

# TARIF- BINDUNG



## TARIFVERTRÄGE UND GUTE ARBEIT GEHÖREN ZUSAMMEN

Gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne gibt es nur mit Tarifverträgen. Das hat auch die Corona-Krise gezeigt. Deshalb steht die Stärkung der Tarifbindung nicht nur im Wahljahr ganz oben auf der politischen Agenda des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Mehr Tarifbindung heißt: Deutlich mehr Beschäftigte können wieder von Tarifverträgen profitieren, weil sich mehr Unternehmen an die Regeln der Verträge halten. Die Gewerkschaften organisieren Beschäftigte in den Betrieben und können so Druck entwickeln, damit Unternehmen tarifgebunden werden. Aber auch die Politik muss mehr tun. Sie hat eine Vielzahl an Möglichkeiten, um Tarifverträge zu fördern und die Tarifbindung zu erhöhen – spätestens nach der Bundestagswahl muss sie diese auch nutzen!

### Tarifverträge verbessern die Arbeitswelt – auch in Krisenzeiten

Tarifverträge sind das wichtigste Instrument, um die Löhne und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu verbessern. Sie sind ein Grundpfeiler der Ordnung am Arbeitsmarkt und der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Anders als bei einem Einzelarbeitsvertrag verschieben Tarifverträge das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in zugunsten der Beschäftigten. Tarifverträge schaffen so Sicherheit und Planbarkeit für beide Seiten und organisieren dabei eine gerechte Teilhabe der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung und am steigenden Wohlstand.

Während der Corona-Pandemie trotzten Tariflöhne dem Krisendruck und stiegen auch im Jahr 2020 um durchschnittlich 2 Prozent. Gleichzeitig haben tarifgebundene Betriebe das Kurzarbeitergeld häufiger aufgestockt als andere Betriebe. Auch jenseits von Krisenzeiten haben Beschäftigte mit Tarifvertrag viele Vorteile: Sie bekommen im Schnitt mindestens 18 Prozent mehr Geld, arbeiten circa eine Stunde pro Woche weniger und freuen sich doppelt so häufig über Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

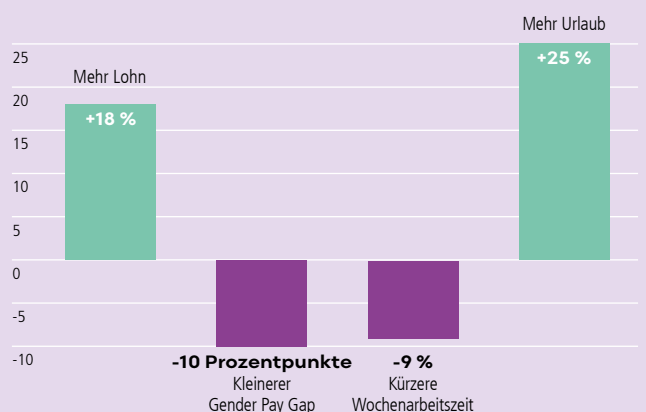
Gleichzeitig verbessern Tarifverträge die Stellung von Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt ansonsten strukturell schlechter gestellt sind: Frauen, Ostdeutsche oder Migrant\*innen beispielsweise. Der Gender Pay Gap – also der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Verdienst von Frauen und Männern – ist in tarifgebundenen Betrieben deutlich kleiner. Wo Tarifverträge gelten, ist die deutsche Teilung bei den Einkommen nahezu überwunden. Diskriminierung und Ungleichbehandlungen wird aktiv abgebaut.

### Tarif: Gerecht für alle

Auch Arbeitgeber\*innen haben Vorteile durch Tarifverträge. Zum einen weil diese in den Unternehmen zu einem guten Betriebsklima führen. Zum anderen fördern gerade Flächentarifverträge, die für ganze Branchen gelten, einen fairen Wettbewerb mit gleichen Bedingungen für alle Unternehmen. Zudem garantieren Tarifverträge Planungssicherheit.

Sogar der Staat profitiert finanziell von Tarifverträgen: Wenn überall gute Tariflöhne gezahlt werden, nimmt er mehr Einkommensteuer und Sozialbeiträge ein. Schätzungen zufolge hätte der Staat Mehreinnahmen von jährlich rund 40 Milliarden Euro, wenn alle Unternehmen Tariflöhne zahlen würden. Geld, das er zum Wohle aller zukunftsgerecht investieren könnte.

Abb. 1: Tarifverträge haben viele Vorteile\*



\*im Vergleich zu Beschäftigten ohne Tarifvertrag

Quellen: Destatis und WSI; eigene Darstellung

Doch genau da liegt das Problem, denn immer weniger Unternehmen in Deutschland sind tarifgebunden – zuletzt waren es nur noch 27 Prozent. So arbeiten im Osten gerade einmal 45 Prozent der Beschäftigten und im Westen 53 Prozent in tarifgebundenen Unternehmen. Seit der Jahrtausendwende ist der Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen profitieren, um rund 16 Prozentpunkte zurückgegangen.

## Tarifflucht verhindern

Der Hauptgrund für den Rückgang der Tarifbindung liegt darin, dass sich Arbeitgeberverbände aus der Sozialpartnerschaft zurückziehen und die Verhandlung von Tarifverträgen mitunter sogar aktiv bekämpfen. Durch sogenannte Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ bieten sie zwar Leistungen wie Beratung oder Rechtsschutz, allerdings ohne die Unternehmen an die Geltung von Tarifverträgen zu binden. Solche „OT-Mitgliedschaften“ schwächen das gesamte Tarifvertragssystem und letztendlich auch die Arbeitgeberverbände als Verhandlungspartner. Hinzu kommt: Wenn in tarifgebundenen Unternehmen umstrukturiert wird, wenn Teile der Belegschaft ausgelagert werden, stehen immer wieder auch die abgeschlossenen Tarifverträge in Frage. Oft versucht der jeweilige Arbeitgeber auf diesem Weg, Tarifflucht zu begehen – so wie in den vergangenen Monaten bei der „Gilde Brauerei“ in Hannover oder dem Buchhandelsunternehmen „Thalia“.

Der Staat muss solchen Strategien einen Riegel vorschieben und aktiv zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen. „OT-Mitgliedschaften“ in Arbeitgeberverbänden gehören zurückgedrängt. Ihre Zulässigkeit muss deutlich eingeschränkt werden – etwa im Hinblick auf „Blitzwechsel“ von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft während einer Tarifauseinandersetzung. Um Tarifflucht einzudämmen, müssen außerdem im Falle einer Aufspaltung, Abspaltung oder sonstigen Änderung eines Unternehmens Tarifverträge bis zu einer neuen Regelung fortgelten.

## AVE: Schutz von Tarifverträgen für ganze Branchen

Damit Tarifverträge für alle Unternehmen in einer Branche gelten, können sie vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das muss künftig noch einfacher werden. Denn bislang werden für eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) oft zu hohe Ansprüche angelegt – etwa bei der Prüfung des Kriteriums „öffentliches Interesse“. Gleichzeitig muss der Einfluss der Arbeitgeberseite, eine AVE zu verhindern, eingedämmt werden.

## Öffentliche Aufträge nur mit Tarifvertrag

Ein weiterer Hebel ist die Vergabe öffentlicher Aufträge. Jedes Jahr vergeben Bund, Länder und Kommunen Aufträge im Wert von circa 500 Milliarden Euro. Dies sollte zukünftig nur noch an tarifgebundene Unternehmen geschehen. Einige Bundesländer haben dazu bereits Regelungen geschaffen. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrer Reichweite und Verbindlichkeit erheblich und gelten meist nur für den öffentlichen Nahverkehr, der europarechtlich eine Sonderrolle einnimmt. Dagegen haben mit Thüringen und Berlin bereits zwei Länder eine umfassende und branchenübergreifende Regelung. So heißt es seit 2020 im Berliner Vergabegesetz: „Öffentliche Aufträge werden an Auftragnehmer nur vergeben, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, (...) ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (...) mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen

des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist.“ Regeln wie diese sollten Vorbild sein für andere Länder und den Bund. Es braucht endlich ein Gesetz, das eine Tarifreuegung auch auf Bundesebene festschreibt.

## Tarifbindung geht alle an

Die Förderung der Tarifbindung im Handwerk zum Beispiel kann dadurch geschehen, dass die Innungen stärker in die Pflicht genommen werden, um ihrer Aufgabe als Tarifverband aktiv nachzukommen. Bisher treten diese häufig zu passiv auf oder sehen den Abschluss von Tarifverträgen nicht als Teil ihrer Aufgaben.

Auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 hat das Tarifvertragssystem stabilisiert. In vielen schlecht bezahlten Tätigkeiten stiegen die Löhne. Dem „Wettbewerb“ von Arbeitgeber\*innen, sich mit schlechten Löhnen zu unterbieten, wurde durch den Mindestlohn ein Riegel vorgeschoben. Auch um diesen Effekt zu verstetigen, muss der Mindestlohn nun zügig auf ein existenzsicherndes Niveau von mindestens 12 Euro angehoben werden. Gleichzeitig müssen die Ausnahmen beim Mindestlohn abgeschafft, und die Einhaltung wirksamer kontrolliert werden.

Indirekt würde es sich auf die Tarifbindung außerdem positiv auswirken, wenn eine individuelle Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft endlich auch steuerlich angemessen berücksichtigt würde. Gewerkschaftsmitglieder sollten künftig die Möglichkeit haben, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend zu machen. Auch Mitglieder, deren Einkommen so gering ist, dass kein Lohnsteuerabzug ausgelöst wird, sollten entlastet werden.

## DER DGB FORDERT:

- Abschaffung von „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden
- Verbindliche Fortgeltung von Tarifverträgen in ausgegliederten Unternehmenseinheiten
- Erleichterung des Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Erstreckung regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendefirmen
- Einführung eines Bundestarifreuegesetzes
- Förderung der Tarifbindung im Handwerk durch die Anerkennung von Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen
- Gewerkschaftsmitglieder müssen ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen können
- Weitere Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen
- Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 12 Euro, Abschaffung der Ausnahmen sowie dessen bessere Durchsetzung