



Netzwerk Aktionen und Kampagnen (NAK)

Grundlagen Tarifbindung

28.06.2023



Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?

Die drei wichtigsten sind:

Entgelttarifvertrag. Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.

Rahmentarifverträge. Hier sind die Entgeltgruppen und Entgeltformen festgelegt.

Manteltarifverträge. Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Zuschläge.

Was ist eine Tarifbindung?

Der **Arbeitgeber** muss dem tarifschließenden **Arbeitgeberverband**, der **Arbeitnehmer** der tarifschließenden **Gewerkschaft** angehören.

Tritt ein Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband aus, bleibt es dennoch in vollem Umfang an den Tarifvertrag gebunden, bis dieser endet.



Was ist besser mit oder ohne Tarifvertrag?

Neue Studie des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut)
zur Tarifbindung:

Ohne Tarifvertrag verdienen Beschäftigte im Schnitt 11 Prozent weniger und müssen wöchentlich fast eine Stunde mehr arbeiten.

Betriebe mit Tarifvertrag bieten deutliche bessere Arbeitsbedingungen als vergleichbare Betriebe ohne Tarifbindung.



Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Tarifnormen können durch eine **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)** nach dem **Tarifvertragsgesetz**,

durch eine **Rechtsverordnung** nach dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

oder durch eine **Rechtsverordnung** nach dem **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** verbindlich angeordnet werden.

Daraus folgt, dass auch die **nicht** an den **Tarifvertrag** gebundenen **Arbeitgeber** und ihre **Beschäftigten** im Geltungsbereich des Tarifvertrags daran **gebunden** sind.

Die verschiedenen Arten der verbindlichen Anordnung von Tarifnormen, ihre Wirkung sowie Besonderheiten werden an anderer Stelle erläutert.

Das **Verzeichnis der für allgemeinverbindlichen Tarifverträge** enthält eine nach Branchen geordnete Übersicht der betroffenen Tarifverträge.



Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (**Tarifausschuss**) auf **gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien** unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklären.

Das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf die oberste **Arbeitsbehörde eines Landes übertragen** werden. Die Entscheidung über die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt in diesen Fällen durch das beauftragte Landesministerium. Die Allgemeinverbindlicherklärung kann nur mit einem **zustimmenden Beschluss** des **Tarifausschusses** ausgesprochen werden.



Rechtsverordnungen nach §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann nach §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes die Rechtsnormen eines Tarifvertrags durch eine Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrats für alle Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrags verbindlich anordnen. Voraussetzung ist auch hier ein **gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien**. In bestimmten Fällen ist vor dem Verordnungserlass der **Tarifausschuss** zu befassen.

Nicht jeder Tarifvertrag und nicht jede Tarifnorm kann auf diese Weise verbindlich gemacht werden. Der Tarifvertrag muss **bundesweit** gelten. Gegenstand der Verordnung können nur die **Arbeitsbedingungen** sein, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt werden dürfen. In der Regel handelt es sich um **Mindestentgeltregelungen** für eine Branche. Die Mindestentgeltsätze können nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nach Regionen unterschiedlich geregelt sein. Auch bestimmte Regelungen den **Urlaub** betreffend können erfasst sein.

Die Rechtsverordnungen werden entsprechend der Laufzeit des Tarifvertrags befristet ausgesprochen. Ihre Wirkung endet für nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse mit dem Ablauf der Rechtsverordnung.



Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Für **Gewerkschaften** und **Arbeitgebervereinigungen** mit Mitgliedern, die in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind und die sich auf bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der **Leiharbeit** geeinigt haben, besteht mit § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eine eigenständige Regelung.

Die Tarifparteien können beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung ohne Beteiligung des Bundesrats verbindlich festzuschreiben.

Vor dem Verordnungserlass ist der **Tarifausschuss** zu befassen. Auch diese Verordnung ist in ihrer Geltungsdauer befristet.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge

Stand: 1. April 2023

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=9



Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in NRW Stand 1. April 2023

<https://www.tarifregister.nrw.de/system/files/media/document/file/ave-nrw-2023-04.pdf>



Tarifbindung von Arbeitnehmern

Für rund **43 %** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in **Deutschland** war das Beschäftigungsverhältnis **2021** durch einen **Tarifvertrag** geregelt.

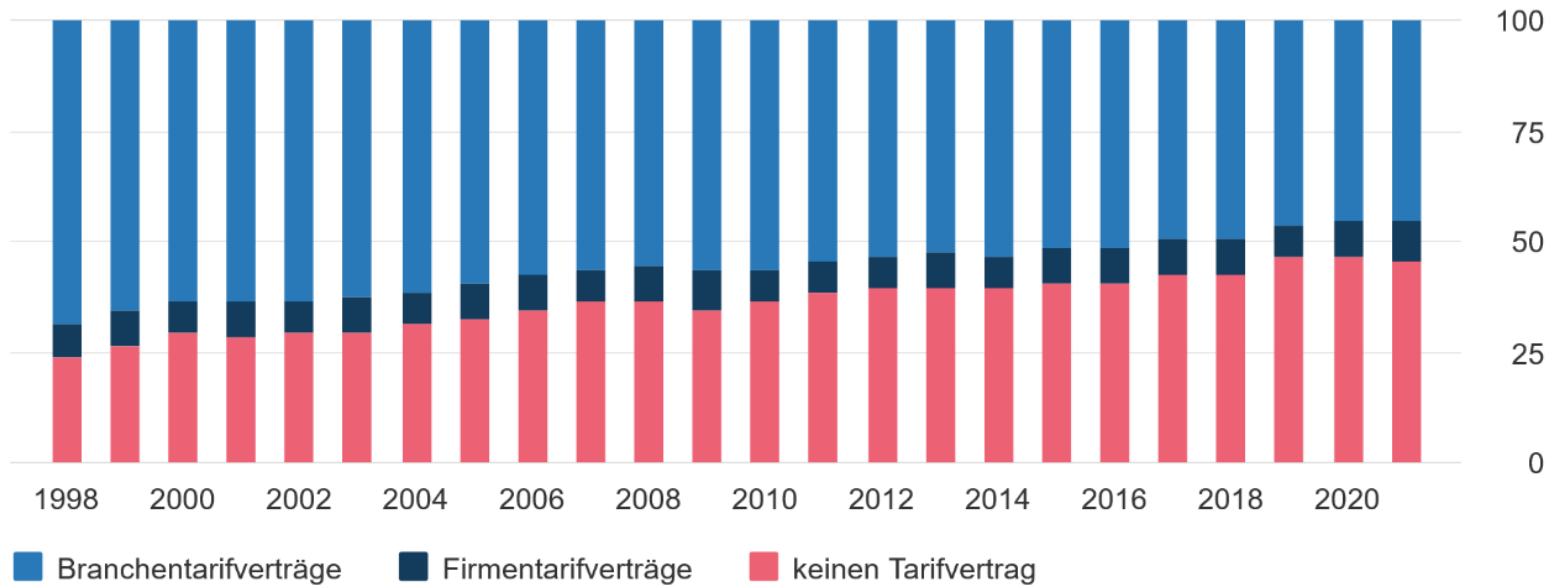
Für 45 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2021 durch einen Branchentarifvertrag geregelt. Für 9 % der Beschäftigten galten Firmentarifverträge.

In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger. Hier galten für 34 % der Beschäftigten Branchentarifverträge. 11 % arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen.

Für **46 %** der Beschäftigten im **Westen** und **55 %** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im **Osten** gab es **keinen Tarifvertrag**.

Tarifverträge im früheren Bundesgebiet

Anteil in %

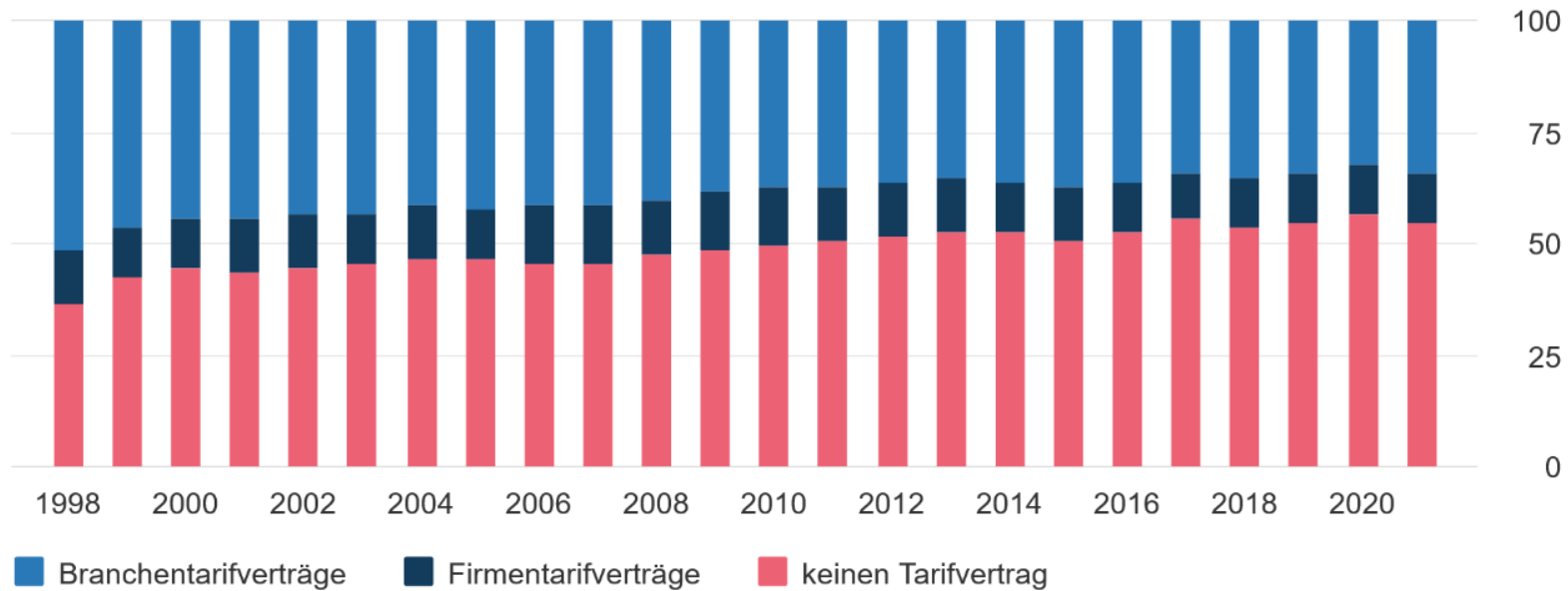


Quelle: IAB-Betriebspanel

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Tarifverträge in den neuen Ländern

Anteil in %



Quelle: IAB-Betriebspanel

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023



Tarifbindung in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich

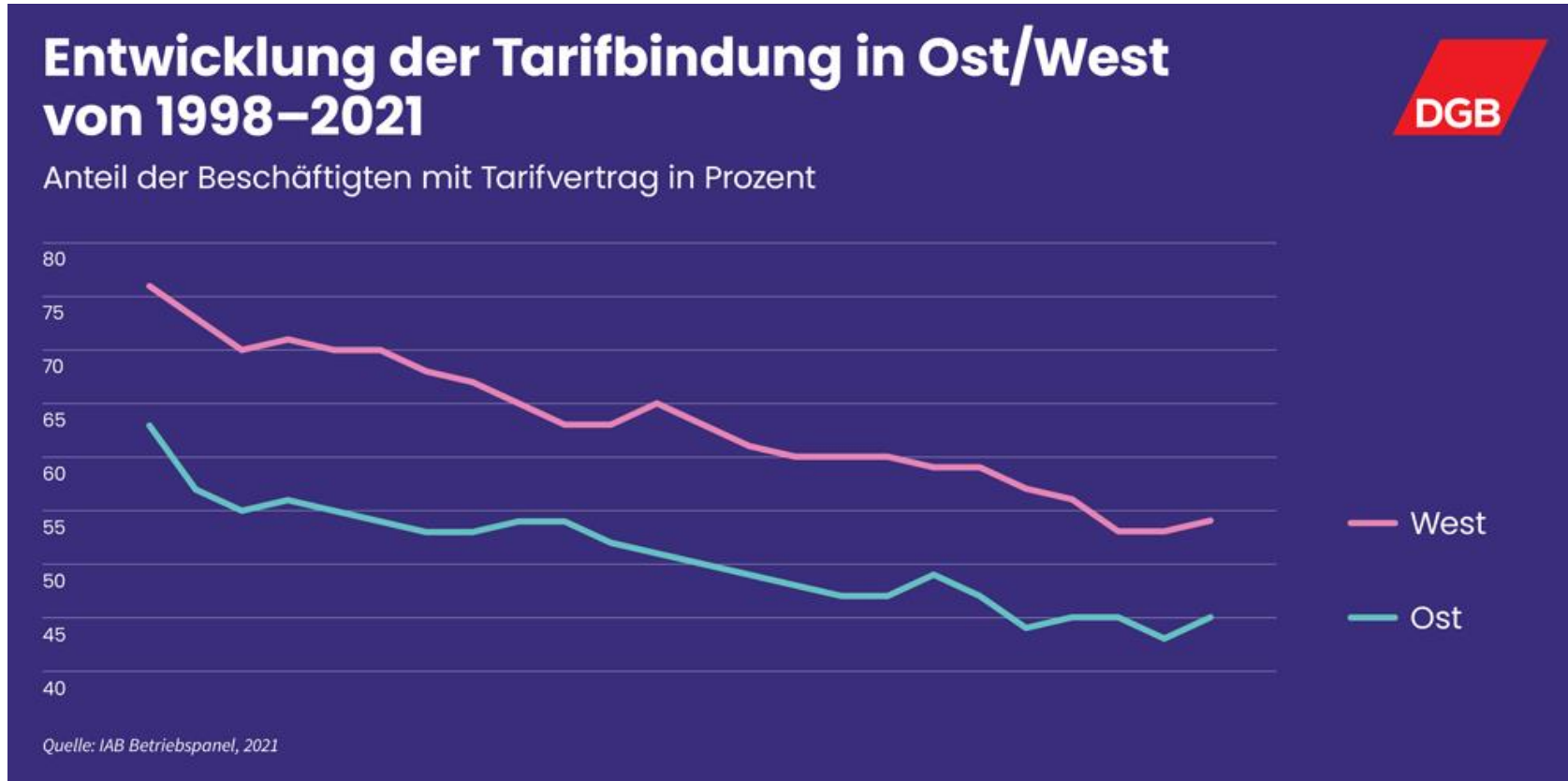
Das Ausmaß der Tarifbindung differiert zwischen den Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert.

Seit Jahren liegt die **Tarifbindung** bei traditionell stark gewerkschaftlich vertretenen Wirtschaftsbereichen des **öffentlichen Dienstes** mit 98 %, aber auch im Bereich **Energie- und Wasserversorgung/Abfallwirtschaft/Bergbau** (71 %) und bei den **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen** (66 %) weit über dem Durchschnitt.

Eine **geringe Rolle** spielt die **Tarifbindung** vor allem im Bereich der **Information und Kommunikation** mit 15 %.

In Betrieben mit 1 bis 9 Mitarbeitern sind nur 22 % in den alten Bundesländern, beziehungsweise 12 % in den neuen Ländern der Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag abgedeckt.

In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern arbeiten 68 % der Beschäftigten im Westen beziehungsweise 61 % im Osten unter Branchentarifvertrag.



Die Grafik zeigt den kontinuierlichen Rückgang der Tarifbindung in West- und Ostdeutschland. Immer weniger Beschäftigte profitieren von Tarifverträgen. DGB



Tarifbindung stärken!

Gute Arbeit gibt es nur mit guten Tarifverträgen

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Jahren rückläufig. 1998 haben noch 76 Prozent der Beschäftigten im Westen und 63 Prozent der Beschäftigten im Osten von einem Tarifvertrag profitiert, heute sind es bundesweit nur noch rund 50 Prozent. Nur in einem **Viertel aller Betriebe** gibt es überhaupt einen Tarifvertrag.

Diese Entwicklung folgt keinem Naturgesetz, sondern hat vielfältige politische und strukturelle Gründe.

Immer mehr Arbeitgeberverbände mit Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, Umstrukturierungsmaßnahmen, die zur Tariffahrt genutzt werden können und viele sogenannte Soloselbstständige ohne Organisationsmacht tragen zum Rückgang der Tarifbindung bei.

Diese Entwicklung spüren die Beschäftigten jeden Monat auf dem Konto: Wer in einem Betrieb oder Unternehmen ohne Tarifvertrag arbeitet, verdient im Schnitt 844 Euro brutto weniger als jemand, der unter den Schutz eines Tarifvertrags fällt. Das zeigt eine Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts (Sonderauswertung für den DGB, Stand: April 2022).



Auszug aus den DGB-Forderungen zur Tarifbindung:

- die **Allgemeinverbindlicherklärung** für Tarifverträge und die Anwendung regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendefirmen **erleichtern**
- sogenannte "**Ohne-Tarif**"-Mitgliedschaften (**OT-Mitgliedschaften**) in Arbeitgeberverbänden abschaffen
- **flankierende gesetzliche Maßnahmen** ergreifen, um die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, zum Beispiel durch Steuerbefreiungen für tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen oder Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt
- Tarifverträge auch in **ausgegliederten Unternehmenseinheiten verbindlich** anwenden
- die **Handwerksinnungen** als öffentlich-rechtliche Institutionen anerkennen und sie damit **verpflichten**, ihre Aufgabe als **Tarifverband** wahrzunehmen



Die Situation: Tarifbindung und Tarifverträge

Im Schnitt verdienen Arbeitnehmer*innen mit Tarifvertrag etwa ein Viertel mehr als Arbeitnehmer*innen ohne Tarifvertrag: bei Frauen sind es 24,4 Prozent mehr, bei Männern beträgt diese Tarifprämie 24 Prozent.

Darüber hinaus sorgen Tarifverträge für gute Arbeitsbedingungen, Transparenz, Sicherheit und Planbarkeit.

Als Referenzrahmen, der für alle einsehbar ist und der Willkür Grenzen setzt, sind sie allgemein, aber besonders für Frauen wichtig und hilfreich.

Im Rahmen der Corona-Krise hat sich außerdem gezeigt, dass Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich besser durch die Krise gekommen sind. So wurde laut Hans-Böckler-Stiftung bei Beschäftigten mit Tarifvertrag das Kurzarbeitergeld mehr als doppelt so häufig aufgestockt wie bei Beschäftigten, für die kein Tarifvertrag gilt.

Aber: Die **Tarifbindung, also der Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen eines Tarifvertrags gelten,** geht zurück.

Ein wesentlicher Grund: Viele Arbeitgeber kommen ihrer Verantwortung nicht mehr nach, mit den Gewerkschaften ordentliche Tarifverträge auszuhandeln.



Tarifbindung: Was steht im Koalitionsvertrag?

Die Ampel-Koalition hat sich im Koalitionsvertrag viel vorgenommen. Dabei spielt auch die Stärkung der Tarifbindung eine Rolle.

Auszüge aus dem Koalitionsvertrag "Mehr Fortschritt wagen" (Kapitel "Soziales Europa"):

"Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West.

Zur Stärkung der Tarifbindung wird die **öffentliche Auftragsvergabe des Bundes** an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht.

Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der **Tariffucht** werden wir verhindern, indem wir die **Fortgeltung** des geltenden **Tarifvertrags** sicherstellen. Unangetastet bleibt § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang).

(aus dem Kapitel "Tarifautonomie")



„Bundes-Tariftreue“ – Wie geht es weiter?

Aufträge von staatlichen Stellen nur noch an Unternehmen vergeben, die Tarifverträge anwenden

So steht es im Koalitionsvertrag, und das Ministerium für Arbeit und Soziales arbeitet zusammen mit dem Ministerium für Wirtschaft und Klimaschutz an einem Gesetz, das die Tariftreue bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen auf Bundesebene verbindlich regeln soll.

Im Rahmen der **öffentlichen Konsultation** haben u.A. der **DGB** und die **KAB** im Dezember 2022 eine Stellungnahme dazu abgegeben.



1. Welche Erwartungen verbinden Sie mit einer Tariftreueregelung für Vergaben des Bundes und welchen Stellenwert hat eine solche Regelung bei der Stärkung der Tarifbindung beziehungsweise der Schaffung von Wettbewerbsgleichheit zwischen den Bietern?

Eine Tariftreueregelung für Vergaben des Bundes verhindert Wettbewerbsverzerrungen durch Lohndumping und garantiert für alle Betriebe einer Branche gleiche Ausgangsbedingungen für den Einsatz der Beschäftigten. Der Wettbewerb der Unternehmen konzentriert sich dann auf die Qualität der Produkte und die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Eine Tariftreueregelung für Vergaben des Bundes verhindert, dass immer mehr Unternehmen aus den Tarifverträgen ausscheren. Sie fördern eine zunehmende Verbindlichkeit von Tarifverträgen bei den Arbeitgebern, bieten Planungs- und Kalkulationssicherheit sowie kooperative Arbeitsbeziehungen zu den Beschäftigten in den Unternehmen.

Wachsende Tarifbindungen sind ein Ausdruck subsidiären Handelns in einer Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften.



2. In welchen Branchen bzw. Wirtschaftszweigen halten Sie die Einführung einer Tariftreueregelung für öffentliche Aufträge des Bundes für besonders geboten?

Tariftreueregelungen für Vergaben des Bundes sollten sich am Auftragsumfang orientieren und alle Branchen umfassen.

Es sollte eine Erweiterung der Tariftreueregelungen auf die Bundesagentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung sowie die gesetzlichen Krankenkassen erfolgen.

Auftragsvergaben bei der Bundesagentur für Arbeit sollen gewährleisten, dass die Vergabe von Fördermaßnahmen für erwerbslose Menschen an eine Tariftreueregelung der Bildungsträger gekoppelt werden.

Diese Form der Auftragsvergabe sollte sich auch auf gesetzliche Rentenversicherung bei der Vergabe von Reha- Maßnahmen an private Träger und die gesetzlichen Krankenkassen mit ihren Rabattverträgen beziehen.

3. Welche tariflichen Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche) sollte eine Tariftreueregelung des Bundes nach ihrer Auffassung mindestens umfassen?

Die Regelungen werden auf der Basis von gesetzlichen Vorgaben (Arbeitszeitgesetz...) von den Tarifvertragsparteien vereinbart.



4. Welche praktischen Herausforderungen sehen Sie für die Umsetzung der Tariftreue im Vergabeverfahren und welche Vorkehrungen können ergriffen werden, um die Regelung bürokratiearm und praktisch handhabbar zu gestalten?

- Die Einhaltung einer Tariftreueregelung sollte durch ein zusätzliches Formular bei der Auftragsvergabe durch den Auftragnehmer bestätigt werden. Dort ist auch zu bestätigen, dass die Unterauftragnehmer die Regelungen einhalten.
- Die Einhaltung der Tariftreueregelung durch die Unternehmen sollte auch öffentlich sichtbar sein.
- Beispielhaft ein Hinweis auf der "Bautafel" an Neubauten, die Aufschluss gibt, welche Unternehmen beteiligt sind. Mit einem Hinweis der Einhaltung der Tariftreueregelung auf dem Briefkopf eines Unternehmens besteht eine öffentliche Kontrolle. Jede*r (Auftraggeber und Mitarbeiter* innen des beauftragten Unternehmens) haben die Möglichkeit bei Unrechtmäßigkeit dies zur Anklage zu bringen.
- Eine weitergehende staatliche Überprüfung sollte durch den Zoll wahrgenommen werden. Dieser ist dafür entsprechend personell auszustatten.
- Jeder Auftrag bedarf der Kenntnisnahme des Betriebsrats.



5. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die Möglichkeit, die Anwendung der Tariftreueregelung erst ab einem bestimmten Schwellenwert verbindlich zu machen? Woran sollte sich dieser Schwellenwert Ihres Erachtens orientieren?

Jeder Auftrag des Bundes der ein Gesamtvolumen von 10.000 Euro für Dienstleistungen und 50.000 € für Bauleistungen und Investitionen umfasst sollte mit einer Tariftreueregelung verbunden werden. In das Gesamtvolumen ist auch das Auftragsvolumen von Unterauftragnehmern einzubeziehen.

Um zu verhindern, dass mehrere Aufträge gesplittet werden ist das gesamte Jahresauftragsvolumen des Bundes an ein Unternehmen (nachträglich) zu berücksichtigen.

6. Welche Möglichkeiten sollen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer des Bundes erhalten, um nachweisen zu können, dass bei der Auftragsausführung die Tariftreue eingehalten wurde?

Sie bestätigen, dass sie sich und auch die Unterauftragnehmer an einen Tarifvertrag halten. Der schriftliche Nachweis der Tarifbindung des Unternehmens und aller Arbeitsverträge ist bei der Angebotsabgabe nachzuweisen. Zudem ist dieser Nachweis der Tarifbindung in der öffentlichen Darstellung des Unternehmens, z.B. auf der Homepage aufzuführen.



7. Welche Elemente einer Tariftreueregelung sind aus Ihrer Sicht von besonderer Bedeutung, um die mit dem Vorhaben verfolgten Ziele (vor allem Stärkung der Tarifbindung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, fairer Wettbewerb) effektiv zu erreichen (Mehrfachnennung möglich)?

Möglichst weiter Anwendungsbereich, Berücksichtigung bestehender Tarifstrukturen, Erstreckung der Regelung auf Unterauftragnehmer, Schaffung zivilrechtlicher Ansprüche zugunsten der Beschäftigten, Abschreckende Sanktionen und konsequente Kontrollmechanismen

Begründung: Die Wirksamkeit einer Tariftreueregelung ist dann hoch, wenn der Anwendungsbereich sehr weit gefasst wird und auch die Unterauftragnehmer erfasst werden.

8. Welche konkreten Sanktionsmöglichkeiten (zum Beispiel Ausschluss von künftigen Vergaben, Vertragsstrafen, Bußgelder) sind nach Ihrer Auffassung geboten, um Verstöße gegen die Tariftreue möglichst effektiv ahnden zu können und warum?

Ohne abschreckende Sanktionen, d.h. Ausschluss aus der zukünftigen Vergabe und Nachzahlung der ausstehenden Löhne ist die Einführung "ohne Biss". Unternehmen sollten für eine Frist von drei Jahren aus der Vergabe ausgeschlossen werden. Diese Frist kann auf ein Jahr reduziert werden, wenn das Unternehmen die Tariftreue für die Zukunft in der gesamten Lieferkette nachweist. Darüber hinaus sind Bußgelder bis zur Höhe des Auftragsvolumens vorzusehen.



Der weitere Verlauf im Gesetzgebungsverfahren

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart sollen Aufträge des Bundes ab einem Wert von **10.000 Euro** bald nur noch an Unternehmen vergeben, die nach Tarif bezahlen. Hubertus Heil hat am 8. Mai 2023 erste Details zum Referenten-Entwurf eines Tariftreuegesetzes bekanntgegeben. Auftragnehmer wie auch deren Nachunternehmer müssten dann dokumentieren, dass ihr Tariftreueversprechen eingehalten wird.

Heil sagte, er werde **zum Sommer** einen Gesetzentwurf vorlegen. An dem Entwurf wird im Ministerium noch gearbeitet, eine formelle Abstimmung mit anderen Ministerien ist noch nicht eingeleitet.



Soweit für heute!
Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit