

TARIF #1

FAKTENBLATT

EINE STARKE TARIFBINDUNG GEGEN NIEDRIGLÖHNE

Ob bei Löhnen, Arbeitszeiten oder Urlaubstagen – zur Regelung von Arbeitsbedingungen gibt der Gesetzgeber in Deutschland lediglich die Mindestanforderungen vor. Der Großteil der Bedingungen wird zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt und in Tarifverträgen festgeschrieben. Um flächendeckend gute Löhne und Arbeitsstandards zu sichern müssen Tarifverträge deshalb für möglichst viele Beschäftigte gelten und möglichst viele Unternehmen müssen an Tarifverträge gebunden sein.

Mit Tarif ist mehr drin

Tarifverträge setzen bessere Standards bei Entgelt, Arbeitszeiten, betrieblicher Altersversorgung, Beschäftigungssicherung, Aus- und Weiterbildung und vielem mehr. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt ist, stehen besser da als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung. Beschäftigte mit Tarifvertrag haben mehr Urlaubstage, kürzere Arbeitszeiten und erhalten in der Regel Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Darüber hinaus tragen Tarifverträge zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei.

Auch für Arbeitgeber sind Tarifverträge wichtig und sinnvoll. Nicht nur, weil sie ein gutes Betriebsklima und zufriedene, motivierte Beschäftigte schaffen, sondern auch weil sie allen Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen garantieren. Insbesondere Flächentarifverträge, die für eine ganze Branche gelten, sorgen für fairen Wettbewerb und verhindern Dumpinglöhne.

Sinkende Tarifbindung auf Kosten der Beschäftigten

Gut 77.000 gültige Tarifverträge in Deutschland und jährlich über 5.000 neu abgeschlossene Tarifverträge zeigen, wie aktive Tarifpolitik betrieben wird. Doch die Reichweite nimmt ab. Immer weniger Beschäftigte profitieren von einem Tarifvertrag (siehe Grafik). Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe, so gelten Tarifverträge aktuell nur noch für 29 Prozent der westdeutschen und für 20 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Die Tarifbindung unterscheidet sich zudem stark nach Branche und Betriebsgröße.

Ursachen nachlassender Tarifbindung

An der schlechten Entwicklung haben Arbeitgeberverbände ihren Anteil, wenn sie ihren Mitgliedsunternehmen eine „Mitgliedschaft ohne Tarifbindung“ (sogenannte OT-Mitglied-

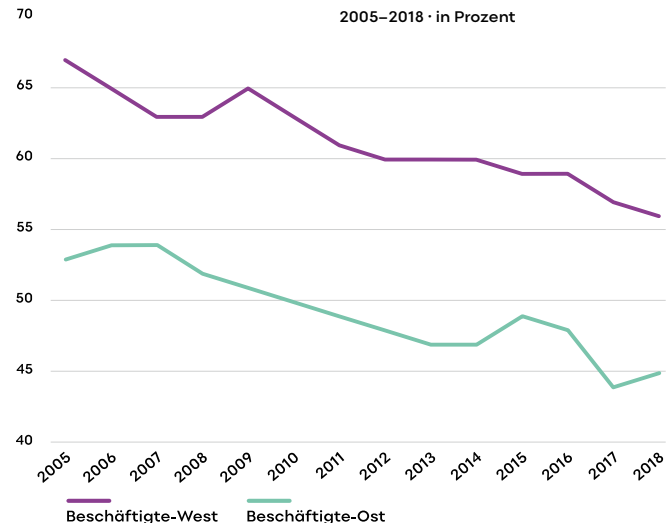
schaften) ermöglichen. Verstärkt wurde diese Entwicklung auch durch die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die Ausbreitung atypischer Beschäftigung mit geringem arbeits- und sozialrechtlichen Schutz.

Der DGB fordert zur Stärkung der Tarifbindung u. a.:

- die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) weiterzuführen
- öffentliche Aufträge und öffentliche Fördergelder nur noch für Unternehmen, die ihren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen auf Grundlage eines Tarifvertrages ermöglichen
- die Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen auszubauen und zu stärken.

Alle Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung auf einen Blick: <https://www.dgb.de/-/Z9E>

TARIFBINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND
2005–2018 · in Prozent



Quelle: IAB Betriebspanel

