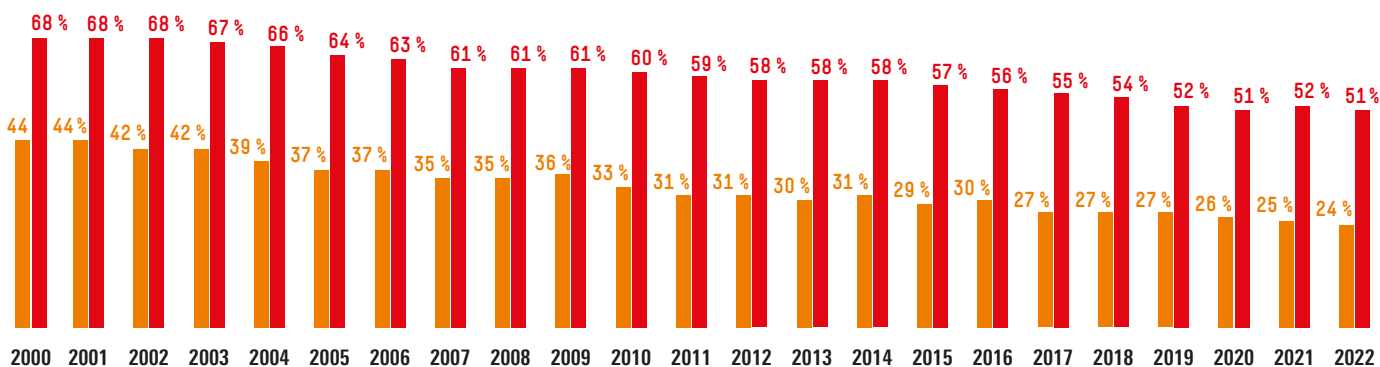


Mehr Mut zum Tarif

Deutschland muss bis November einen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung vorlegen. Wie dieser aussehen kann, beschreiben Fachleute für Arbeitspolitik und Wirtschaftsrecht.

Erosion der Tarifbindung

So hoch war in Deutschland der Anteil der **Betriebe** und **Beschäftigten** mit Tarifvertrag ...



Quelle: WSI 2023

Hans Böckler
Stiftung

Die Tarifbindung ist in Deutschland seit den 1990er-Jahren massiv zurückgegangen. Waren 1995 noch mehr als 80 Prozent der Beschäftigten bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt, so ist es heute etwa die Hälfte. Nur noch jeder vierte Betrieb ist an einen Tarifvertrag gebunden. „Die Erosion des Tarifvertragssystems ist zum drängenden gesellschafts-, verteilungs- und auch sozialpolitischen Problem geworden“, schreiben Florian Rödl und Felix Syrovatka von der FU Berlin sowie Johanna Wolff von der Universität Osnabrück in einem Beitrag für die Zeitschrift für Arbeitspolitik. Die Fachleute aus den Bereichen Rechts- und Politikwissenschaft fordern „mutige Reformschritte“. Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Tariftrueugesetz, wonach öffentliche Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden dürfen, sei ein Schritt in die richtige Richtung. Es reiche aber allein nicht aus.

In ihrem Beitrag stellen Rödl, Syrovatka und Wolff dar, wie ein Aktionsplan für eine Stärkung der Tarifbindung in Deutschland aussehen könnte. Er ist aus der Arbeit des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Kollegs „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ hervorgegangen und enthält detaillierte Vorschläge für Änderungen des Tarifvertragsgesetzes. Konkret werden vier Maßnahmen vorgeschlagen:

1.

Nachwirkung von Tarifverträgen stärken

Arbeitgeber, die sich der Tarifbindung entziehen wollen, haben es derzeit leicht: Erst erfolgt der Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder die Veräußerung eines Betriebsteils, anschließend können neue Arbeitsverhältnisse zu untertariflichen Bedingungen begründet und Tarifverträge durch geänderte Arbeitsverträge unterlaufen werden. Mehrere Änderungen im Tarifvertragsgesetz könnten dem einen Riegel schieben. Im Kern geht es darum, zu verhindern, dass tarifvertragliche Regelungen durch individuelle Vereinbarungen ersetzt werden.

2.

OT-Mitgliedschaften abschaffen

Die Erosion der Tarifbindung ist auch darauf zurückzuführen, dass den Gewerkschaften häufig keine verhandlungswilligen Arbeitgeberverbände mehr gegenüberstehen. Einige Arbeitgeberverbände ermöglichen Unternehmen, Mitglied zu werden, ohne sich an die vereinbarten Tarifverträge zu halten. Damit tragen sie zur Zersplitterung des Tarifvertragssystems bei. Die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, auch OT-Mitgliedschaft genannt, sollte nach Ansicht von Rödl, Syrovatka und Wolff abgeschafft werden. Im Tarifvertragsgesetz sollte klargestellt werden, dass alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien – also Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände – die vereinbarten Regelungen einhalten müssen.

3.

Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder erlauben

Um gute Tarifabschlüsse durchsetzen zu können, brauchen Gewerkschaften eine starke Verhandlungsbasis. Diese ist umso stärker, je mehr Mitglieder sie haben. Das Problem: Von den Verträgen, die Gewerkschaften aushandeln, profitieren nicht nur ihre Mitglieder, sondern die gesamte Belegschaft. „Trittbrettfahrer“ erhalten die gleichen Vorteile und haben daher wenig Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten. Dies könnte sich ändern, wenn Tarifverträge spezifische Vorteile für Mitglieder enthalten. Regelungen, die eine echte Besserstellung vorse-

hen, sollten im Gesetz ausdrücklich anerkannt werden, so die Wissenschaftler und die Wissenschaftlerin. Das Grundrecht auf Gleichbehandlung stehe dem nicht entgegen. Schließlich machen Gewerkschaftsmitglieder durch ihre Beiträge und ihr Engagement erfolgreiche Tarifabschlüsse erst möglich.

4.

Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern

Ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Tarifbindung ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Sie bewirkt, dass die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelten Regelungen auch für alle nicht tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Branche gelten. Allerdings ist die AVE aktuell nicht durchsetzbar, wenn die Arbeitgeberseite ihre Zustimmung verweigert. Um die Durchsetzung zu erleichtern, sollte ein Tarifvertrag künftig auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch Verwaltungsakt für allgemeinverbindlich erklärt werden können, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint und ein paritätisch besetzter Tarifausschuss nicht widerspricht. Das öffentliche Interesse ist gegeben, wenn der Tarifvertrag „für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen hinreichende und im Verhältnis zu kollidierenden Tarifverträ-

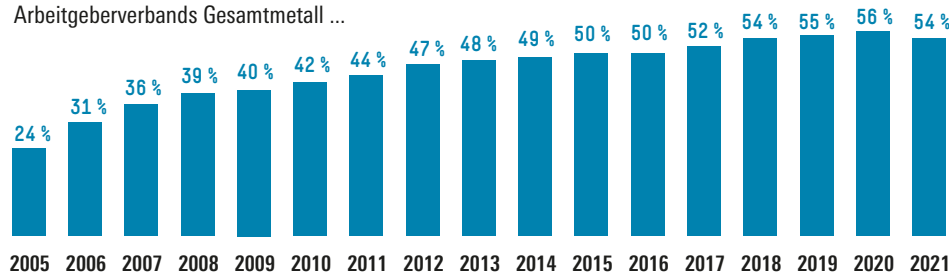
gen überwiegende Bedeutung erlangt hat“. Dies bedeutet, dass es – anders als bisher – keinen Schwellenwert für den Anteil der von einem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten gibt. Lediglich völlig unbedeutende Tarifverträge sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgeschlossen.

„Die Tarifautonomie bildet den Kern eines sozialen Arbeitsrechts, weil sie das Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten begrenzt und ein Stück soziale Selbstbestimmung verwirklicht. Tarifverträge sorgen für bessere Arbeitsbedingungen und entlasten den Staat. Dafür brauchen sie aber auch einen rechtlichen Rahmen auf der Höhe der Zeit“, sagt Ernesto Klengel, wissenschaftlicher Direktor des HSI. „Hier ist der Staat in der Pflicht – aus sowohl verfassungsrechtlichen als auch europarechtlichen Gründen.“ Denn: Die europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung verpflichtet alle EU-Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt sind, ab November 2024 konkrete Aktionspläne zur Erhöhung der Tarifbindung vorzulegen. „Das gilt auch und gerade für Deutschland“, so Klengel. <

Quelle: Florian Rödl, Felix Syrovatka, Johanna Wolff: Zukunft der Tarifautonomie, Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung, Zeitschrift für Rechtspolitik 2024, 5
[Link zur Studie](#)

Tarifflucht hat zugenommen

Eine **OT-Mitgliedschaft** hatten von den Mitgliedern des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall ...



OT = ohne Tarif; Quelle: WSI 2023

Hans Böckler
Stiftung



MEHR HÖREN

HSI-Direktor Ernesto Klengel spricht im Podcast **System-**

relevant über die Allgemeinverbindlicherklärung und warum sie ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Tarifbindung ist.

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-ein-element-zur-staerkung-der-tarifbindung-58140.htm

TARIFVERTRAGSGESETZ

Erfolgsmodell in Gefahr?

Vor 75 Jahren, im April 1949, trat das Tarifvertragsgesetz in Kraft. Es war ein Meilenstein für die Neuordnung der Arbeitsbeziehungen – und damit auch ein wesentlicher Beitrag zur Demokratisierung Deutschlands. Es definiert die rechtlichen Voraussetzungen für Tarifverhandlungen und Tarifverträge. Zusammen mit der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit bildet es den Rechtsrahmen für die Tarifpolitik. In seinen Grundzügen ist das Tarifvertragsgesetz bis heute unverändert geblieben.

Seit Mitte der 1990er-Jahre ist das Tarifsysteem jedoch unter Druck gera-

ten: Die Reichweite von Tarifverträgen nimmt ab. Nur noch rund 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben. In vielen Branchen, vor allem in Ostdeutschland, sind es unter 30 Prozent. Und das klassische deutsche Modell betrieblicher Arbeitsbeziehungen mit einer Kombination aus Branchentarifvertrag und Betriebsrat gilt in der Privatwirtschaft nur noch für ein knappes Viertel der Beschäftigten. „Eine nachhaltige Trendwende ist bislang nicht in Sicht“, schreibt Reinhard Bispinck, ehemaliger Leiter des WSI-Tarifarchivs, in einer Analyse zu

75 Jahren Tarifpolitik. Die zentrale Frage sei, wie „der Trend gebrochen und dem Tarifvertragssystem zu neuer Stärke verholfen werden kann“. Dazu beitragen könnten aus seiner Sicht unter anderem die konsequente Koppelung öffentlicher Aufträge und Fördergelder an die Einhaltung von Tarifstandards und eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung. <

Quelle: Reinhard Bispinck: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz, Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2024, April 2024 [Link zur Studie](#)