

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-4-289

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023

In diesem Beitrag werden aktuelle Ergebnisse zur Tarifbindung und Existenz betrieblicher Interessenvertretungen in Deutschland präsentiert. Die Befunde basieren auf den jüngst erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels, das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als alljährliche Befragung durchgeführt wird und als einzige repräsentative Datenquelle entsprechende Auskünfte in einer langen Zeitreihe für die Gesamtwirtschaft liefert.¹

CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

1 Einleitung

Vor 75 Jahren, im April 1949, trat das Tarifvertragsgesetz in den Ländern der britischen und amerikanischen Besatzungszone in Kraft. Mit Gründung der Bundesrepublik im Mai 1949 galt fortan auch die in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes verbürgte Koalitionsfreiheit, die die Grundlage der Tarifautonomie in der Bundesrepublik bildet. 1952 folgten schließlich die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte. Seither² bestimmen diese Rechtsgrundlagen das deutsche System der Arbeitsbeziehungen. Überbetriebliche Branchen- oder Flächentarifverträge spielen eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Arbeitsbedingungen und bei der Lohnfindung. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungsgrundlage. Zudem herrscht während der Laufzeit der Verträge Betriebsfrieden, also ein Verbot von Streiks und Aussperrungen. Der mit Tarifverhandlungen verbundene Aufwand fällt bei den Verbänden an, was die Betriebe entlastet.

Löhne und Arbeitsbedingungen können auch auf Unternehmensebene mit Gewerkschaften in sogenannten Firmen- oder Haustarifverträgen oder in individu-

ellen Arbeitsverträgen vereinbart werden. Individuelle Arbeitsverträge werden vor allem in kleineren Betrieben geschlossen. Für größere Firmen wird der Verwaltungsaufwand schnell zu groß, wenn mit jedem einzelnen Beschäftigten ein Arbeitsvertrag verhandelt werden muss. Für diese Firmen sind deshalb Firmentarifverträge eine interessante Alternative. Im Arbeitsrecht haben Tarifverträge Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen. Sie können deshalb auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden.

2 Kontinuierlicher Rückgang des Flächentarifs

Mit dem IAB-Betriebspanel erhebt das IAB seit 1996 sowohl für West- als auch für Ostdeutschland jährlich In-

1 Dieser Beitrag ist in weiten Teilen eine Zweitveröffentlichung. Die Ergebnisse sind bereits im IAB-Forum im April 2024 erschienen.

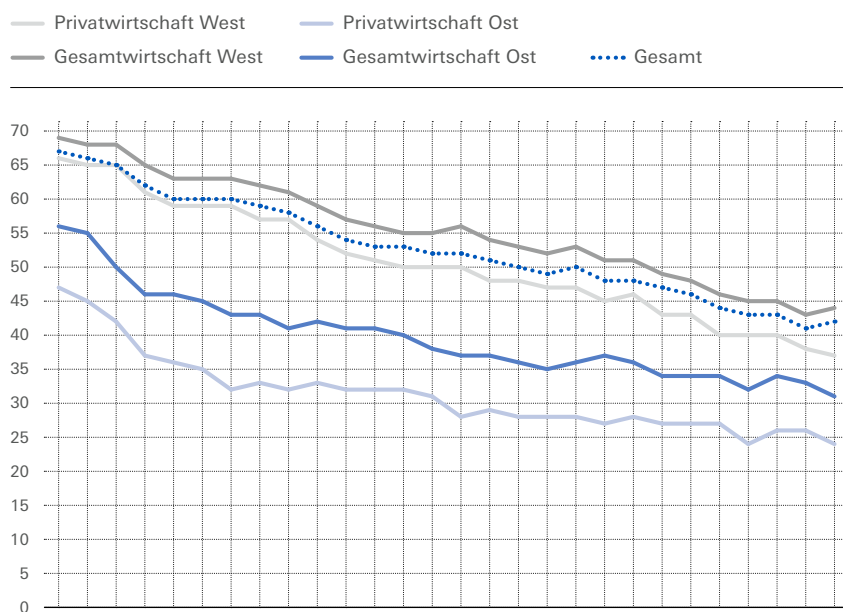
2 Das TVG gilt in den Ländern der ehemaligen französischen Zone erst seit April 1953 (vgl. Bispinck 2024).

formationen zur Tarifbindung und zur betrieblichen Interessenvertretung – über alle Wirtschaftszweige und Größenklassen hinweg. Seit 1999 werden auch Informationen zu Betrieben erfasst, die sich freiwillig an einem Branchentarifvertrag orientieren. Seit Beginn der Erhebung 1996 zeigt die Branchentarifbindung in den alten wie in den neuen Bundesländern eine rückläufige Tendenz (*Abbildung 1*). Insgesamt sank der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiten, seither um 25 Prozentpunkte von 69 % im Jahr 1996 auf 44 % im Jahr 2023. Diese Entwicklung ist weitestgehend auf den Rückgang der Branchentarifbindung in der Privatwirtschaft zurückzuführen, denn die Flächentarifbindung im öffentlichen Sektor blieb im betrachteten Zeitraum weitgehend stabil. Aktuell hat sich in Westdeutschland der Anteil der Beschäftigten, die in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiten, allerdings etwas stabilisiert.

ABBILDUNG 1

Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996 bis 2023

Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

Im Jahr 2023 arbeiteten hochgerechnet rund 44 % der westdeutschen und etwa 31 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Haustarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 14 % der ostdeutschen Beschäftigten (*Tabelle 1*).

Noch kleiner fällt der Anteil der Betriebe aus, die tarifgebunden sind: Lediglich rund 23 % der Betriebe im Westen und rund 15 % der Betriebe im Osten sind durch Bran-

chentarifverträge gebunden. Haus- oder Firmentarifverträge gelten wiederum nur für 2 % der Betriebe in West- und 3 % in Ostdeutschland. Alle anderen, also etwa 75 % der westdeutschen und 83 % der ostdeutschen Betriebe, sind nicht tarifgebunden. Dabei handelt es sich vor allem um kleinere Betriebe, von denen es sehr viel mehr gibt als große: Etwa drei von vier Betrieben in Deutschland beschäftigen nach Angaben des IAB-Betriebspanels weniger als zehn Personen.

Für rund 49 % der westdeutschen und 56 % der ostdeutschen Arbeitnehmer*innen galt im Jahr 2023 kein Tarifvertrag. Rund die Hälfte dieser Beschäftigten wurden jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Arbeitgeber nach eigenen Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientierten. Allerdings lehnt sich nur ein Teil dieser Betriebe auch in allen relevanten Punkten – etwa Weihnachtsgeld, Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs – an den jeweiligen Branchentarif an und gewährt auch der Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb diese Konditionen. Nur in diesen Betrieben dürften die Beschäftigten also Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben annähernd vergleichbar sind. Auf Basis von Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2020 traf dies im Westen auf rund 23 % und im Osten auf rund 13 % der nicht tarifgebundenen Betriebe zu (Ellguth/Kohaut 2021).

Geht man weiter ins Detail und analysiert die Tarifbindung in den einzelnen Wirtschaftszweigen, so zeigt sich, dass das Ausmaß der Tarifbindung zwischen den Wirtschaftszweigen stark variiert. In *Tabelle 1* ist sowohl der Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ausgewiesen. Im Bereich Bergbau, im Baugewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung sind überdurchschnittlich viele Betriebe an einen Branchen- oder Haustarif gebunden. In diesen Branchen liegt der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, über dem Durchschnitt, ebenso bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Im Gegensatz dazu spielen Branchentarifverträge im Bereich Information und Kommunikation eine geringe Rolle.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe (*Tabelle 1* unten), so zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Deckungsgrad mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt. Das gilt sowohl für die westdeutschen als auch für die ostdeutschen Bundesländer, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während für die Kleinbetriebe die Branchentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden. Ebenso nimmt die Bedeutung der Haus- bzw. Firmentarifverträge mit steigender Betriebsgröße zu. Insbesondere in ostdeutschen Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten spielen Firmentarifverträge eine große Rolle.

TABELLE 1

Betriebe und Beschäftigte mit und ohne Tarifbindung, 2023

Anteile in Prozent

Branche	Betriebe				Beschäftigte			
	Branchentarif (BTV)	Haustarif	Kein Tarif	davon: Orientierung am BTV ^A	Branchentarif (BTV)	Haustarif	Kein Tarif	davon: Orientierung am BTV ^A
Land- und Forstwirtschaft	25	1	73	42	31	7	62	44
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	47	2	52	43	57	4	39	70
Nahrungs- und Genussmittel	18	8	74	44	20	23	57	47
Verbrauchsgüter	21	2	78	36	31	12	57	50
Produktionsgüter	26	4	70	40	56	8	36	60
Investitions- und Gebrauchsgüter	16	3	81	51	51	8	42	64
Baugewerbe	44	1	55	55	52	4	44	65
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	14	1	85	36	26	3	70	55
Einzelhandel	17	1	82	39	21	2	77	59
Verkehr und Lagerei	11	3	86	41	26	13	61	42
Information und Kommunikation	4	2	95	30	8	3	89	20
Gastgewerbe	16	0	83	33	32	1	67	45
Finanz- und Versicherungsgewerbe	16	2	82	46	70	2	28	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	1	85	31	38	3	58	38
Erziehung und Unterricht	41	6	53	46	60	8	32	59
Gesundheits- und Sozialwesen	23	5	72	49	41	16	43	70
Sonstige Dienstleistungen	22	2	76	25	30	8	61	27
Organisationen ohne Erwerbszweck	35	6	58	53	49	15	36	52
Öffentliche Verwaltung	78	9	13	58	83	15	2	76
Privatwirtschaft	20	2	79	39	35	7	58	51
Betriebsgröße								
1 bis 4 Beschäftigte	13	1	85	30	14	1	85	31
5 bis 9 Beschäftigte	20	1	79	40	20	1	78	41
10 bis 20 Beschäftigte	31	2	67	49	31	2	67	49
21 bis 50 Beschäftigte	31	3	65	55	32	3	65	55
51 bis 100 Beschäftigte	37	7	56	56	36	7	57	57
101 bis 200 Beschäftigte	40	8	52	53	40	8	52	53
> 200 Beschäftigte	53	16	31	61	62	15	23	62
Gebiet								
Westdeutschland	23	2	75	41	44	7	49	53
Ostdeutschland	15	3	83	33	31	14	56	45
Gesamt	22	2	76	39	42	8	51	51

A Lesehilfe: Von den 76 % der Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, geben 39 % an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Auf die Grundgesamtheit aller Betriebe bezogen orientieren sich also etwa 30 % der Betriebe an einem Tarifvertrag, ohne tarifgebunden zu sein.

Anmerkung: Im Gegensatz zu früheren Darstellungen (z. B. Ellguth/Kohaut 2021) erfolgt die Einteilung der Betriebsgrößenklassen nach arbeitsrechtlich relevanten Schwellenwerten (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2023). Aufgrund der Vielzahl der (sich teils überschneidenden) Schwellenwerte und der Unmöglichkeit, rechtliche Vorgaben eins zu eins auf Basis von Befragungsdaten abzubilden, ist dies allerdings nur näherungsweise und unvollständig möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

3 Ein ähnliches Bild bei der betrieblichen Interessenvertretung

Neben der Tarifbindung ist die betriebliche Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte die zweite Säule

des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung ist zunächst zu berücksichtigen, dass das Betriebsverfassungsgesetz erst ab einer Betriebsgröße von in der Regel fünf ständigen Beschäftigten Anwendung findet. In etwa sechs von zehn Betrieben ist dies nicht der Fall, da diese Betriebe nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels unter die Betriebs-

größenschwelle von fünf Beschäftigten fallen.³ Dennoch hat ein Großteil der Beschäftigten einen Anspruch auf Gründung eines Betriebsrats, da lediglich etwa 7 % aller Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer*innen tätig sind.⁴ In der wissenschaftlichen Literatur lässt sich eine Reihe von Argumenten finden, die gerade im Hinblick auf einen zunehmenden Mangel an Arbeits- und Fachkräften in vielen Berufen und Branchen für eine Stabilisierung betrieblicher Mitbestimmung sprechen würden: Betriebe mit Betriebsrat weisen im Durchschnitt eine höhere Produktivität auf, haben weniger Personalfuktuation, bieten höhere Löhne und mehr Arbeitszeitflexibilität (Jirjahn/Smith 2018).

bei der Tarifbindung: Die betriebliche Mitbestimmung ist tendenziell auf dem Rückzug. Im Jahr 2023 arbeiteten etwa 41 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat (2022: 43 %). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit etwa 42 % etwas höher als in Ostdeutschland mit 37 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich im Deckungsgrad der betrieblichen Interessenvertretung in einzelnen Wirtschaftszweigen (Tabelle 2), und zwar sowohl hinsichtlich der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats bezogen auf die Anzahl der Betriebe als auch mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat tätig sind.

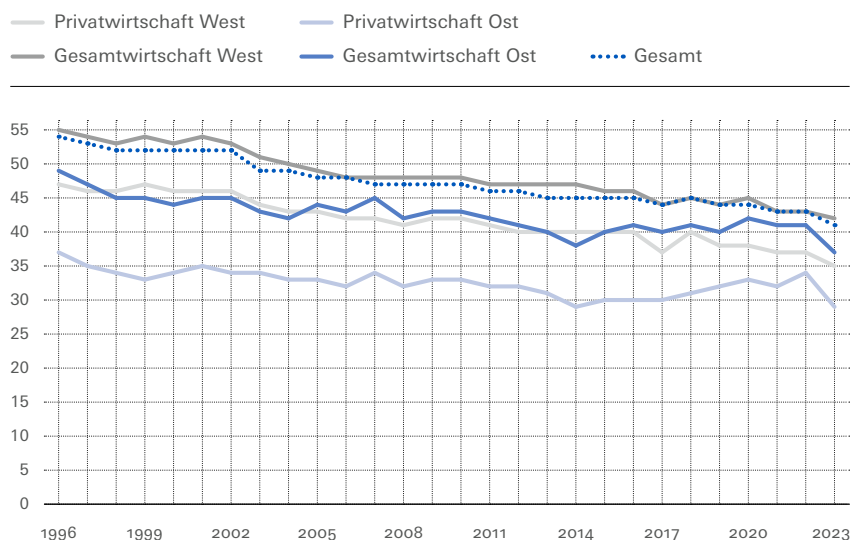
Die größte Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung besteht neben der öffentlichen Verwaltung im traditionell stark mitbestimmten Bereich Bergbau, Energie und Wasser, in der Produktionsgüterindustrie, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie bei den Organisationen ohne Erwerbszweck. Eine geringe Mitbestimmung weisen eher kleinbetrieblich strukturierte Branchen wie das Gastgewerbe, der Einzelhandel sowie die Bauwirtschaft auf. Hinsichtlich der Betriebsgröße besteht ein klarer Zusammenhang zwischen Größe und der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats. Je größer ein Betrieb, umso wahrscheinlicher existiert auch ein Organ betrieblicher Mitbestimmung.

Alternative Beschäftigtenvertretungen, die allerdings nicht über die gleichen Mitbestimmungsrechte verfügen wie Betriebs- oder Personalräte, sind häufig in gemeinnützigen bzw. kirchlichen Einrichtungen (vgl. § 118 Betriebsverfassungsgesetz), im Bereich Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht und in Organisationen ohne Erwerbszweck zu finden. Die Existenz dieser Vertretungsformen („Runde Tische“ oder „Belegschaftssprecher“ etc.) in den Betrieben und Einrichtungen ist dabei nicht annähernd vergleichbar mit der Stabilität von Betriebs- und Personalräten (Ellguth/Kohaut 2019). Der Zusammenhang zur Betriebsgröße ist bei alternativen Vertretungsformen zudem nicht so ausgeprägt wie bei den gesetzlich verankerten Betriebs- und Personalräten.

ABBILDUNG 2

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat, 1996 bis 2023

Anteile in Prozent



Anmerkung: Alle Betriebe inklusive Kleinbetriebe unter 5 Beschäftigten, öffentlichem Dienst, Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI Mitteilungen

Bei der Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung zeigt sich jedoch – nach einer gewissen Stabilisierung insbesondere in der ostdeutschen Privatwirtschaft bis zum Jahr 2022 (Abbildung 2) – ein ähnliches Bild wie

3 Im Gegensatz zu früheren Darstellungen (z. B. Ellguth/Kohaut 2021) werden in den hier abgebildeten Statistiken auch Betriebe unter fünf Beschäftigten berücksichtigt, um die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten über alle Betriebe und Beschäftigten insgesamt darzustellen.

4 Neben Kleinbetrieben gibt es allerdings noch eine weitere, wesentliche Ausnahme: Nach § 118 (2) findet das

Betriebsverfassungsgesetz in „Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen“ ebenfalls keine Anwendung. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege arbeiten allein über 1,3 Mio. Menschen in Einrichtungen der Diakonie und Caritas (<https://www.bagfw.de/ueber-uns/mitgliedsverbaende>).

TABELLE 2

Betriebe und Beschäftigte mit betrieblicher Mitbestimmung, 2023

Anteile in Prozent

Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	Betriebs- oder Personalrat (alle Betriebe)	Betriebs- oder Personalrat (Betriebe ab 5 Beschäftigte)	Alternative Mitarbeitendenvertretung	Betriebs- oder Personalrat (alle Betriebe)	Betriebs- oder Personalrat (Betriebe ab 5 Beschäftigte)	Alternative Mitarbeitendenvertretung
Land- und Forstwirtschaft	2	2	4	10	13	5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	34	42	11	71	72	17
Nahrungs- und Genussmittel	10	13	7	41	42	10
Verbrauchsgüter	8	11	14	48	49	12
Produktionsgüter	18	23	6	70	71	15
Investitions- und Gebrauchsgüter	9	12	10	68	69	12
Baugewerbe	1	2	5	10	11	8
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	5	9	6	24	25	9
Einzelhandel	4	5	7	12	13	14
Verkehr und Lagerei	6	7	8	30	31	15
Information und Kommunikation	5	7	8	34	36	26
Gastgewerbe	3	4	6	10	11	11
Finanz- und Versicherungsgewerbe	6	13	4	71	78	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	6	7	20	22	12
Erziehung und Unterricht	32	39	21	65	67	25
Gesundheits- und Sozialwesen	8	11	15	53	55	23
Sonstige Dienstleistungen	3	6	9	21	24	13
Organisationen ohne Erwerbszweck	18	27	25	55	59	24
Öffentliche Verwaltung	66	74	12	95	95	10
Privatwirtschaft	5	7	8	34	36	14
Betriebsgröße						
1 bis 4 Beschäftigte	1		4	1		4
5 bis 9 Beschäftigte	2	2	8	2	2	8
10 bis 20 Beschäftigte	7	7	13	8	8	13
21 bis 50 Beschäftigte	16	16	16	17	17	16
51 bis 100 Beschäftigte	32	32	14	32	32	15
101 bis 200 Beschäftigte	48	48	17	49	49	17
> 200 Beschäftigte	73	73	15	82	82	17
Gebiet						
Westdeutschland	7	10	9	42	44	14
Ostdeutschland	6	10	7	37	40	16
Gesamt	7	10	8	41	43	14

Anmerkung: Im Gegensatz zu früheren Darstellungen (z.B. Ellguth/Kohaut 2021) erfolgt die Einteilung der Betriebsgrößeklassen nach arbeitsrechtlich relevanten Schwellenwerten (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2023). Aufgrund der Vielzahl der (sich teils überschneidenden) Schwellenwerte und der Unmöglichkeit, rechtliche Vorgaben eins zu eins auf Basis von Befragungsdaten abzubilden, ist dies allerdings nur näherungsweise und unvollständig möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

WSI Mitteilungen

4 Betriebe ohne Tarifbindung und ohne betriebliche Interessenvertretung gewinnen an Bedeutung

Spiegelbildlich zum Bedeutungsverlust der Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung nimmt der Anteil

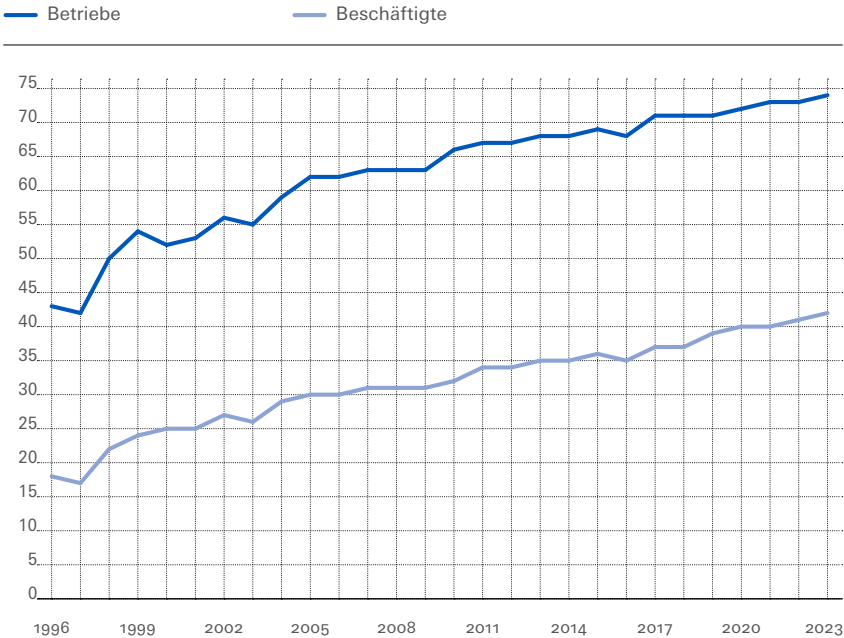
der Betriebe zu, die weder tarifgebunden sind noch eine betriebliche Mitbestimmung haben. Mittlerweile verfügt mit 74 % aller Betriebe die überwiegende Mehrheit weder über einen Betriebs- oder Personalrat noch über einen Tarifvertrag. In diesen eher kleineren Betrieben arbeiten etwa 42 % aller Beschäftigten (Abbildung 3).

Es gibt so gesehen zwar einen Bedeutungsverlust von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung, dennoch

ABBILDUNG 3

Betriebe und Beschäftigte –
Weder Tarifbindung noch Betriebs- oder Personalrat

Anteile in Prozent



Anmerkung: Alle Betriebe inklusive Kleinbetriebe unter 5 Beschäftigten

WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

arbeiten immer noch fast 60 % aller Beschäftigten in Betrieben, die tarifgebunden, mitbestimmt oder sowohl mitbestimmt als auch tarifgebunden sind (Tabelle 3). Besonders ausgeprägt sind die blinden Flecken hinsichtlich der Erfassung der Beschäftigten im Einzelhandel, im Gastgewerbe, im Bereich Information und Kommunikation, in der Land- und Forstwirtschaft, den sonstigen Dienstleistungen oder im Bereich Verkehr und Lagerei.

5 Fazit

Sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte haben in den letzten Jahren schleichend, aber kontinuierlich an Reichweite eingebüßt. Nur etwa 50 % der Beschäftigten arbeiten mittlerweile noch in Betrieben mit Branchen- oder Haustarifvertrag beziehungsweise in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. Dennoch zeigen die Statistiken, dass sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Mitbestimmung auch 75 Jahre nach Einführung des Tarifvertragsgesetzes nach wie vor eine wichtige Rolle im deutschen System der industriellen Beziehungen spie-

TABELLE 3

Betriebe und Beschäftigte –
Weder Tarifbindung
noch Betriebs- oder Personalrat

Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte
Branche		
Land- und Forstwirtschaft	73	61
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	50	24
Nahrungs- und Genussmittel	72	45
Verbrauchsgüter	74	41
Produktionsgüter	66	26
Investitions- und Gebrauchsgüter	76	27
Baugewerbe	55	43
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	83	62
Einzelhandel	80	70
Verkehr und Lagerei	84	54
Information und Kommunikation	92	64
Gastgewerbe	83	64
Finanz- und Versicherungsgewerbe	82	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	84	52
Erziehung und Unterricht	46	19
Gesundheits- und Sozialwesen	71	31
Sonstige Dienstleistungen	76	60
Organisationen ohne Erwerbszweck	53	25
Öffentliche Verwaltung	11	1
Privatwirtschaft	77	48
Betriebsgröße		
1 bis 4 Beschäftigte	85	84
5 bis 9 Beschäftigte	78	78
10 bis 20 Beschäftigte	66	65
21 bis 50 Beschäftigte	61	61
51 bis 100 Beschäftigte	46	47
101 bis 200 Beschäftigte	37	36
> 200 Beschäftigte	15	9
Gebiet		
Westdeutschland	73	41
Ostdeutschland	81	48
Gesamt	74	42

Anmerkung: Im Gegensatz zu früheren Darstellungen (z. B. Ellguth/Kohaut 2021) erfolgt die Einteilung der Betriebsgrößenklassen nach arbeitsrechtlich relevanten Schwellenwerten (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2023). Aufgrund der Vielzahl der (sich teils überschneidenden) Schwellenwerte und der Unmöglichkeit, rechtliche Vorgaben eins zu eins auf Basis von Befragungsdaten abzubilden, ist dies allerdings nur näherungsweise und unvollständig möglich.

WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte

len. Gerade diese Betriebe tragen dazu bei, dass Deutschland im Großen und Ganzen auch künftig ein Land mit relativ hohem Lohnniveau bleiben dürfte. Denn es waren eher Betriebe ohne Tarifbindung und ohne betriebliche Mitbestimmung, die in der Vergangenheit das Wachstum des Niedriglohnssektors befeuert haben. Aus Sicht der Betriebe könnten Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung auch dazu beitragen, in dem zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte im Kontext des demografischen Wandels zu bestehen. Auch wenn dieser schärfere Wettbewerb um Arbeitskräfte möglicherweise eine Trendwende begünstigen könnte, lautet die zentrale Frage, „wie der Trend gebrochen und dem Tarifvertragssystem zu neuer Stärke verholfen werden kann“ (Bispinck 2024, S. 15). Überzeugende Antworten stehen noch aus. ■

LITERATUR

- Bispinck, R.** (2024): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 102, Düsseldorf
- 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.** (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290–297
- 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
- Hohendanner, C. / Kohaut, S.** (2024): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, in: IAB-Forum v. 22. 04. 2024, <https://www.iab-forum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell>
- Jirjahn, U. / Smith, S.** (2018): Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, in: Annals of Public and Cooperative Economics 89 (1), S. 201–234
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags** (2023): Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht und in weiteren Rechtsgebieten, Berlin, <https://www.bundestag.de/resource/blob/953304/dee37fb1e39bc7c03d-4bc409009f55de/WD-6-013-23-pdf-data.pdf>

AUTOR*INNEN

CHRISTIAN HOHENDANNER, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung, Lehrbeauftragter der Technischen Hochschule Nürnberg. Forschungsschwerpunkte: Betriebliche Personalpolitik, Qualität der Beschäftigung, aktive Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsbedingungen im sozialen und gemeinnützigen Dienstleistungssektor.

@ christian.hohendanner@iab.de

SUSANNE KOHAUT, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung. Forschungsschwerpunkte: Fragen der industriellen Beziehungen, gleichstellungspolitischen Themen wie Frauen in Führungspositionen sowie Survey-methodologische Fragestellungen.

@ susanne.kohaut@iab.de