IW-Kurzbericht 5/2026

Tarifbindung statt Geltung stärken

Helena Bach, 27.01.2026

Gewerkschaften kritisieren die geringe Tarifbindung in Deutschland und fordern, dass die Bundesregierung Maßnahmen zur Ausweitung des tarifvertraglichen Geltungsbereichs ergreift. Eine Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass der Geltungsbereich von Tarifverträgen bei knapp 50 Prozent der Beschäftigten liegt, aber nur 15 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft sind. Es sind damit vor allem die Unternehmen, die die derzeitige Reichweite tarifvertraglicher Regelungen sichern.

Auf den ersten Blick scheinen sich alle einig zu sein: Das Tarifsystem soll stabilisiert, Tarifbindung erhöht und die Tarifautonomie gestärkt werden. Das Thema steht dabei national wie international auf der politischen Agenda. Bereits 2014 wurden mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz Maßnahmen verabschiedet, die eine größere Reichweite von Tarifverträgen zum Ziel haben. Mit dem Bundestariftreuegesetz legt die aktuelle Regierung nun nach. Laut Gesetzesentwurf soll durch die neuen Regelungen „die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert [werden], indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird“ (Deutscher Bundestag, 2025a). Das aktuelle Vorhaben der Regierung, die steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen zu verbessern, soll zudem „die Funktionsfähigkeit der Koalitionen“ unterstützen und „die Teilnahmebereitschaft ihrer Mitglieder“ fördern (Deutscher Bundestag, 2025b).

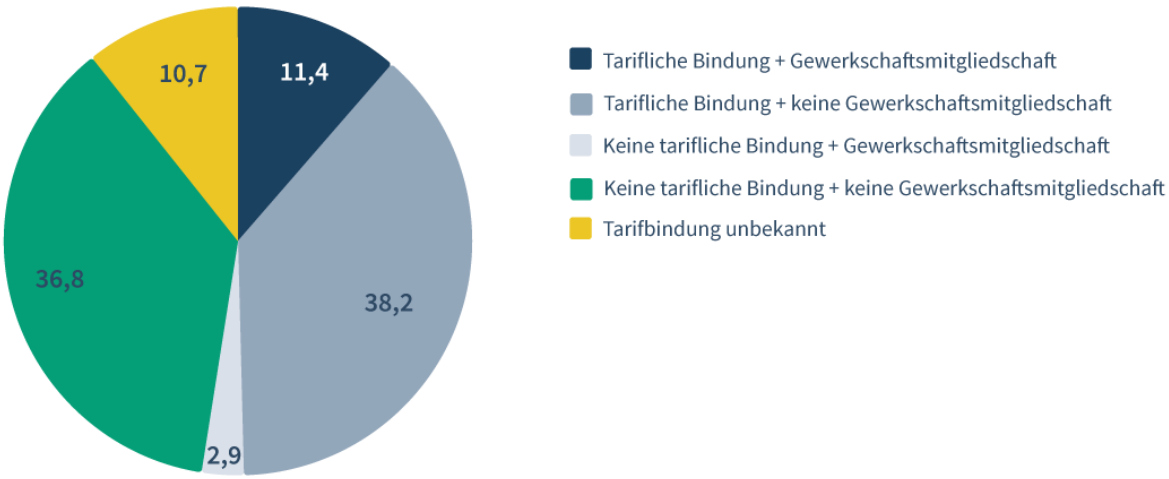
Neben nationalen Akteuren hat sich auch die europäische Kommission das Thema auf die Fahne geschrieben. Staaten, in denen die Tarifabdeckung unter 80 Prozent liegt, sollen bis Ende 2025 Vorschläge dazu vorlegen, wie eine höhere tarifliche Abdeckung erreicht werden kann. Damit sollen die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessert, angemessene Mindestlöhne erreicht sowie Lohnungleichheit verringert werden (Europäisches Parlament/Europäischer Rat, 2022).

Trotz der Fülle an Gesetzen und Gesetzesvorhaben zur Stärkung des Tarifsystems bleibt die Datenlage zur Tarifbindung häufig undifferenziert. So postuliert die EU-Mindestlohnrichtlinie eine Tarifabdeckung von 80 Prozent als Zielmarke. Doch was genau ist damit gemeint? Wie werden beispielsweise Unternehmen, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, klassifiziert? Meist wird diese Gruppe wie in deutschen Statistiken zu den ungebundenen Unternehmen gezählt. In einigen europäischen Ländern finden sich diesbezüglich jedoch abweichende Praxen und somit allein schon deshalb höhere Tarifbindungsquoten (Statistisches Bundesamt, 2025). Bei der Fixierung auf den tarifvertraglichen Geltungsbereich wird zudem vernachlässigt, dass Stabilität und Autonomie eines Tarifsystems auch von anderen Faktoren abhängen. Neben der Frage, wie viele Beschäftigte nach Tarif bezahlt werden, ist es zentral, wer die Tarifverträge aushandelt und legitimiert. Sind die tarifschließenden Organisationen mitgliederstark und somit auch ausreichend in ihrer Basis verankert oder ist es der Staat, der für eine hohe Tarifgeltung sorgt?

Mithilfe des SOEP kann die Tarifbindung in Deutschland genauer analysiert werden. Dabei können seit 2015 die

Tarifbindung der Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedschaft

Angaben in Prozent



Quellen: SOEP, 2023; eigene Berechnungen

Fragen nach einer tariflichen Bindung des Arbeitsverdiensts sowie nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft kombiniert ausgewertet werden, allerdings nur alle vier Jahre. Berücksichtigt werden in der vorliegenden Auswertung abhängig Beschäftigte bis 67 Jahren in Vollzeit, Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung oder Ausbildung.

Die üblicherweise angegebene Tarifbindungsquote, die alle Beschäftigten umfasst, die nach Tarif bezahlt werden, belief sich laut SOEP-Daten im Jahr 2023 auf 49,6 Prozent. Demnach wurde 2023 jeder zweite abhängig Beschäftigte in Deutschland auf Grundlage eines Tarifvertrags entlohnt. Diese noch recht hohe Tarifgeltung kommt jedoch nur zustande, weil tarifgebundene Arbeitgeber die in Tarifverhandlungen vereinbarten Lohn- und Arbeitsbedingungen meist auf all ihre Beschäftigten erstrecken.

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) sieht vor, dass Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen auf der anderen Seite Tarifverträge verhandeln, die nur für deren jeweilige Mitglieder gelten (§ 3 Abs. 1 TVG). Dies bedeutet, dass nur Gewerkschaftsmitglieder in tarifgebundenen Unternehmen im ursprünglichen Sinne tarifgebunden sind (Lesch/Schröder, 2023). Betrachtet man diese beidseitig begründete, originäre Tarifbindung, wie sie vom TVG definiert wird, fallen die Tarifbindungsquoten deutlich geringer aus (Abbildung). So lag die originäre Tarifbindung im Jahr 2023 bei lediglich 11,4 Prozent und ging damit im Vergleich zum Jahr 2019 um 1 Prozentpunkt zurück (vgl. Bach, 2022). Das bedeutet: 38,2 Prozent der Tarifgeltung kam dadurch zustande, dass tarifgebundene Betriebe auch die Beschäftigten nach Tarif entlohnten, die kein Gewerkschaftsmitglied sind. Knapp 3 Prozent der im SOEP befragten Beschäftigten waren Gewerkschaftsmitglieder, wurden aber nicht nach Tarif bezahlt. Bei einem weiteren guten Drittel (36,8 Prozent) lag weder eine tarifliche Bindung noch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vor. Die restlichen 10,7 Prozent konnten keine Angabe dazu machen, ob ihrem Verdienst ein Tarifvertrag zugrunde liegt.

Diese Zahlen legen zwei Schlussfolgerungen nahe: Zum einen liefert die allgemein genutzte „Tarifbindungsquote“ nur ein verzerrtes Bild und ist somit nicht allein geeignet, den Zustand des Tarifvertragssystems zu beschreiben. Bei der Fokussierung auf den tarifvertraglichen Geltungsbereich gehen wichtige Informationen sowohl zur Orientierung als auch zur Stärke der Tarifträgerorganisationen verloren. Inwiefern das Tarifsystem verankert und damit legitimiert ist und welchen Einfluss es über den rechtlichen Geltungsbereich hinaus besitzt, bleibt außer Acht.

Zum anderen ist ein tieferer Blick hinter die allgemeine „Tarifbindungsquote“ unerlässlich, um adäquate Maßnahmen zu treffen. Die so ähnlich klingenden Vorhaben der verschiedenen politischen Akteure unterscheiden sich maßgeblich in ihren Ansatzpunkten und damit auch in ihrer Wirkung. So stellen die in der EU-Mindestlohnrichtlinie sowie im Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 angestrebten Zielsetzungen hauptsächlich auf eine höhere Tarifgeltung ab. Dabei macht die große Diskrepanz zwischen dem tarifvertraglichen Geltungsbereich und der originären Tarifbindung deutlich, dass es drängender wäre, die Tarifträgerorganisationen selbst und somit den Kern des Tarifsystems zu stärken. Denn nicht nur eine vermeintliche Tarifflucht der Unternehmen, sondern insbesondere auch die Mitgliederschwäche der Gewerkschaften setzen das Tarifsystem unter Druck. Laut SOEP-Daten war im Jahr 2023 nur noch knapp jeder sechste Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft (14,8 Prozent). Ein System, in dem immer weniger Unternehmen und Beschäftigte an der Aushandlung von Tarifverträgen beteiligt sind, die vereinbarten Regelungen jedoch auf immer mehr Arbeitsverhältnisse erstreckt werden, gerät aus dem Gleichgewicht und verliert seine Legitimität.

Zumindest die aktuelle Gesetzesvorlage zu einer besseren steuerlichen Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen nimmt die Mitgliederschwäche einer der tariftragenden Organisationen, und zwar der Gewerkschaften, in den Blick. Auch wenn die Regierung damit versucht, an den Ursachen des schwächelnden Systems anzusetzen, konzentriert sich der Gesetzesentwurf nur einseitig auf die Arbeitnehmerseite. Ergänzend sollte auch auf Arbeitgeberseite vor allem die freiwillige Mitgliedschaft in den Tariforganisationen durch Anreizsetzung gefördert werden, statt durch staatlichen Zwang, Unternehmen in die Tarifbindung drängen zu wollen.

Literatur

Bach, Helena, 2022, Tarifsystem in Deutschland. Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln

Deutscher Bundestag, 2025a, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes, BT-Drucksache 21/1941 vom 1.10.2025

Deutscher Bundestag, 2025b, Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses, BT-Drucksache 21/3104 vom 3.12.2025

Europäisches Parlament / Rat der Europäischen Union, 2022, Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 21.9.2022

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung, IW-Report, Nr. 45, Köln

Statistisches Bundesamt, 2025, Tarifbindung in der Europäischen Union, https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Tarifbindung_EU.html [17.12.2025]