

DIE STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG AUS GEWERKSCHAFTLICHER SICHT

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Unternehmer NRW

Geschäftsführerkonferenz

7. März 2024, Düsseldorf

1. Erosion der Tarifbindung?

Aktuelle Daten und Trends

2. Instrumente und Strategien

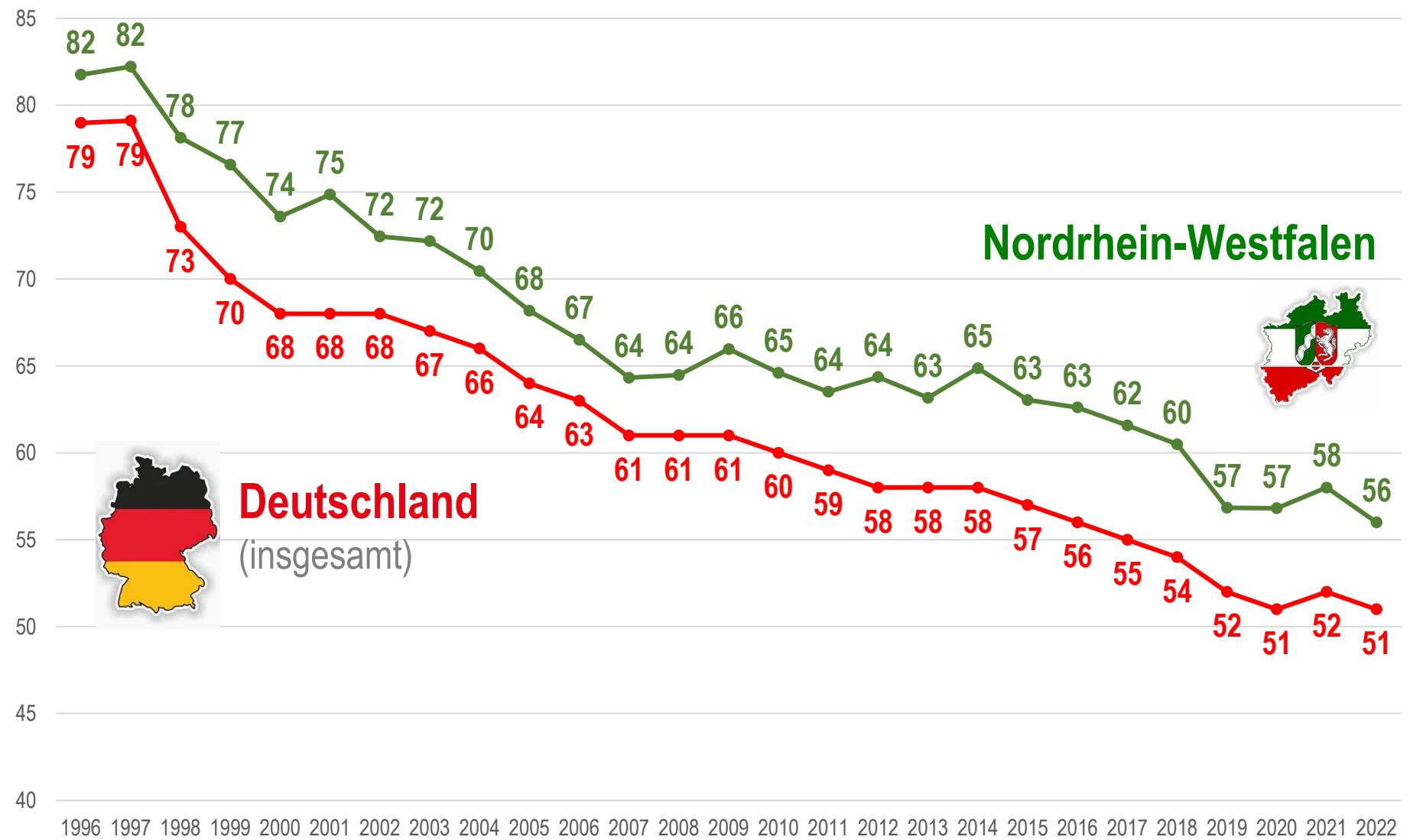
zur Stärkung der Tarifbindung
aus gewerkschaftlicher Sicht

3. Reaktion der Gewerkschaften auf die Vorschläge der Arbeitgeberverbände

... und was trotzdem gemeinsam
getan werden könnte.

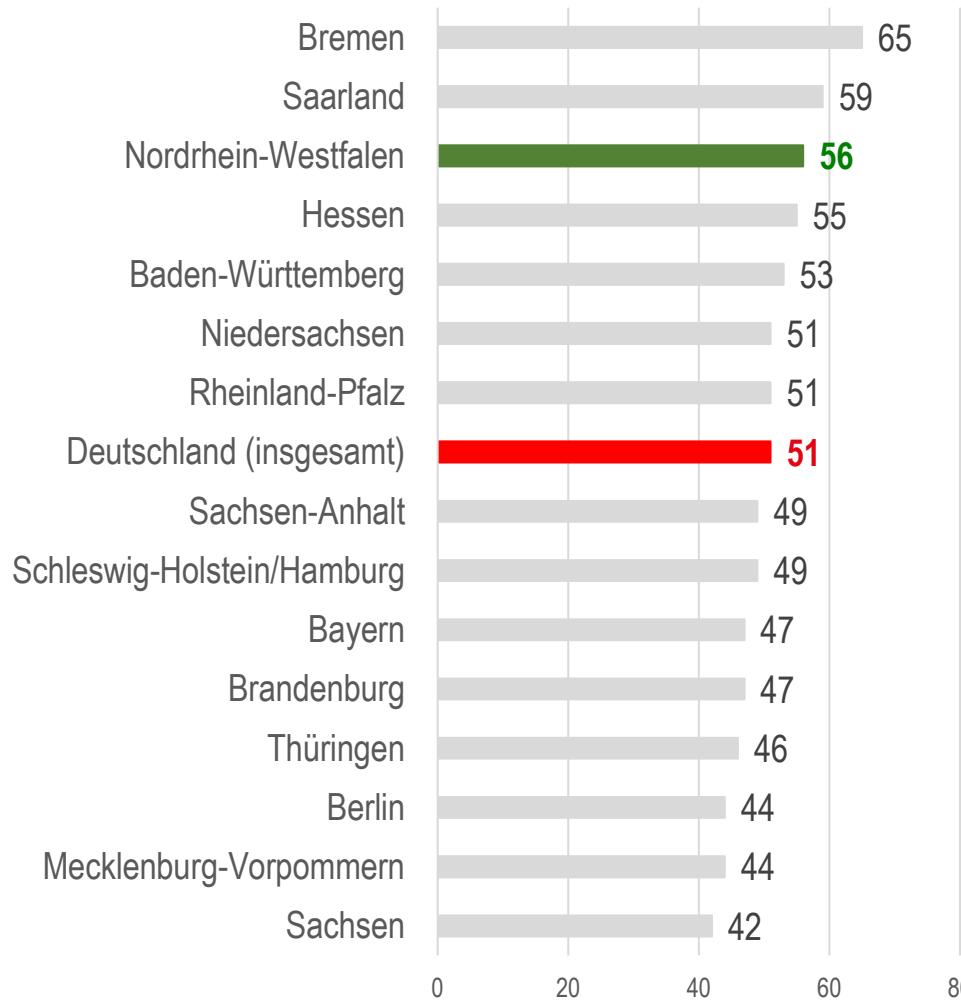
Entwicklung der Tarifbindung (1996-2022)

der Beschäftigten, in %



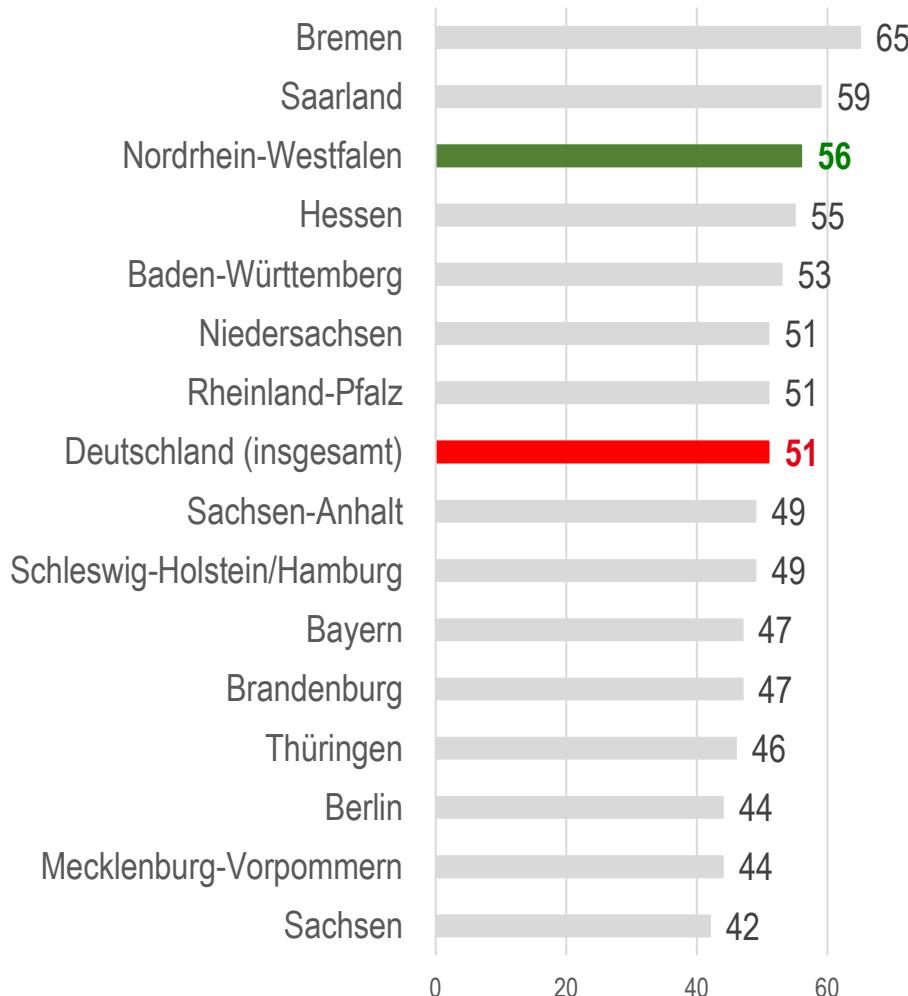
Tarifbindung nach **Bundesländern 2022**

in % der Beschäftigten

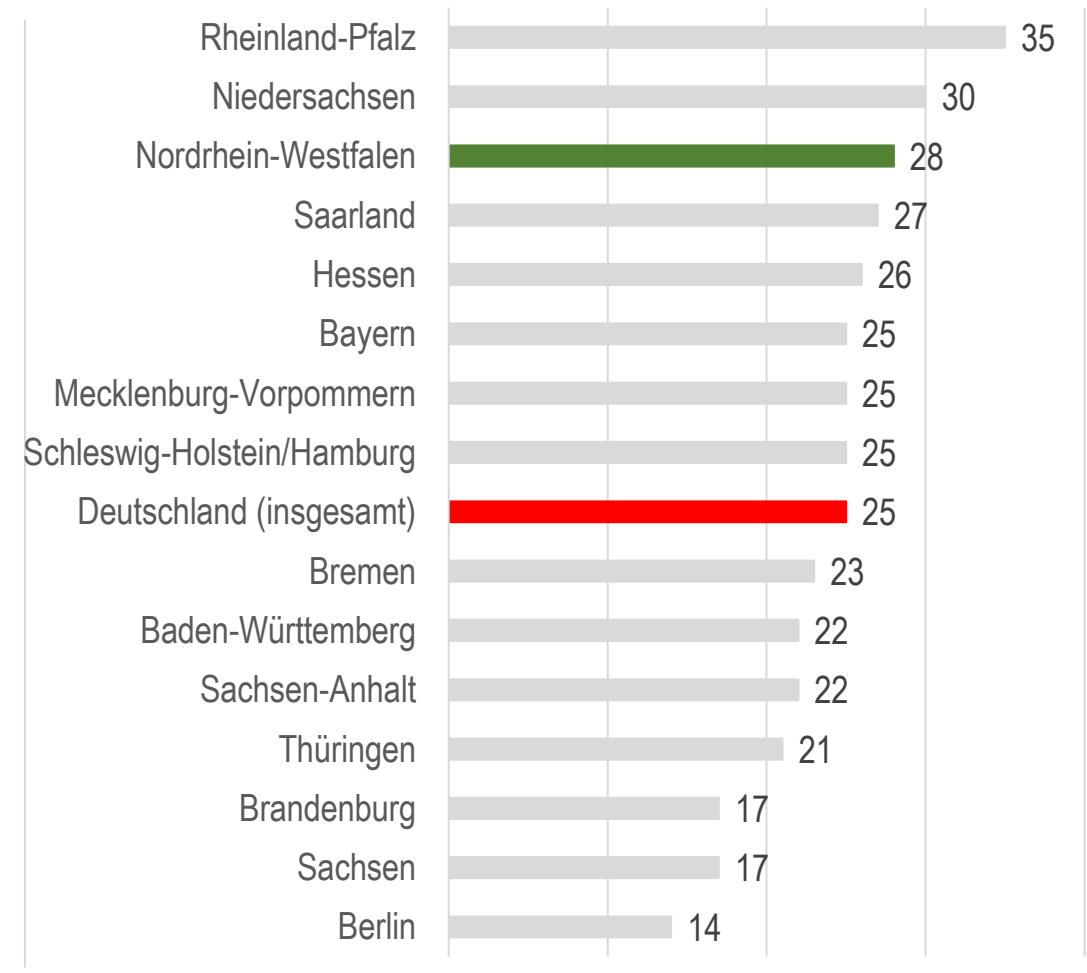


Tarifbindung nach **Bundesländern 2022**

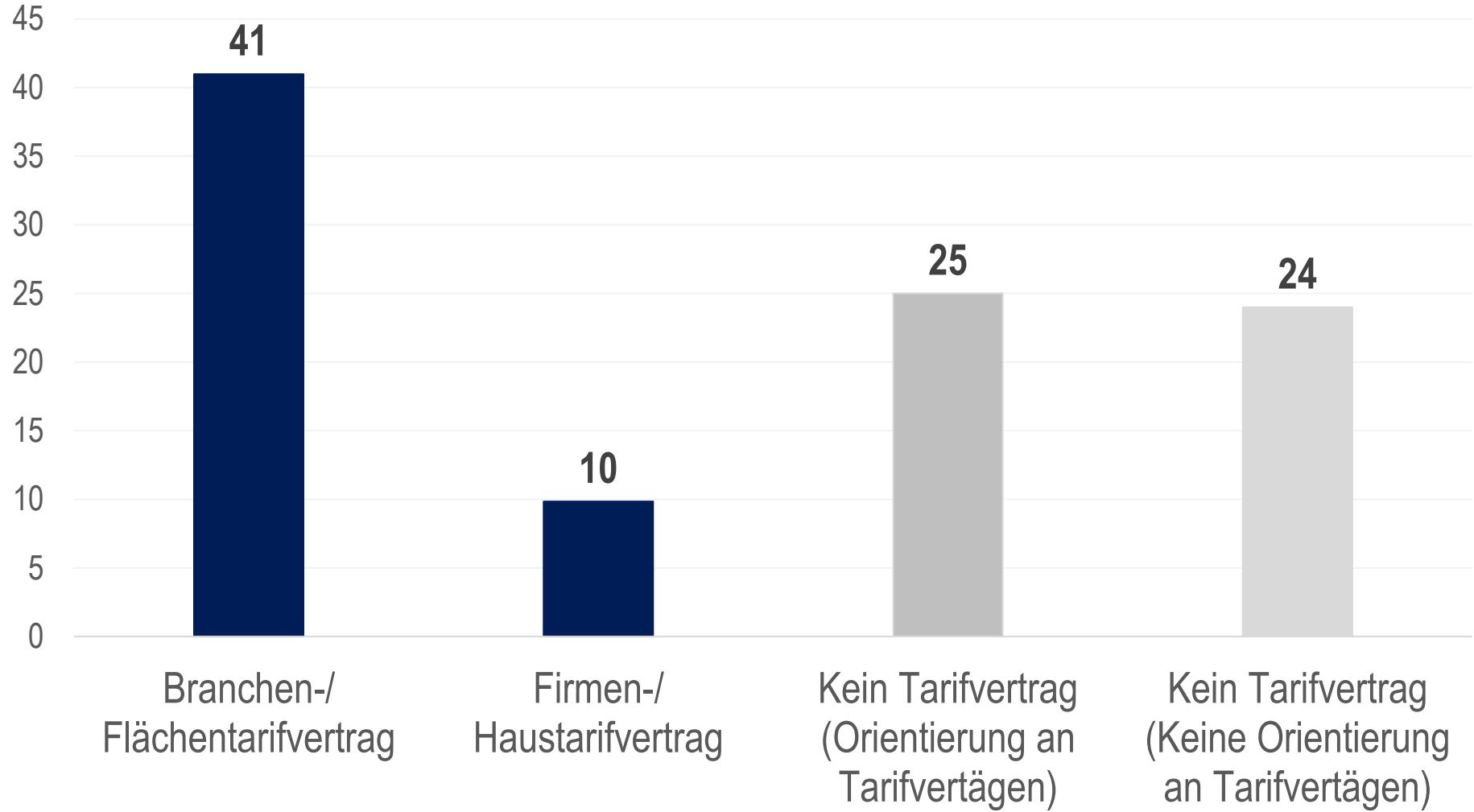
in % der Beschäftigten



in % der Betriebe



Zusammensetzung der Tarifbindung in Deutschland 2022, in % der Beschäftigten



Zusammensetzung der Tarifbindung in Deutschland 2022, in % der Beschäftigten

Die bayerische Wirtschaft DE Suchbegriff/Webcode Q

Themen und Services Veranstaltungen Publikationen PresseCenter Über uns Karriere Kontakt

vbw

[◀ Zur Übersicht](#)

Letzte Aktualisierung: 11. Januar 2024

Pressemitteilung

Tarifanwendung gilt für rund 80 Prozent aller Beschäftigten im Freistaat / Brossardt: „Keine Erosion der Tarifbindung in Bayern“

Für 78 Prozent der Beschäftigten in Bayern gelten direkt oder indirekt tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen. Das hat eine Auswertung der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. von Daten des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ergeben.

Im Einzelnen galt im Jahr 2022 für 43 Prozent der Beschäftigten ein **Flächentarifvertrag**. Neun Prozent der Beschäftigten unterlagen einem **Haustarifvertrag**. Außerdem **orientierten** sich die Arbeitsbedingungen von weiteren 25 Prozent der Beschäftigten an den Regelungen des Flächentarifvertrags. „Im Vergleich zu 2021 hat die direkte Tarifbindung um zwei Prozentpunkte zugenommen. Fakt ist, dass die Flächentarifverträge in den allermeisten Branchen nach wie vor die Leitbedingungen stellen. Eine Erosion der Tarifbindung ist in Bayern nicht festzustellen“, erklärt vbw Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt.

Kontakt

 **Tobias Rademacher**
Presse- / Öffentlichkeitsarbeit

Branchen-/
Flächentarifvertrag

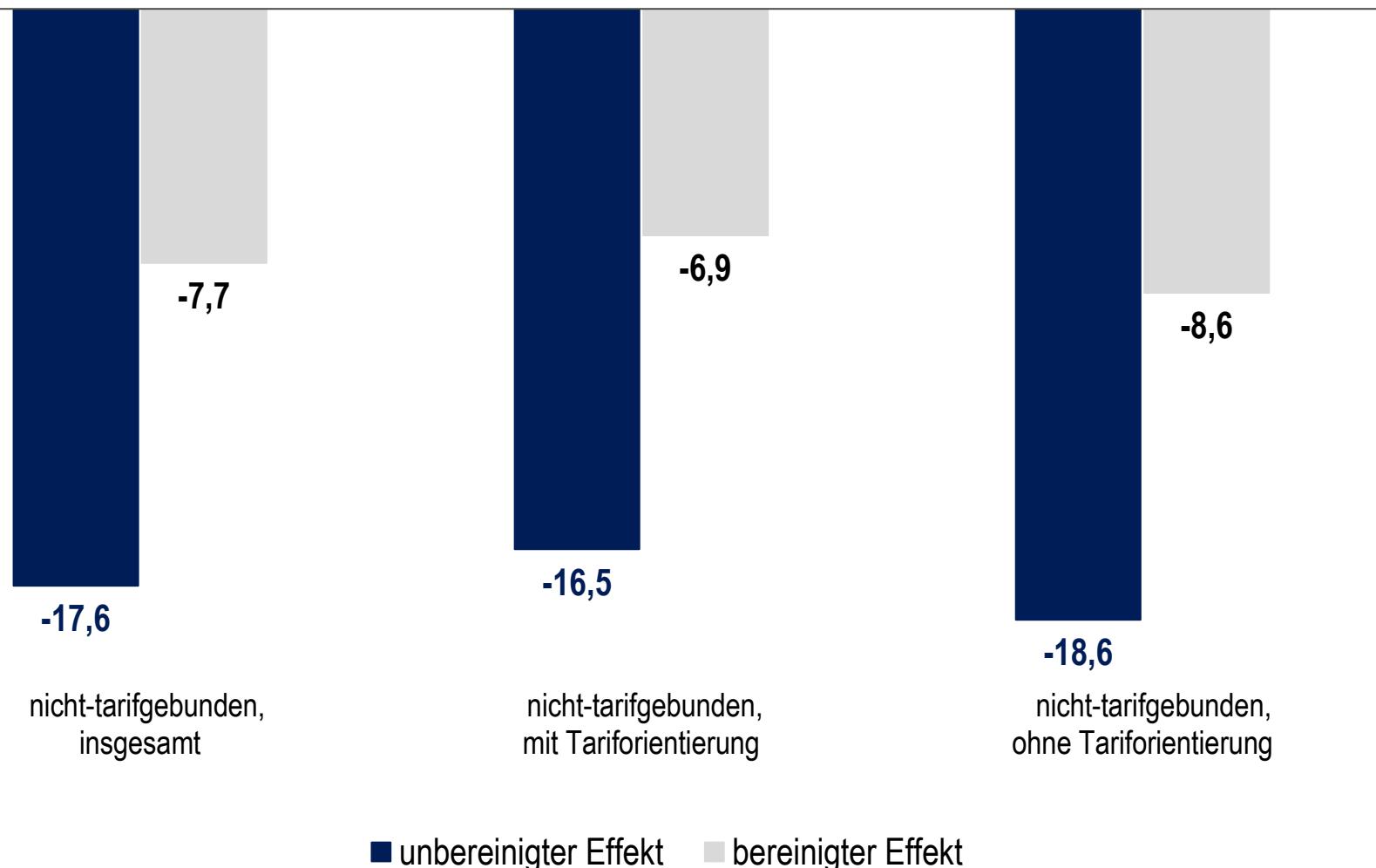
Firmen-/
Haustarifvertrag

Kein Tarifvertrag
(Orientierung an
Tarifvertägen)

Kein Tarifvertrag
(Keine Orientierung
an Tarifvertägen)

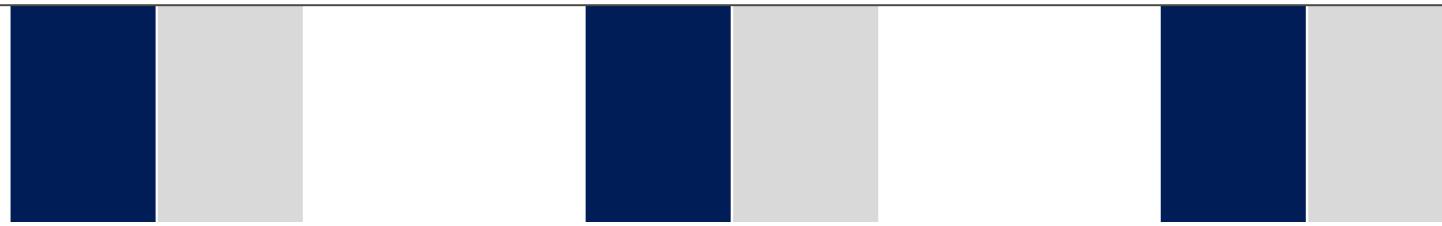
Verdienstrückstand von Betrieben ohne Tarifvertrag gegenüber tarifgebundenen Betrieben in NRW

... 2017-2019, in %



Verdienstrückstand von Betrieben ohne Tarifvertrag gegenüber tarifgebundenen Betrieben in NRW

... 2017-2019, in %



**Freiwillige Orientierung an
Tarifverträgen ist kein Ersatz
für eine verbindliche Tarifbindung !!!**



-17,6

nicht-tarifgebunden,
insgesamt



-16,5

nicht-tarifgebunden,
mit Tariforientierung



-18,6

nicht-tarifgebunden,
ohne Tariforientierung

■ unbereinigter Effekt ■ bereinigter Effekt

1. Erosion der Tarifbindung?

Aktuelle Daten und Trends

2. Instrumente und Strategien

zur Stärkung der Tarifbindung
aus gewerkschaftlicher Sicht

3. Reaktion der Gewerkschaften auf die Vorschläge der Arbeitgeberverbände

... und was trotzdem gemeinsam
getan werden könnte.

DGB-Kampagne für eine Tarifwende in Deutschland

EINTREten FÜR DIE
#TARIFWENDE

XOhne
Tarifvertrag



✓Mit
Tarifvertrag
Mit Tarifvertrag
ist mehr drin.



XOhne
Tarifvertrag



✓Mit
Tarifvertrag
Mit Tarifvertrag
ist mehr drin.



© DGB

www.tarifwende.de



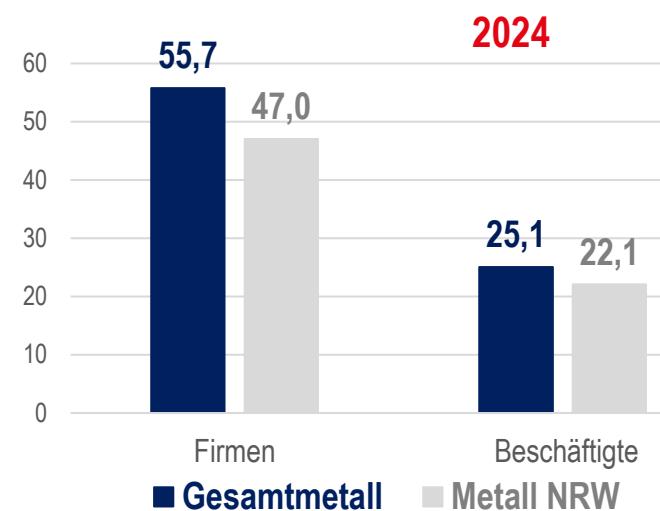
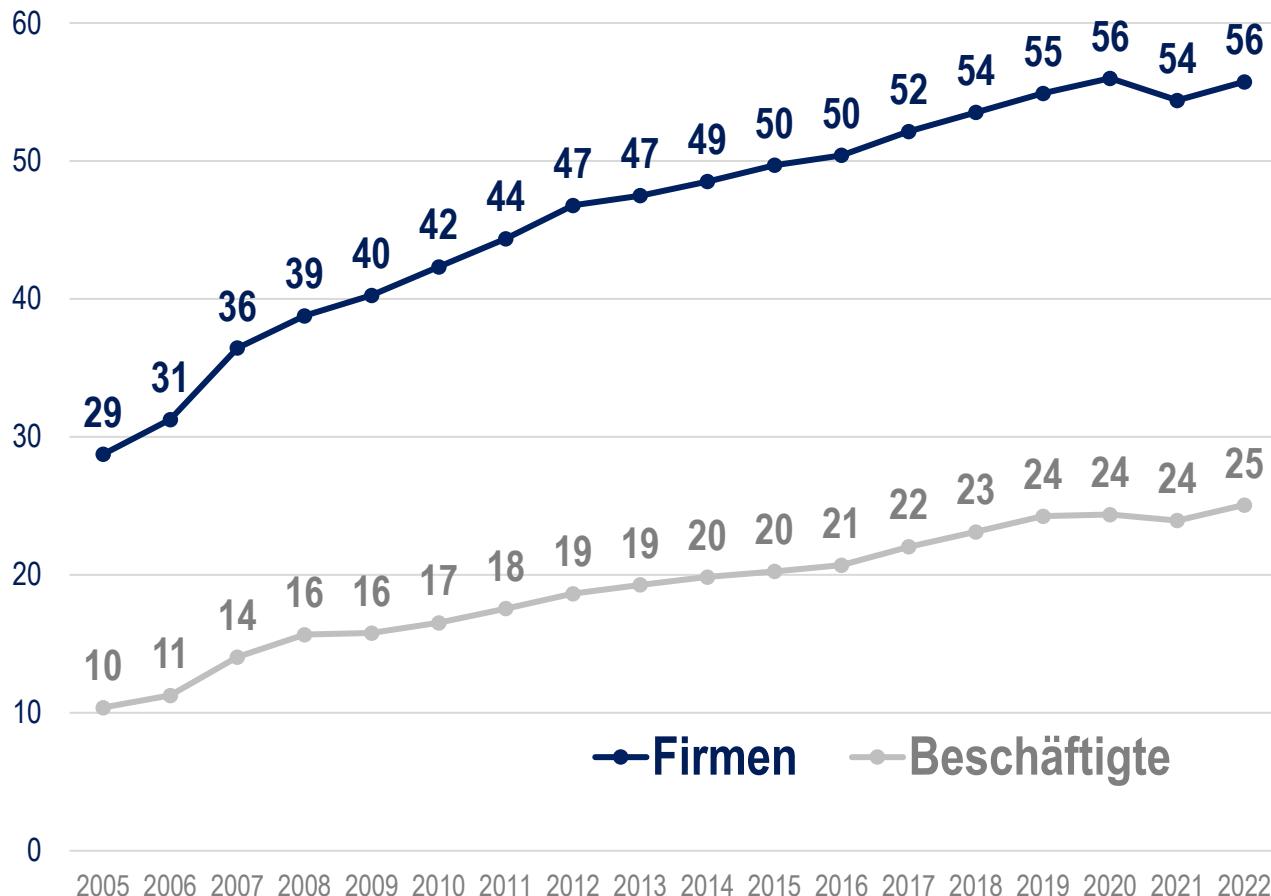
Ansätze und Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung aus gewerkschaftlicher Sicht

Stärkung der Tarifvertragsparteien		Politische Unterstützung des Tarifvertragssystems
Gewerkschaften	Arbeitgeberverbände	
Organizing und Erschließungsprojekte	Einschränkung/Verbot von OT-Mitgliedschaften	Tariftreue
Verbesserte Zugangsrechte Gründung von Betriebsräten Maßnahmen gegen Union-Busting	Transparenzpflicht	bei öffentlicher Vergabe und öffentlicher Wirtschaftsförderung
Mitgliedervorteilsreglungen für Gewerkschaftsmitglieder	Verpflichtung der Handwerksinnungen zur Verhandlung von Tarifverträgen	Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
Volle steuerliche Absetzbarkeit des Mitgliedsbeitrages für Gewerkschaften	Verpflichtung zur Verhandlung von Firmen bei einem bestimmten gewerkschaftlichem Organisationsgrad	Stärkung der Nachwirkung von Tarifverträgen
Verbandsklagerecht	Tarifdispositives Recht Abweichungen vom Gesetz per Tarifvertrag	Ausdehnung der Tarifbindung auf bislang nicht erfasste Bereiche (z.B. kirchliche Einrichtungen)

Einschränkung/Verbot von OT-Mitgliedschaf

EINTREten FÜR DIE
#TARIFWENDE

Entwicklung von OT-Mitgliedschaften bei Gesamtmetall, in %



Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und Wirtschaftsförderung

Tariftreuegesetz - Überflüssig und bürokratisch

In der Politik häufig diskutiert: Ein Tariftreuegesetz, welches regelt, dass Aufträge der öffentlichen Hand nur an Firmen mit Tarifbindung gehen. Damit soll die Tarifbindung gesteigert werden.

Die Fakten: Ein solches Gesetz hebelt die Tarifautonomie aus und führt nicht zu mehr Tarifbindung.

Positionen

Standpunkte

- **Ein Tariftreuegesetz ist ein Eingriff in gesetzlich verankerte Tarifautonomie:** Das Grundgesetz garantiert den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) eine geschützte Rolle. Und: Mit dem Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit überlässt der Gesetzgeber den Unternehmen die freie Entscheidung, ob sie Mitglied von tarifgebundenen Arbeitgeberverbänden sein wollen. In beides würde der Staat mit einem Tariftreuegesetz – zumindest indirekt – eingreifen.
- **Ein Tariftreuegesetz steigert nicht die Tarifbindung:** Es werden nur dann mehr Firmen tarifgebunden sein, wenn ein Tarifvertrag zur betrieblichen Realität der Unternehmen passt. Wie diese aussieht und was benötigt wird, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, können nur die Praktiker selbst entscheiden. Ein Gesetz „von oben“ wird hierbei nichts bewirken.

- **Die Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartner selbst:** Die Sozialpartner müssen eigenverantwortlich durch moderne Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband (oder zu einer Gewerkschaft) schaffen können. Hierfür brauchen sie Handlungsspielräume, die sie selbst ausgestalten können.
- **Negativ-Beispiel NRW: Das Tariftreuegesetz als Bürokratiemonster:** NRW hat schlechte Erfahrungen mit dem Tariftreuegesetz der Jahre 2010 bis 2017 mit sehr umfassenden Tariftreue-Vorgaben gemacht. Die Folgen damals: Bürokratie, Überregulierung, überflüssige Kosten und erheblicher Mehraufwand bei Betrieben und öffentlicher Hand. Gerade in Zeiten, in denen zum Beispiel der Infrastrukturausbau für die Transformation beschleunigt werden muss, darf Vergabe nicht zusätzlich belastet und damit auch verlangsamt werden.

unternehmer nrw

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

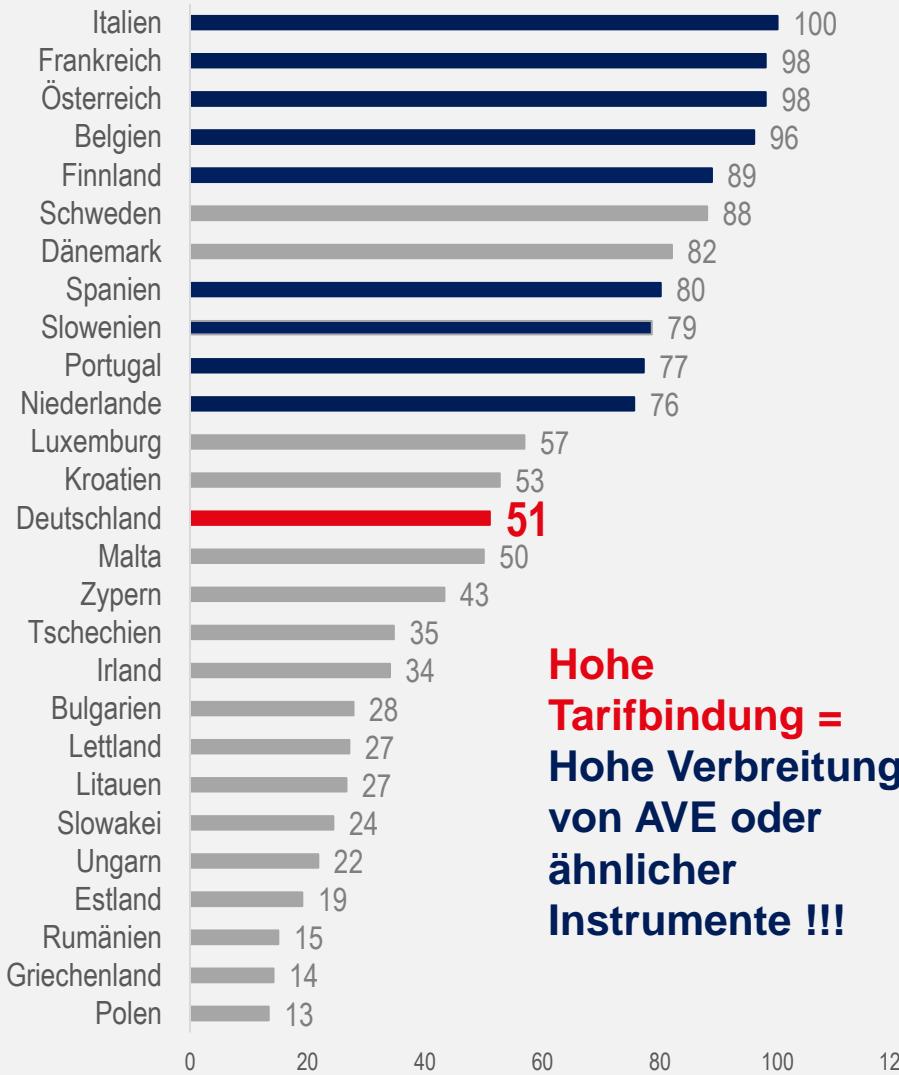
Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen und Wirtschaftsförderung

	Aktuelle gesetzliche Lage	Geplante gesetzliche Initiativen
Umfassende Tariftreuegesetze Tariftreue für allgemein wirksame Tarifverträge in allen Branchen 6 Länder	<ul style="list-style-type: none">• Berlin• Bremen• Mecklenburg-Vorpommern• Saarland• Sachsen-Anhalt• Thüringen	<ul style="list-style-type: none">• Baden-Württemberg• Brandenburg• Hessen• Niedersachsen• Nordrhein-Westfalen• Schleswig-Holstein
Eingeschränkte Tariftreuegesetze Tariftreue für allgemeinverbindliche Tarifverträge und allgemein wirksame im ÖPNV 8 Länder	<ul style="list-style-type: none">• Baden-Württemberg• Brandenburg• Hamburg• Hessen• Niedersachsen• Nordrhein-Westfalen• Rheinland-Pfalz• Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none">• Sachsen
Keine Tariftreuegesetze 2 Länder	<ul style="list-style-type: none">• Bayern• Sachsen	Stand 01.03.2024

Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

EINTRETEN FÜR DIE
#TARIFWENDE

Tarifbindung in Europa



**Hohe
Tarifbindung =
Hohe Verbreitung
von AVE oder
ähnlicher
Instrumente !!!**

Allgemeinverbindliche Tarifverträge in Deutschland

Jahr	Anzahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge am 1. Januar	Im Laufe des Jahres neu für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge
2021	210 (zum Stichtag 01.10.2021)	29
2022	211	12
2023	216	36
2024	219	

1. Erosion der Tarifbindung?

Aktuelle Daten und Trends

2. Instrumente und Strategien

zur Stärkung der Tarifbindung
aus gewerkschaftlicher Sicht

3. Reaktion der Gewerkschaften auf die Vorschläge der Arbeitgeberverbände

... und was trotzdem gemeinsam
getan werden könnte.

Vorschläge der Arbeitgeber

zur Stärkung der Tarifbindung

Vorschlag der Arbeitgeber	Kritik der Gewerkschaften
<ul style="list-style-type: none">• Mehr Öffnungs- und Differenzierungsklauseln	<ul style="list-style-type: none">• Tarifverträge sind schon heute sehr flexibel• Öffnungsklausel konnten den Rückgang der Tarifbindung nicht verhindern• Das flexibelste Unternehmen ist immer das ohne Tarifvertrag
<ul style="list-style-type: none">• Modulare Tarifpolitik	<ul style="list-style-type: none">• Kein Rosinenpicken der Arbeitgeber• Tarifverträge verlieren ihre Verbindlichkeit
<ul style="list-style-type: none">• Stärkung der tarifpolitischen Kompetenzen der Betriebsparteien	<ul style="list-style-type: none">• Schwächung der Tarifparteien• Schwächung von Flächentarifverträgen

Offensive Werbung für den Tarifvertrag

durch die Arbeitgeberverbände

Warum Tarifverträge so wichtig sind ...

- Tarifautonome Entgeltfindung bedeutet, dass die Betroffenen selbst (also die Verbände der Arbeitgeber und Beschäftigten) die Arbeitsbedingungen aushandeln und festlegen.
- Die staatsferne Entgeltgestaltung verhindert politisch gesetzte Arbeitsbedingungen, die die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Branchen beeinträchtigen würden.
- Über Jahrzehnte hat sich dieses Tarifvertragssystem bewährt und entscheidend zum sozialen Frieden und allgemeinen Wohlstand in Deutschland beigetragen.
- Die moderaten Tarifabschlüsse insbesondere in der Krisenzeit vor einigen Jahren haben zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und zur aktuellen Belebung am Arbeitsmarkt beigetragen und dem deutschen Tarifsystem eine große Anerkennung in Europa eingebracht.
- Mit insgesamt über 80.000 Tarifverträgen haben die Tarifvertragsparteien in Deutschland ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen, das die unternehmerische Effizienz mit der sozialen Teilhabe der Arbeitnehmer in Einklang bringt.
- Tarifverträge verschaffen den tarifgebundenen Betrieben während ihrer Laufzeit Frieden, geben einen validen Ordnungsrahmen für die Branche und Rechtssicherheit.
- Mögliche Konflikte über Entgelterhöhungen für die Belegschaften werden überbetrieblich und in einem professionellen Verfahren organisiert.



Quelle:
<https://www.unternehmer.nrw/themen/tarifpolitik>

Offensive Werbung für den Tarifvertrag

durch die Arbeitgeberverbände

„Ein Gütesiegel für attraktive Arbeitsbedingungen“

„In Zeiten des Fachkräftemangels ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen wichtig, mit attraktiven Arbeitsbedingungen werben zu können. Die Tarifbindung ist wie ein **Gütesiegel** in Bezug auf **transparente, faire und attraktive Arbeitsbedingungen**.“



Quelle: <https://www.mav-net.de/blog/tarifbindung-als-wettbewerbsvorteil-291>

A screenshot of a blog post from the MAV website. The header features the MAV logo and the text "Märkische Industrie Das Unternehmer Blog". The main content area contains a quote in red and blue text: "„Die Tarifbindung ist für uns ein klarer Wettbewerbsvorteil“". Below the quote, the name "Dr. Lars Ischebeck" and his title "Geschäftsführer der FRIEDR. ISCHEBECK GMBH in Ennepetal" are listed. To the right of the text is a portrait photo of a man with short brown hair and glasses, wearing a dark suit and white shirt, smiling at the camera.

Ein nationaler Aktionsplan

zur Stärkung der Tarifbindung

EINTREten FÜR DIE
#TARIFWENDE

Europäische Mindestlohnrichtlinie als Tarifvertragsstärkungsrichtlinie

- 80 Prozent Tarifbindung
- Nationaler Aktionsplan
zur Stärkung der Tarifbindung

Ein NRW-Masterplan zur Stärkung der Tarifbindung ?



Ein guter Anlass: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz (TVG)

55

Gesetzblatt

DER VERWALTUNG DES VEREINIGTEN WIRTSCHAFTSGEBIETES

1949	Ausgegeben zu Frankfurt am Main, am 22 April 1949	Nr. 11
------	---	--------

INHALT:

Tag	Seite
9. 4. 1949 Tarifvertragsgesetz (TVG)	55
11. 4. 1949 Zweites Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Erhebung einer Abgabe „Notopfer Berlin“	56
11. 4. 1949 Gesetz über die Zollleitzstelle und den Zollgrenzdienst	56
Druckfehler-Berichtigung	56

TARIFVERTRAGSGESETZ
(TVG).

Vom 9. April 1949.

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Inhalt und Form des Tarifvertrags

(1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

(2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2

Tarifvertragsparteien

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen

diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Abschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 5

Allgemeinverbindlichkeit

(1) Der Direktor der Verwaltung für Arbeit kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus zu drei Ver-

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Thorsten Schulten

Thorsten-Schulten@boeckler.de



WSI-Analysen zur Tarifbindung



www.tarifarchiv.de

www.facebook.com/wsi.tarifarchiv

www.twitter.com/wsitarifarchiv