea, 2023, Zahlen tarifgebundene Unternehmen besser? Eine Analyse der Verdienste tarifgebundener und -ungebundener Beschäftigter auf Basis des SOEP, in: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 4, S. 117–135

Dustmann, Christian / Lindner, Attila / Schönberg, Uta / Umkehrer, Matthias / vom Berge, Philipp, 2020, Reallocation Effects of the Minimum Wage, Centre for Research & Analysis of Migration – CReAM, Discussion Paper Series CDP 07/20, https://cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf [12.12.2025]

Eckle, Lennart, 2025, Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im europäischen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023, in: IW-Trends, 52. Jg., Nr. 3, S. 41–60

Erixon, Lennart, The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival, in: Journal of Economic Issues, Jg. 44, Nr. 3, S. 677–715

Fulda, Carolin Denise / Schröder, Christoph, 2023, Tarifbindung und Verteilung, IW-Report, Nr. 32, Köln

Grömling, Michael / Schröder, Christoph, 2012, Erhöht Wachstum die Ungleichheit?, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Wirtschaftswachstum, Kapitel II.4, S. 149–171, Köln

Kjellberg, Anders, 2024, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Lund University, Department of Sociology, Research Reports 2024/1, https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/196092789/Kollektivavtalst_ckning_och_organisering_REV_2020_Kjellberg.pdf [12.5.2026]

Krebs, Tom / Drechsel-Grau, Moritz, 2021, Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, IMK Study, Nr. 73, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008099/p_imk_study_73_2021.pdf [12.12.2025]

Langevin, Gabin, 2019, Adhésion aux organisations patronales: une mesure de la couverture patronale, Document d'études, Numéro 228, Dares, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/de_2018-228._adhesion_aux_organisations_patronales.pdf [12.5.2026]

Lesch, Hagen / Vogel, Sandra / Busshoff, Hannah / Giza, Adam, 2017, Stärkung der Tarifbindung, IW-Analyse, Nr. 120, Köln

Lesch, Hagen, 2025, Arbeitskämpfe im Wandel: Deutschland im OECD-Ländervergleich, in: IW-Trends, 52. Jg., Nr. 4, S. 45–70