

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN NRW

Impressum

Herausgeber:
DGB-Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf

Verantwortlich:
Anja Weber
Vorsitzende des DGB Bezirk NRW

Autor*innen:
Prof. Dr. Thorsten Schulten
leitet das Tarifarchiv des Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der
Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und lehrt als
Honorarprofessor an der Universität Tübingen

Dr. Reinhard Bispinck
ehemaliger WSI-Abteilungsleiter und ehemaliger
Leiter des Tarifarchivs des Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der
Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Malte Lübker
leitet das Referat Tarif- und Einkommensanalysen
beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen In-
stitut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

Stand: Juni 2022

Gestaltung, Satz und Herstellung:
Hansen Kommunikation Collier GmbH, Köln

www.nrw.dgb.de

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Tarifverträge sorgen für gute Arbeitsbedingungen, sie sind Baustein eines steigenden Wohlstands, stärken Binnenkonsum und den sozialen Fortschritt. Doch wie steht es um die Tarifbindung in NRW? Ein Blick zurück hilft oftmals, die aktuelle Situation besser einschätzen und Fehlentwicklungen verdeutlichen zu können. In Nordrhein-Westfalen arbeiteten Mitte der 1990er Jahre noch 82 Prozent aller Beschäftigten unter tarifvertraglichen Rahmenbedingungen. Tariffahrt und die Zunahme von u.a. Leiharbeit, Minijobs und befristeten Beschäftigungen haben diesen Wert mittlerweile auf 57 Prozent abfallen lassen. Dabei war NRW noch vor zehn Jahren ein Musterland in Sachen Tarifbindung und öffentlicher Auftragsvergabe. Frühere

Landesregierungen haben gute Regelungen abgeschafft, Tariftreue- und Vergabekriterien geschliffen. Das war falsch und hier muss dringend gegengesteuert werden.

Für die Beschäftigten vieler Branchen ist die Tariffahrt fatal. Die Studie zeigt unmissverständlich: Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung verdienen weniger als ihre Kolleg*innen in Unternehmen mit Tarifbindung – gleichzeitig arbeiten sie im Schnitt länger. Die Corona-Krise hat die Schattenseiten fehlender Tarifbindung wie unter einem Brennglas deutlich gemacht: Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen und prekär Beschäftigte hat die Pandemie besonders hart getroffen. Dagegen haben Beschäftigte in Unternehmen mit Tarifvertrag und Betriebsrat nicht nur ein besseres Entgelt, sie erhielten auch häufiger eine betriebliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und profitieren oftmals von zusätzlichen Qualifizierungs- und Altersvorsorgeangeboten. Es sind Tarifverträge, mit denen Gewerkschaften dem wachsenden Bedürfnis der Beschäftigten nach neuen Arbeitszeitmodellen und verkürzter Vollzeit Geltung verschaffen.

Tarifverträge sorgen aber nicht nur für ein höheres Entgelt und bessere Arbeitsbedingungen – sie haben eine gesellschaftliche Dimension, die in Entfesselungs- und Deregulierungsdebatten gerne übersehen wird. Mit Tarifverträgen als Ergebnis von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern wird der gesellschaftliche Zusammenhalt gestützt. Sie stärken unsere Demokratie, die auf der Aushandlung unterschiedlicher Interessen beruht. Das ist gerade angesichts der gesellschaftlichen Spaltungs- und Ausgrenzungstendenzen ein über Betriebe und Branchen hinausreichender Wert.

Eine hohe Tarifbindung bekommen wir nur mit starken und durchsetzungsfähigen Tarifverbänden – das ist eine der zentralen Botschaften der Studie. Ein Problem sind dabei die Arbeitgeberverbände, die nicht offensiv für ihre eigenen Tarifverträge eintreten und Tariffahrt über „Ohne Tarif“ (OT)-Mitgliedschaften legitimieren. Auch die Landespolitik ist gefordert: Sie kann vor allem durch die öffentliche Auftragsvergabe Tariftreue einfordern und wieder Vorbild und Richtschnur für die kommunalen Vergabestellen werden. Wir müssen in NRW wieder zu einem echten Tariftreuegesetz zurückkehren.

Tarifverträge sind als ausgehandeltes und verbindliches Instrument der Arbeitsbeziehungen das Gegenteil von Entlohnung nach Gutsherrenart. Sie unterstützen besonders kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb, um für Fachkräfte auf attraktive Arbeitsbedingungen zu setzen und diese bekannter zu machen.

Mit dieser Studie zeigen wir konkrete Wege zur Stärkung der Tarifbindung auf, die jetzt zügig umgesetzt werden müssen – darauf werden wir drängen. Wichtig ist: Tariftreue muss überall durchgängig und rechtsverbindlich gelten, im Bund, den Ländern und den Kommunen.

Es ist nötiger denn je, den gesellschaftlichen Wert von Tarifverträgen wieder in den Fokus zu rücken und damit NRW als Zentrum von guten Arbeitsbedingungen, gelebter Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung stärker zu profilieren.

Anja Weber,
Vorsitzende des DGB Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Vorwort	1
Das Wichtigste in Kürze	4
1. Einleitung	7
2. Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen:	
Stand und Entwicklungstendenzen	10
2.1 Tarifverträge in Nordrhein-Westfalen	10
2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	12
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich	14
2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung	20
2.5 Tarifbindung und Betriebsrat	25
2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich	27
3. Tarifbindung und Tarifaufinandersetzungen	
in ausgewählten Branchen	29
3.1 Land- und Forstwirtschaft	30
3.2 Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	33
3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie	46
3.4 Handel	49
3.5 Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation	54
3.6 Gastgewerbe	58
3.7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	60
3.8 Erziehung und Unterricht	61
3.9 Gesundheits- und Sozialwesen	63
3.10 Weitere Dienstleistungen	66
3.11 Öffentliche Verwaltung	71
3.12 Handwerk	72
4. Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Nordrhein-Westfalen	76
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	77
4.2 Tarifbindung und Entgelte	80
4.3 Löhne in Nordrhein-Westfalen im innerdeutschen Vergleich	83
5. Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	85
5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten:	
Die Bedeutung starker Tarifverbände	86
5.2 Stärkung der Tarifbindung von oben:	
Ansätze für eine politische Unterstützung	92
Literatur	108

Das Wichtigste in Kürze

Zusammenfassung

In Nordrhein-Westfalen arbeiten im Jahr 2020 noch 57 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. Auch im bevölkerungsreichsten deutschen Bundesland ist die Tarifbindung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen. Dies hat zu einer deutlichen Schlechterstellung bei den Arbeitsbedingungen geführt. So müssen Beschäftigte in tariflosen Unternehmen im Durchschnitt länger arbeiten und werden – auch für die gleiche Arbeit – schlechter bezahlt. Um die Tarifbindung wieder zu stärken, müssen alle relevanten Akteure ihren Beitrag leisten. Die Gewerkschaften müssen ihre eigene Organisationsmacht ausbauen, die Arbeitgeberverbände sind gefordert, die Tariffucht über die OT-Mitgliedschaften zu beenden und der Staat muss sein ökonomisches Steuerungspotenzial nutzen und bei öffentlichen Aufträgen und regionaler Wirtschaftsförderung wirksame Tariftreuerregelungen erlassen.

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie untersucht Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Empirische Grundlage sind zum einen Daten des IAB-Betriebspanels sowie ergänzend die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes. Zum anderen stützen wir uns auf zahlreiche Erfahrungen mit Tarifauseinandersetzungen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen.

Tarifverträge in Nordrhein-Westfalen: Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind knapp 9.000 Tarifverträge registriert, die aktuell in Nordrhein-Westfalen Gültigkeit haben. Den Kern des nordrhein-westfälischen Tarifvertragssystems bilden mehr als 900 branchenbezogene Flächentarifverträge, darunter mehr als 500 Vergütungs- und fast 400 Manteltarifverträge. Hinzu kommen zahlreiche Firmentarifverträge, deren Bedeutung stetig zunimmt.

Tarifbindung insgesamt: Nordrhein-Westfalen hat aktuell (Stand: 2020) mit einer Tarifbindung von 57 Prozent der Beschäftigten die höchste Tarifbindung von allen Bundesländern. Bei den Betrieben liegt Nordrhein-Westfalen mit 31 Prozent hinter Niedersachsen und Rheinland-Pfalz auf dem dritten Platz. In Deutschland ist mit einer Tarifbindung von 51 Prozent durchschnittlich nur noch jeder zweite Beschäftigte durch einen Tarifvertrag geschützt. Während in den westdeutschen Bundesländern zwischen 48 und 57 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, liegt die Spannbreite in Ostdeutschland mit Werten zwischen 37 und 48 Prozent noch einmal deutlich niedriger.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt ist auch in Nordrhein-Westfalen die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark gesunken. 1996 lag sie noch bei 82 Prozent, ging seither jedoch erheblich zurück und erreichte Mitte der 2000er Jahre nur noch 65 Prozent. Nachdem die Tarifbindung einige Jahre in etwa auf diesem Niveau verharrte, weist sie seit Mitte der 2010er Jahre wieder einen deutlich negativen Trend auf und erreichte in den Jahren 2019 und 2020 mit 57 Prozent ihren bisherigen Tiefpunkt.

Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter:

Die Tarifbindung der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen reicht von 34 Prozent im Einzelhandel bis zu 97 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung steigt insgesamt mit der Größe des Betriebes. Gleiches gilt für das Betriebsalter: Während noch 46 Prozent der vor 1990 gegründete Betriebe tarifgebunden sind, sind es unter den seit 2010 gegründeten Betrieben lediglich 25 Prozent.

Beschäftigtengruppen: Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen kaum Unterschiede: So arbeiten 47 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen in tarifgebundenen Betrieben. Deutlich größer fallen die Unterschiede zwischen Vollzeitbeschäftigten (59 Prozent), Teilzeitbeschäftigten (52 Prozent) und geringfügig Beschäftigten (41 Prozent) aus. Auszubildende arbeiten mit 6 Prozent überdurchschnittlich häufig in tarifgebundenen Unternehmen.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Nordrhein-Westfalen arbeiten allerdings nur 45 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat. Lediglich 38 Prozent sind in einem Betrieb mit Betriebsrat und Tarifvertrag tätig. Ähnlich wie bei der Tarifbin-

dung ist auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen.

Europäischer Vergleich: Nordrhein-Westfalen weist wie auch Deutschland insgesamt im europäischen Vergleich keine besonders hohe Tarifbindung auf. In vielen westeuropäischen Ländern sind nach wie vor mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen tätig. In Ländern wie z. B. Frankreich, Italien oder Österreich sind es sogar mehr als 90 Prozent. Dies zeigt, dass die Erosion des Tarifvertragssystems keineswegs alternativlos ist. Mit einer Tarifbindung von 57 Prozent liegt Nordrhein-Westfalen derzeit auf dem Niveau Luxemburgs und deutlich unter dem Niveau der Nachbarländer Belgien und Niederlande.

Tarifbindung und Arbeitszeit: In Nordrhein-Westfalen haben Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen geringere Arbeitszeiten. 2019 arbeiten sie im Durchschnitt 38,4 Stunden pro Woche und damit genau eine Stunde weniger als ihre Kolleg*innen in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt in Nordrhein-Westfalen knapp 18 Prozent. Dies lässt sich teilweise mit den Unterschieden zwischen den Betrieben erklären, wie z. B. der Branchenzugehörigkeit, der Betriebsgröße und der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Aber selbst wenn diese Unterschiede statistisch herausgerechnet werden, beträgt der Lohnrückstand für Beschäftigte in tariflosen Betrieben im Mittel noch immer knapp 8 Prozent gegenüber ihren Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben mit ähnlichen Merkmalen.

Tariforientierung: Von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag arbeiten in Nordrhein-Westfalen etwa 40 Prozent in Betrieben, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Aus Sicht der Beschäftigten ist eine unverbindliche Tariforientierung jedoch kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung. Dies gilt vor allem für die Entgelte, die auch in Betrieben mit Tariforientierung deutlich niedriger sind als in ähnlichen Betrieben mit einem verbindlichen Tarifvertrag.

Löhne in Nordrhein-Westfalen im inner-deutschen Vergleich: Das Lohnniveau in Nordrhein-Westfalen liegt nur geringfügig über dem bundesweiten Durchschnitt. 2020 lag der Medianlohn für Vollzeitbeschäftigte in Nordrhein-Westfalen bei 3.487 Euro gegenüber 3.427 Euro in Deutschland insgesamt.

Niedriglohnsektor: Nordrhein-Westfalen hat weiterhin einen relativ großen Niedriglohnsektor: Im Jahr 2020 verdienten gut 770.000 Vollzeitbeschäftigte im Land weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns (d. h. weniger als 2.284 Euro). Das entspricht 17,1 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten. Nordrhein-Westfalen liegt damit leicht unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 18,7 Prozent.

Stärkung des Tarifsystems: Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine zentrale Instrument. Es ist vielmehr ein Bündel von Maßnahmen notwendig. Hierbei müssen alle relevanten Akteure, d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft, ihren Beitrag leisten. Wichtig ist vor allem eine Stärkung der Tarifverbände. Während die Gewerkschaften ihre eigene Organisationsmacht ausbauen müssen, sind die Arbeitgeberverbände gefordert, offensiv für das Tarifvertragssystem einzustehen und die Legitimation von Tariffucht über die OT-Mitgliedschaften zu beenden.

Die Politik hat sich in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren deutlich zu einer Stärkung der Tarifbindung bekannt. Allerdings wurde der landespolitische Gestaltungsspielraum bei weitem nicht ausgeschöpft. Während Nordrhein-Westfalen einmal über das entwickeltste und fortschrittlichste Landestariftreuegesetz verfügte, ist es mittlerweile bundesweit vom Vorreiter zum Nachzügler geworden. Dabei verfügt das Land mit der öffentlichen Auftragsvergabe und der regionalen Wirtschaftsförderung über ein erhebliches ökonomisches Steuerungspotenzial, das zur Förderung des Tarifvertragssystems eingesetzt werden könnte. Außerdem könnte sich Nordrhein-Westfalen zusammen mit anderen Bundesländern für eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen einsetzen, die ein wesentlicher Hebel zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ist.

Einleitung

1. Einleitung

Nordrhein-Westfalen sieht sich selbst gerne als Land der fairen und guten Arbeit. Auf einer eigens eingerichteten Webpage „www.gute-arbeitswelt.nrw“ verkündet das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, dass es sich „in einer sich wandelnden Arbeitswelt ... für den Schutz, die Sicherung und die Weiterentwicklung der Beschäftigten (einsetzt).“ Hierzu sollen „die Tarifpartnerschaft und die Mitbestimmung ... gefestigt und ausgebaut, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefördert, die Chancen der Digitalisierung für gute Arbeit genutzt ... und die Arbeitnehmerrechte gestärkt werden.“¹

Das Selbstverständnis der Politik in Nordrhein-Westfalen orientiert sich nach wie vor überwiegend am Vorbild des „rheinischen Kapitalismus“ (Albert 1992) – also einer durch starke Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und einer umfassenden Arbeits- und Sozialgesetzgebung regulierten Marktwirtschaft. Ähnliches scheint auf den ersten Blick auch für weite Teile der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen zu gelten. Erst Ende 2021 bekannten sich führende Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände zusammen mit den Gewerkschaften in der sogenannten „Düsseldorfer Erklärung“ zu einer chancenorientierten Transformation der nordrhein-westfälischen Industrie „zu einer starken Sozialpartnerschaft, gelebter Mitbestimmung und den Prinzipien guter Arbeit“ (MWIDE 2021a).

Allen politischen Beteuerungen zum Trotz ist jedoch auch in Nordrhein-Westfalen die Erosion des traditionellen deutschen Arbeitsbeziehungsmodells weit vorangeschritten. Nur noch 57 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen fallen unter den Schutz eines Tarifvertrages. Lediglich 45 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt und nur 38 Prozent haben noch beides: einen Tarifvertrag und einen Betriebsrat.

Dabei liegen die Vorteile einer hohen Tarifbindung nach wie vor auf der Hand: Für die Beschäftigten führt sie zu deutlich höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen und trägt insgesamt dazu bei, die soziale Ungleichheit im Land zu verringern. Für die Unternehmen bieten Tarifverträge vor allem Planungs- und Kalkulationssicherheit sowie die Chance, während der Friedenspflicht kooperative Arbeitsbeziehungen zu pflegen, die nicht ständig durch Verteilungskonflikte belastet werden. Flächentarifverträge schaffen außerdem einen Ordnungsrahmen, der Schmutzkonzurrenz durch Lohndumping verhindert und stattdessen den Wettbewerb um innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt rückt. Auf diese Weise stützen Tarifverträge ein hochwertiges Wirtschafts- und Wachstumsmodell, das nicht auf Billigproduktion, sondern auf einer hohen Produktivität und Innovationskraft beruht. Gerade für Nordrhein-Westfalen ist dies angesichts der besonderen demographischen Situation und des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels von hoher Bedeutung.

Schließlich haben Tarifverträge nicht nur eine soziale, sondern auch eine demokratiefördernde Funktion, indem sie den Beschäftigten ermöglichen, über die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzubestimmen und eine angemessene Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung sicherzustellen. Tarifverträge gelten zu Recht als Basisinstitution

¹ <https://www.gute-arbeitswelt.nrw/> (Zugriff am 20. Mai 2022).

eines sozial regulierten Kapitalismus, deren Hauptfunktion darin liegt, durch kollektive Verhandlungen und Regelungen das „strukturelle Machtungleichgewicht“ (Bundesverfassungsgericht) auf dem Arbeitsmarkt zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Unternehmen auszugleichen. Eine anhaltende Erosion des Tarifvertragssystems wirkt sich deshalb nicht nur negativ auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus, sondern hat auch Konsequenzen für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Stabilität der Gesellschaft insgesamt.

In der vorliegenden Studie werden Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zur Gesamtentwicklung in Ost- und Westdeutschland untersucht und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Die empirische Grundlage hierfür bietet eine Auswertung des IAB-Betriebspanels², dessen Rohdaten den Autoren bis einschließlich der Welle des Jahres 2020 zugänglich waren. Ergänzend hierzu werden die Verdienststrukturanalyse des Statistischen Bundesamtes, die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

sowie weitere Quellen verwendet. Die Untersuchung setzt eine Serie von Studien des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zur regionalen Entwicklung von „Tarifverträgen und Tarifflicht“ fort, die bisher zu Bayern (Schulten/Lübker/Bispinck 2018), Sachsen (Schulten/Lübker/Bispinck 2019), Bremen (Schulten et al. 2020), Mecklenburg-Vorpommern (Schröder/Lübker/Schulten 2021) und Thüringen (Schulten/Bispinck/Lübker 2021) vorgelegt wurden.³

Neben einer ausführlichen Datenanalyse wurden für diese Studie auch zahlreiche Experteninterviews mit Repräsentant*innen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen geführt, die dazu dienen, die Situation in einzelnen Branchen besser kennenzulernen und illustrative Unternehmensfallbeispiele zu identifizieren.⁴ Im Rahmen dieser Studie werden dabei sowohl Negativbeispiele dokumentiert, in denen Unternehmen aus der Tarifbindung aussteigen, als auch Positivbeispiele, in denen es den Gewerkschaften gelungen ist, Tarifflicht zu verhindern oder Tarifbindung herzustellen.

²Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1993-2020. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. DOI: 10.5164/IAB.IABBP9318.de.en.v2. Eine ausführliche Datendokumentation findet sich bei Fischer et al. (2009) und Ellguth et al. (2014). Für das Zusammenspielen der einzelnen Wellen des Betriebspanels wurde ein do-file von Umkehrer (2017) verwendet.

³Die Struktur der vorliegenden Studie orientiert sich an den vorherigen Berichten. In einzelnen

Abschnitten wurden zudem Textpassagen aus den früheren Studien übernommen. Dies trifft insbesondere auf Abschnitte zu, die über ein einzelnes Bundesland hinaus gültige Zusammenhänge darlegen (z. B. Zusammenfassungen der internationalen Fachliteratur).

⁴An dieser Stelle möchten wir uns recht herzlich bei allen Gesprächspartner*innen bedanken, die wir im Rahmen dieser Studie kontaktieren konnten und die uns mit wertvollem Insider- und Expertenwissen versorgt haben. Unser besonderer Dank gilt auch den Kolleg*innen des DGB-Bezirks NRW, die uns mit zahlreichen Informationen und Kontakten weitergeholfen haben.

Mit dem Blick auf das europäische Ausland kann schließlich gezeigt werden, dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland und Nordrhein-Westfalen keineswegs zwangsläufig oder gar alternativlos ist. Im Rahmen dieser Studie werden deshalb abschließend wichtige Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert. Hierzu gehören die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsmacht genauso wie die Überwindung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) bei den Arbeitgeberverbänden und die breitere Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen.

Hinzu kommen auf Landesebene verbindliche Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der regionalen Wirtschaftsförderung. Nordrhein-Westfalen war mit seinem Tariftreuegesetz einmal Vorreiter in ganz Deutschland. Mittlerweile läuft es der bundesweiten Entwicklung hinterher. Immer mehr Bundesländer reformieren ihre Landesvergabegesetze, damit öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten bei der Ausführung dieser Aufträge grundlegende Tarifstandards garantieren. Nordrhein-Westfalen hat demnach einen erheblichen Reformbedarf für ein Tariftreuegesetz, das diesen Namen auch wirklich verdient.

Auch bei der regionalen Wirtschaftsförderung in Nordrhein-Westfalen finden sich noch ungenutzte Steuerungspotenziale, die für eine Stärkung der Tarifbindung eingesetzt werden können. Damit Tarifverträge auch in Nordrhein-Westfalen wieder stärkere Verbreitung finden, müssen schließlich alle relevanten Akteure von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bis hin zur Politik ihre Verantwortung übernehmen und dafür sorgen, dass Tarifflicht nicht länger akzeptiert und die tarifvertraglich regulierte Arbeit wieder zum Normalfall wird.

Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen

2. Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen: Stand und Entwicklungstendenzen

2.1 Tarifverträge in Nordrhein-Westfalen

Nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 7) müssen alle in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) registriert werden. Ende 2021 zählte das Tarifregister des BMAS in Deutschland fast 83.000 gültige Tarifverträge. Allein im Jahr 2021 wurden etwa 6.600 Tarifverträge neu registriert.⁵ Darüber hinaus existieren von Seiten des BMAS und den entsprechenden Landesministerien jedoch kaum offizielle Daten über die Entwicklung der Tariflandschaft. In Nordrhein-Westfalen verfügt das zuständige Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) über ein eigenes Tarifregister, das alle in Nordrhein-Westfalen gültigen Tarifverträge erfasst, verschiedene Auswertungen vornimmt und Informationen zu grundlegenden Tarifdaten aus über 100 ausgewählten Wirtschaftszweigen bereitstellt.⁶ Eigene Daten zu Umfang und Entwicklung von Tarifverträgen in Nordrhein-Westfalen werden von dem NRW-Tarifregister jedoch nicht veröffentlicht.

Auf Basis einer Sonderauswertung, die das Tarifregister des BMAS für die vorliegende Studie vorgenommen hat, können hier erstmals aktuelle Zahlen über die in Nordrhein-Westfalen gültigen Tarifverträge vorgelegt werden (Tabelle 2.1).⁷

Demnach existieren in Nordrhein-Westfalen aktuell fast 9.000 gültige Tarifverträge (Stand März 2022). Den Kern des nordrhein-westfälischen Tarifvertragssystems bilden 510 Vergütungs- und 386 Manteltarifverträge, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene vereinbart wurden. Hinzu kommen eine relativ hohe Anzahl von Tarifverträgen mit einzelnen Manteltarifvertragsbestimmungen (3.420 Tarifverträge) sowie zahlreiche Änderungs- und Paralleltarifverträge (4.659 Tarifverträge), sodass in Nordrhein-Westfalen insgesamt 7.627 Verbands- oder Flächentarifverträge existieren.

Zusätzlich zu den Verbandstarifverträgen hat das BMAS auch 1.266 in Nordrhein-Westfalen gültige Firmentarifverträge identifiziert. Allerdings liegen bei den Firmentarifverträgen oft keine Informationen über den tatsächlichen geografischen Geltungsbereich vor, sodass deren Anzahl in der Praxis deutlich höher ausfallen dürfte.

Bei der Mehrzahl der in Nordrhein-Westfalen gültigen Tarifverträge handelt es sich um überregionale Vereinbarungen, die auch in anderen Bundesländern Anwendung finden. Unter den Tarifverträgen, die ausschließlich in Nordrhein-Westfalen gelten, finden sich 2.558 Verbandstarifverträge und 185 Firmentarifverträge.

⁵Vgl. WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen, Daten des BMAS, WSI-Tarifstatistik, <https://www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm>

⁷Wir bedanken uns beim Tarifregister des BMAS, das uns diese Daten für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt hat.

⁶Vgl. <http://www.tarifregister.nrw.de/>

Tabelle 2.1: Anzahl der in
Nordrhein-Westfalen gültigen
Tarifverträge (2022)*

	Alle in Nordrhein-Westfalen gültigen Tarifverträge	Überregionale Tarifverträge, die auch in Nordrhein-West- falen gelten	Tarifverträge mit ausschließlicher Gültigkeit in Nordrhein-Westfalen
Verbandstarifverträge			
Vergütungs-TV	510	229	281
Mantel-TV	386	185	201
TV mit Mantelbestimmungen	3.420	1.498	1.922
Änderungs- und Parallel-TV	4.659	3.157	1.502
Zusammen	7.627	5.069	2.558
Firmentarifverträge**			
Vergütungs-TV	178	129	49
Mantel-TV	153	132	21
TV mit Mantelbestimmungen	601	517	84
Änderungs- und Parallel-TV	334	303	31
Zusammen	1.266	1.081	185
Alle Tarifverträge			
Vergütungs-TV	688	358	330
Mantel-TV	539	317	222
TV mit Mantelbestimmungen	4.021	2.015	2.006
Änderungs- und Parallel-TV	4.993	3.460	1.533
Zusammen	8.893	6.150	2.743

* Stand: März 2022.

** Der räumliche Geltungsbereich wird bei Firmentarifverträgen nur im Einzelfall – sofern im Tarifvertrag explizit eine Region bzw. ein Bundesland genannt wird – erfasst. Die Angaben zu den Firmentarifverträgen sind insofern unterzeichnet und dürften tatsächlich deutlich höher sein.

Quelle: Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Sonderauswertung für diese Studie.

2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung

Die offiziellen Daten des BMAS geben Auskunft über die Anzahl der vereinbarten Tarifverträge. Sie enthalten jedoch keinerlei Informationen über die Tarifbindung, d. h. über den Anteil der Beschäftigten und Betriebe, die tatsächlich unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Alle Daten, die in der öffentlichen Debatte zur Tarifbindung verwendet werden, basieren deshalb nicht auf administrativen Erhebungen, sondern auf Unternehmensbefragungen. Demnach sind es auch keine „exakten Daten“, sondern vielmehr das Ergebnis von Hochrechnungen, die zwar auf repräsentativen Befragungsdaten beruhen, jedoch sowohl durch die Befragungsmethodik als auch durch Stichprobenziehung und -größe beeinflusst werden können. Die in der öffentlichen Debatte verwendeten Daten zur Tarifbindung stammen im Wesentlichen aus zwei Datenquellen.

Am weitesten verbreitet sind die Daten des IAB-Betriebspanels, die auf einer seit Mitte der 1990er Jahre jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Befragung von zuletzt etwa 16.000 Betrieben beruhen (Ellguth/Kohaut/Möller 2014). Die Ergebnisse zur Tarifbindung in Deutschland werden einmal pro Jahr in den WSI-Mitteilungen veröffentlicht (zuletzt: Ellguth/Kohaut 2021). Für Nordrhein-Westfalen hat in der Vergangenheit das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) für das nordrhein-westfälische Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) regionale Daten des IAB-Betriebspanels ausgewertet, die auch einige wenige Grundinformationen zur Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen enthielten.

Die letzte hierzu vorliegende Untersuchung stammt aus dem Jahr 2018 mit Daten der IAB-Befragungswelle 2017 (MASG 2018). Auch das WSI verwendet das IAB-Betriebspanel für eine jährlich aktualisierte Veröffentlichung mit Eckdaten zur Tarifbindung in den einzelnen Bundesländern, die auch Nordrhein-Westfalen beinhaltet (zuletzt: Lübker/Schulten 2022).

Bei der zweiten Datenquelle handelt es sich um die Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes, die alle vier Jahre durchgeführt wird und bei der in ganz Deutschland etwa 60.000 Betriebe befragt werden. Auf der Grundlage der VSE-Daten für die Jahre 2014 und 2018 hat das Statistische Bundesamt jeweils eine umfassende Auswertung zur Tarifbindung in Deutschland vorgelegt (Statistisches Bundesamt 2016, 2021a). Auch für Nordrhein-Westfalen existiert eine regionale Auswertung der VSE 2018, die jedoch nur wenige Angaben zur Tarifbindung enthält (IT NRW 2020). Darüber hinaus liegt auch eine Sonderauswertung zur Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen auf der Grundlage der VSE 2018 vor, die bislang jedoch noch nicht veröffentlicht wurde (Statistisches Bundesamt 2021b).⁸

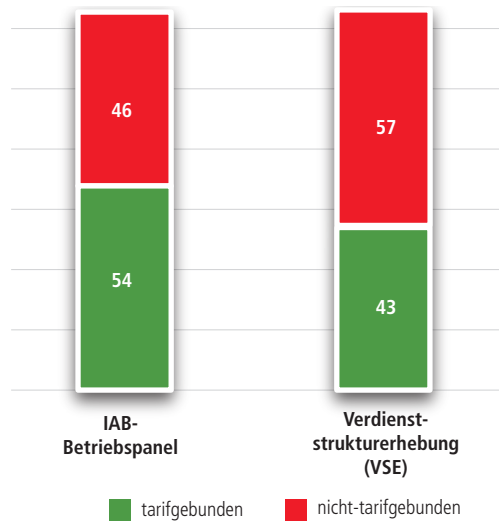
Sowohl bei dem IAB-Betriebspanel als auch bei der Verdienststrukturerhebung handelt es sich um repräsentative Befragungen, die nachträglich gewichtet werden, um auf diese Weise hinsichtlich der Branchen- und Größenstruktur der befragten Betriebe einen repräsentativen Querschnitt abzubilden. Vor diesem Hintergrund konnte bislang nicht vollständig geklärt werden, warum beide Datensätze ein unterschiedliches Bild der Tarifbin-

⁸Wir bedanken uns bei IT NRW, das uns diese Auswertung für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt hat.

derung zeichnen. Während im Jahr 2018 nach dem IAB-Betriebspanel die Tarifbindung in Deutschland bei 54 Prozent lag, waren es nach der im gleichen Jahr durchgeführten Verdienststrukturerhebung mit nur 43 Prozent noch einmal deutlich weniger (Abbildung 2.1).⁹ Eine Ursache für diese Diskrepanz könnte in den jeweils verwendeten Methoden liegen: Während die jeweiligen Auskunftspersonen im IAB-Betriebspanel lediglich angeben müssen, ob in Betrieben ein Branchen- oder Haustarifvertrag bzw. kein Tarifvertrag gilt, wird die Tarifbindung in der VSE indirekt gemessen. Hier werden die Auskunftspersonen gebeten, sämtliche im Betrieb geltenden Verdienstregelungen aufzuführen. Wenn ein Tarifvertrag gilt, sollen die Auskunftspersonen diesen anhand einer 11-stelligen Eingliederungsnummer aufführen – eine Aufgabe, die insbesondere kleinere Betriebe häufig überfordern dürfte.¹⁰ Fehlt der Eintrag der Eingliederungsnummer, wird der Betrieb in der VSE offenbar als nicht-tarifgebunden klassifiziert. Dies dürfte zu einer Unterschätzung der Tarifbindung in der VSE führen. Andererseits ist es aber auch denkbar, dass Auskunftspersonen im IAB-Betriebspanel nicht-tarifvertragliche Verdienstregelungen wie die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) irrtümlich als Tarifvertrag einordnen.

Wenn in dieser Studie aufgrund der besseren Verfügbarkeit längerer Datenreihen und der aktuelleren Daten im Wesentlichen auf das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen wird, sollte dabei berücksichtigt werden, dass die ausgewiesene Tarifbindung möglicherweise die tatsächliche Verbreitung von Tarifverträgen noch überschätzt.

Abb. 2.1: Tarifbindung in Deutschland nach unterschiedlichen Datenquellen (2018)
in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021a (Daten der Verdienststrukturerhebung) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Im Rahmen der hier vorgelegten Studie muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass die verwertbare Stichprobe umso geringer ausfällt, je differenzierter die Tarifbindung für bestimmte Branchen oder Beschäftigtengruppen bestimmt werden soll. Geringere Fallzahlen erhöhen jedoch automatisch den statistischen Schätzfehler (s. a. den methodischen Anhang in Lübker/Schulten 2022). Deshalb sollten die hier dargestellten Daten weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen interpretiert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Daten für einzelne Branchen analysiert werden. In Kapitel 3 werden deswegen nur die Entwicklungen in zusammengefassten Wirtschaftszweigen ausgewiesen. Häufig werden auch Daten für mehrere Jahre zusammengefasst, um so einen ausreichenden Stichprobenumfang zu erzielen. Vor dem Hintergrund der genannten methodischen Einschränkungen ergibt sich für die Struktur und Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen trotzdem ein aussagekräftiges Bild.

⁹Eine ähnliche Diskrepanz ergibt sich auch für Nordrhein-Westfalen: Während das IAB-Betriebspanel für 2018 eine Tarifbindung von 60 Prozent aufweist (s. u.), sind es nach Angaben der Verdienststrukturerhebung 2018 nur 46 Prozent (Statistisches Bundesamt 2021b).

¹⁰Hierfür spricht, dass die Tarifbindung der Betriebe in Deutschland laut VSE mit nur 14 Prozent (2018) noch einmal deutlich geringer ist als laut IAB-Betriebspanel (27 Prozent im Jahr 2018).

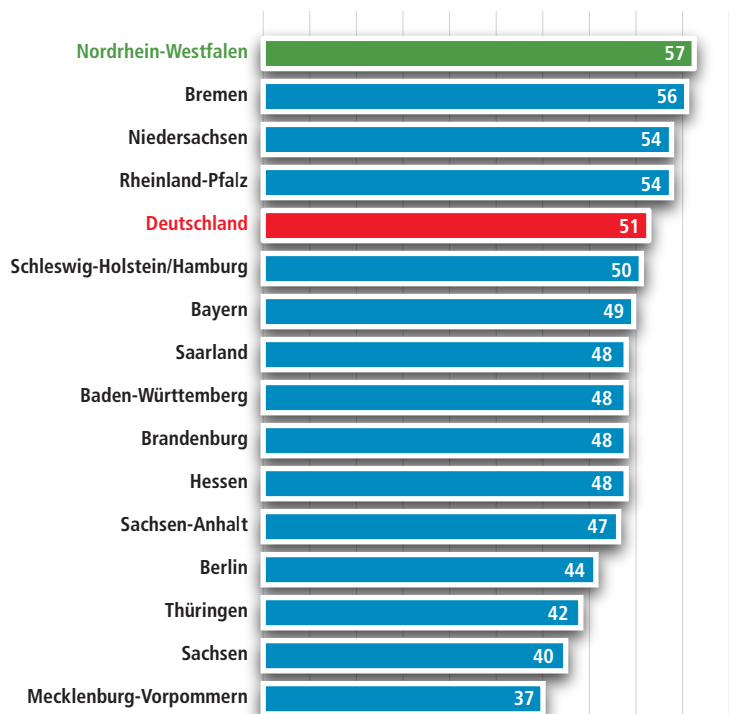
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich

2.3.1 Tarifbindung der Beschäftigten

Im Jahr 2020 arbeiteten 57 Prozent der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in einem tarifgebundenen Betrieb. Im innerdeutschen Vergleich weist Nordrhein-Westfalen damit die höchste Tarifbindung von allen Bundesländern auf (Abbildung 2.2). In den übrigen westdeutschen Bundesländern variiert die Tarifbindung zwischen 48 Prozent in Baden-Württemberg, dem Saarland und Hessen

und 54 Prozent in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz bzw. 56 Prozent in Bremen. In den meisten ostdeutschen Bundesländern fällt die Tarifbindung hingegen noch einmal deutlich niedriger aus: So arbeiten in Thüringen 42 Prozent, in Sachsen 40 Prozent und in Mecklenburg-Vorpommern lediglich 37 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Insgesamt fällt in Deutschland noch etwa jede/r zweite Beschäftigte (51 Prozent) unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages.

Abb. 2.2: Tarifbindung nach Bundesländern (2020) in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

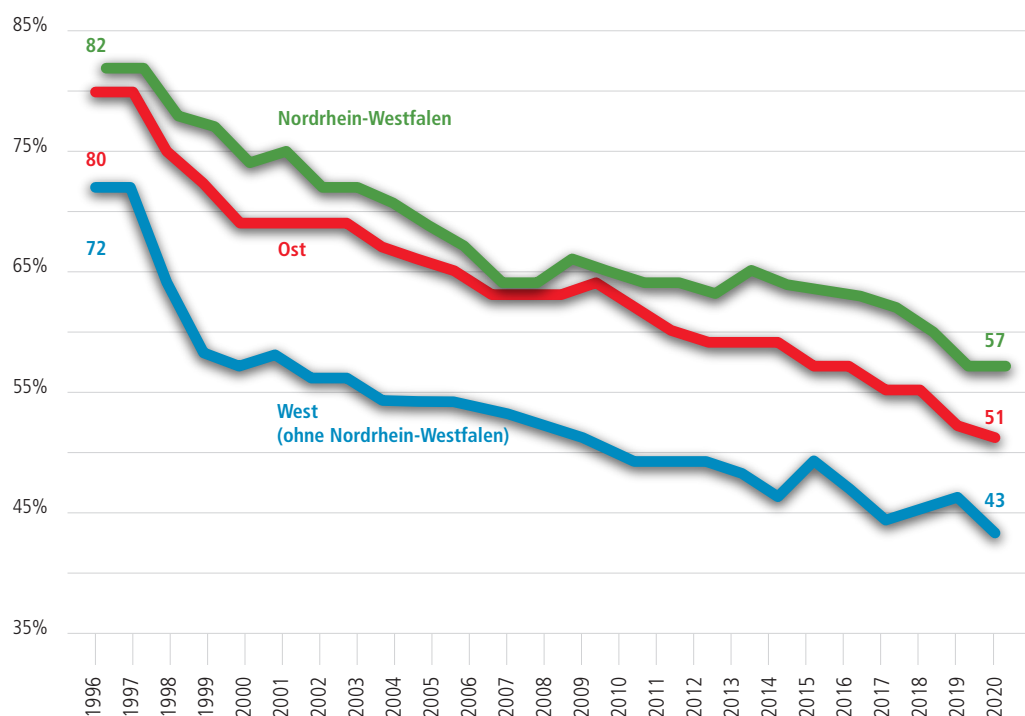
Insgesamt weist die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre in allen Bundesländern einen rückläufigen Trend auf (Abbildung 2.3).¹¹ In Nordrhein-Westfalen lag die Tarifbindung der Beschäftigten Mitte der 1990er Jahre noch bei 82 Prozent. Bis Mitte der 2000er Jahre kam es dann zu einem starken Rückgang auf nur noch 65 Prozent. Während die Tarifbindung in den Folgejahren für eine längere Phase relativ konstant blieb, hat sich die Erosion des nordrhein-westfälischen Tarifvertragssystem seit Mitte der 2010er Jahre wieder beschleunigt. Seither ist die Tarifbindung noch einmal um 8 Prozentpunkte auf den derzeitigen Stand von nur noch 57 Prozent zurückgegangen.

Abb. 2.3: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (1996–2020), in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin

Vergleicht man die Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen mit der in Ostdeutschland und den übrigen westdeutschen Bundesländern, so zeigt sich überall ein ähnlicher Trend: Einem relativ starken Abfall der Tarifbindung in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre folgte in den letzten beiden Jahrzehnten ein kontinuierlicher Rückgang, der bis in die Gegenwart anhält. Im Durchschnitt geht die Tarifbindung dabei jedes Jahr um ein bis zwei Prozentpunkte zurück.

¹¹ Schwankungen bei den Daten, die von einem auf das andere Jahr mitunter auch einmal eine Zunahme der Tarifbindung suggerieren können, müssen nicht notwendig auf reale Entwicklungen zurückzuführen sein, sondern können auch statistische Gründe haben, die z. B. mit Veränderungen bei den befragten Unternehmen zusammenhängen.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

2.3.2 Tarifbindung der Betriebe

Die Erosion des Tarifvertragssystems wird in ihrer Tragweite noch deutlicher, wenn nicht die Tarifbindung der Beschäftigten, sondern die der Betriebe betrachtet wird (Abbildung 2.4): Im Jahr 2020 waren in Nordrhein-Westfalen gerade einmal noch 31 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Allerdings gibt es mit Niedersachsen (36 Prozent) und Rheinland-Pfalz (34 Prozent) nur zwei Bundesländer, die

eine noch höhere Tarifbindung der Betriebe aufweisen. In den übrigen Bundesländern schwankt der Anteil der Betriebe mit einem Tarifvertrag zwischen 15 und 27 Prozent. Die niedrigsten Werte weisen Bremen mit 16 Prozent und Sachsen mit 15 Prozent auf. Die deutlichen Unterschiede zwischen der Tarifbindung der Beschäftigten und der Betriebe weisen bereits auf ein zentrales Strukturmerkmal hin, wonach die Tarifbindung eng mit der Größe des Unternehmens korreliert.¹²

Abb. 2.4: Tarifbindung nach Bundesländern (2020)
in Prozent aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

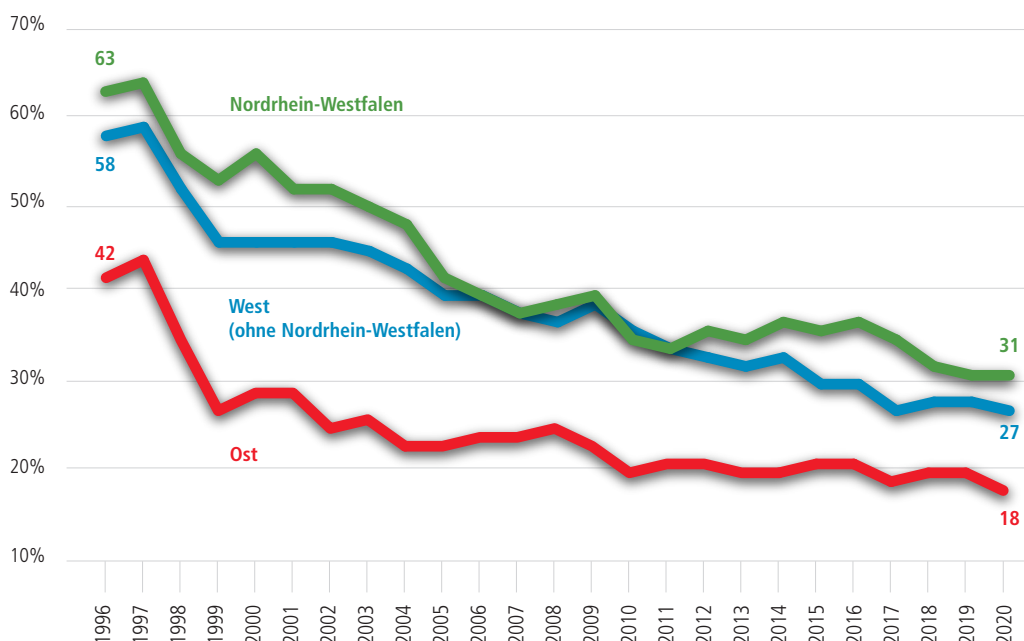
¹²Vgl. Kapitel 2.4.2.

Bei einer langfristigen Betrachtung zeigt die Tarifbindung der Betriebe einen ähnlichen Entwicklungstrend wie die der Beschäftigten (Abbildung 2.5): In Nordrhein-Westfalen kommt es zwischen Mitte der 1990er Jahre und Ende der 2000er Jahre bei den Betrieben zu einem anhaltenden Rückgang der Tarifbindung. In den 2010er Jahren hat sich die Entwicklung zunächst etwas stabilisiert, ist seit Ende der Dekade jedoch erneut rückläufig. Insgesamt hat sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Nordrhein-Westfalen – wie auch in den meisten übrigen Bundesländern – seit Mitte der 1990er Jahre mehr als halbiert.

Abb. 2.5: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (1996–2020),

in Prozent aller Betriebe

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen im Vergleich: Ergebnisse einer multivariaten Analyse¹³

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, ist die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen im innerdeutschen Vergleich weiterhin überdurchschnittlich hoch: Nach den IAB-Zahlen für 2020 liegt das Land an der Tabellenspitze (Abbildung 2.2). Der direkte Vergleich lässt jedoch Faktoren wie die Wirtschaftsstruktur eines Landes außer Acht, die eine hohe Tarifbindung begünstigen oder erschweren können. So ist gut dokumentiert, dass einige Branchen – wie das Gastgewerbe oder der Einzelhandel – in der gesamtdeutschen Perspektive eine deutlich unterdurchschnittliche Tarifbindung aufweisen. Außerdem sind Kleinbetriebe seltener an einen Tarifvertrag gebunden als Großbetriebe (Ellguth/Kohaut 2020a, S. 280f.).

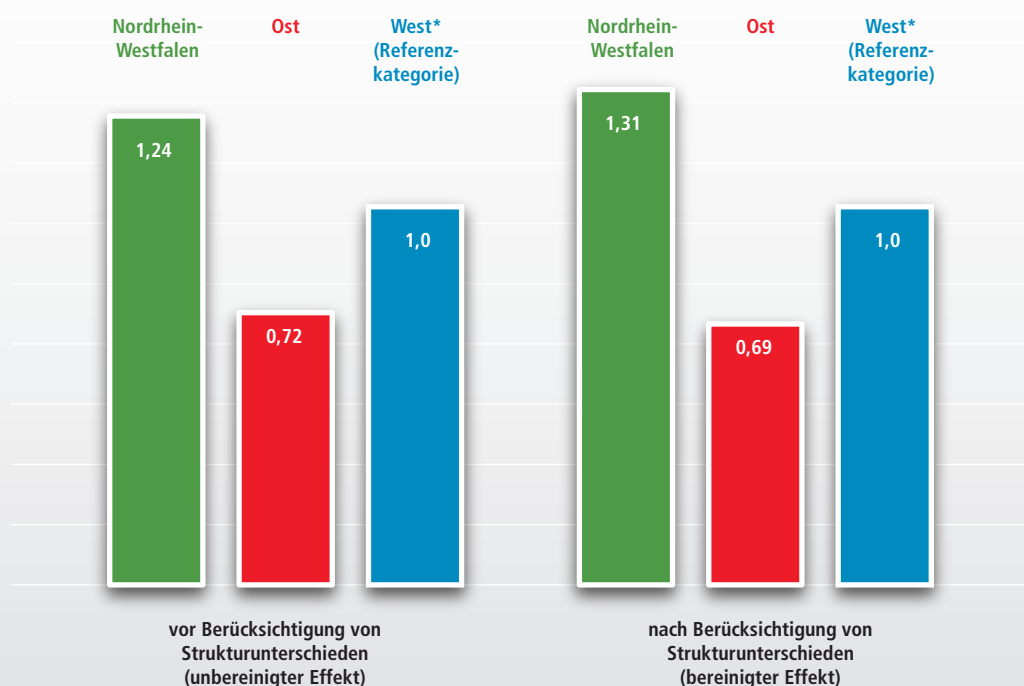
Welchen Einfluss diese Strukturmerkmale auf die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen haben, wird im Folgenden auf Grundlage einer multivariaten Analyse dargestellt. Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2018 bis 2020 verwendet, was zu einer höheren Fallzahl und somit zu aussagekräftigeren Ergebnissen beiträgt. Im ersten Analyseschritt wird auf dieser Datenbasis das Chancenverhältnis (engl.: odds ratio) für die Tarifbindung der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen berechnet, wobei die anderen westdeutschen Bundesländer als Referenzkategorie dienen. Wie bereits aus den deskriptiven Statistiken ersichtlich, sind die Aussichten auf einen tarifgebundenen Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen etwas höher als in den anderen westlichen Bundesländern (Chancenverhältnis: 1,24) (siehe Abbildung 2.6). Erwartungsgemäß fällt das Chancenverhältnis für Ostdeutschland (0,72) deutlich niedriger aus.

Der Vorsprung Nordrhein-Westfalens bleibt auch im zweiten Analyseschritt erhalten, in dem die Effekte der Wirtschaftsstruktur statistisch herausgerechnet werden. Als Kontrollvariablen dienen hierfür die Betriebsgröße und die Branchenstruktur, also zwei der wesentlichen Merkmale, die die Tarifbindung eines Betriebes vorhersagen (Kohaut/Schnabel 2003). Dies berücksichtigt die strukturellen Unterschiede, die eine hohe Tarifbindung fördern oder behindern – ähnlich wie das Handicap, das beim Golfspiel die Unterschiede zwischen den Spielern ausgleicht. Auch nach dieser Berechnungsmethode liegt Nordrhein-Westfalen (bereinigtes Chancenverhältnis: 1,31) weiterhin vor den anderen westdeutschen Bundesländern. Der Vorsprung Nordrhein-Westfalens gegenüber Ländern wie Bayern (Schulten/Lübker/Bispinck 2018) lässt sich also nicht durch eine für die Tarifbindung besonders günstige Wirtschaftsstruktur erklären, sondern deutet auf ein weiterhin leistungsfähigeres Tarifvertragssystem hin. Dies ändert allerdings nichts an dem Befund, dass auch in Nordrhein-Westfalen die Tarifbindung in den vergangenen beiden Jahrzehnten deutlich zurückgegangen ist.

¹³Dieser Kasten stützt sich auf den entsprechenden Abschnitt in Schulten et al. (2021) und wurde für Nordrhein-Westfalen angepasst.

Abb. 2.6: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland* (2017–2019)

* ohne Nordrhein-Westfalen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Anmerkung:

Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2018 bis 2020 ($n = 47.194$). Bei den unbereinigten Effekten werden lediglich Jahreseffekte berücksichtigt. Bei den bereinigten Effekten werden zusätzlich Strukturunterschiede hinsichtlich der folgenden Variablen berücksichtigt: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation). Niveauunterschiede werden über Dummy-Variablen für Nordrhein-Westfalen und die ostdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Westdeutschland ohne Nordrhein-Westfalen ist.

Signifikanzniveau: $p < 0,01$, jeweils basierend auf robusten Standardfehlern. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung

2.4.1 Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

Eine Tarifbindung kann prinzipiell sowohl durch die Mitgliedschaft eines Unternehmens innerhalb eines Arbeitgeberverbandes (durch einen Branchentarifvertrag) als auch durch den direkten Abschluss eines Firmentarifvertrages erzielt werden. In Nordrhein-Westfalen fiel 2020 noch etwa die Hälfte (51 Prozent) aller Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages, gegenüber 32 Prozent in Ostdeutschland und 43 Prozent in den übrigen westdeutschen Bundesländern (Abbildung 2.7). Hinzu kommen weitere 6 Prozent der Beschäftigten, die den Schutz eines Firmentarifvertrages genießen. Sowohl im Vergleich zu den übrigen westdeutschen Bundesländern als auch erst recht im Vergleich zu Ostdeutschland ist der Stellenwert von Firmentarifverträgen in Nordrhein-Westfalen immer noch eher unterdurchschnittlich.

Darüber hinaus gibt es auch etliche Betriebe, die zwar formal nicht-tarifgebunden sind, sich aber an bestehenden Tarifverträgen orientieren. In Nordrhein-Westfalen arbeiten 17 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben, die im IAB-Betriebspanel angegeben haben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu „orientieren“. Etwa ein Viertel aller Beschäftigten (26 Prozent) ist in Unternehmen tätig, die nicht-tarifgebunden sind und auch keine Orientierung an Tarifverträgen vornehmen. Eine Orientierung an Tarifverträgen kann in der Praxis sehr unterschiedliche Formen annehmen, von der nahezu hundertprozentigen Übernahme bestehen-

der Tarifstandards bis hin zu einem sehr losen und sporadischen Bezug auf tarifvertragliche Regelungen (Ellguth/Kohaut 2021, S. 310). Empirisch ist dabei in verschiedenen Untersuchungen gezeigt worden, dass Unternehmen, die angeben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren, nichtsdestotrotz im Durchschnitt deutlich schlechtere Konditionen anbieten, als im Tarifvertrag vereinbart wurden (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Auch die regionalen Tarifstudien des WSI zu Bayern, Sachsen, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen haben dieses Ergebnis eindrucksvoll bestätigt (Schulten/Lübker/Bispinck 2018, 2019, 2021; Schulten et al. 2020; Schröder/Lübker/Schulten 2021).¹⁴

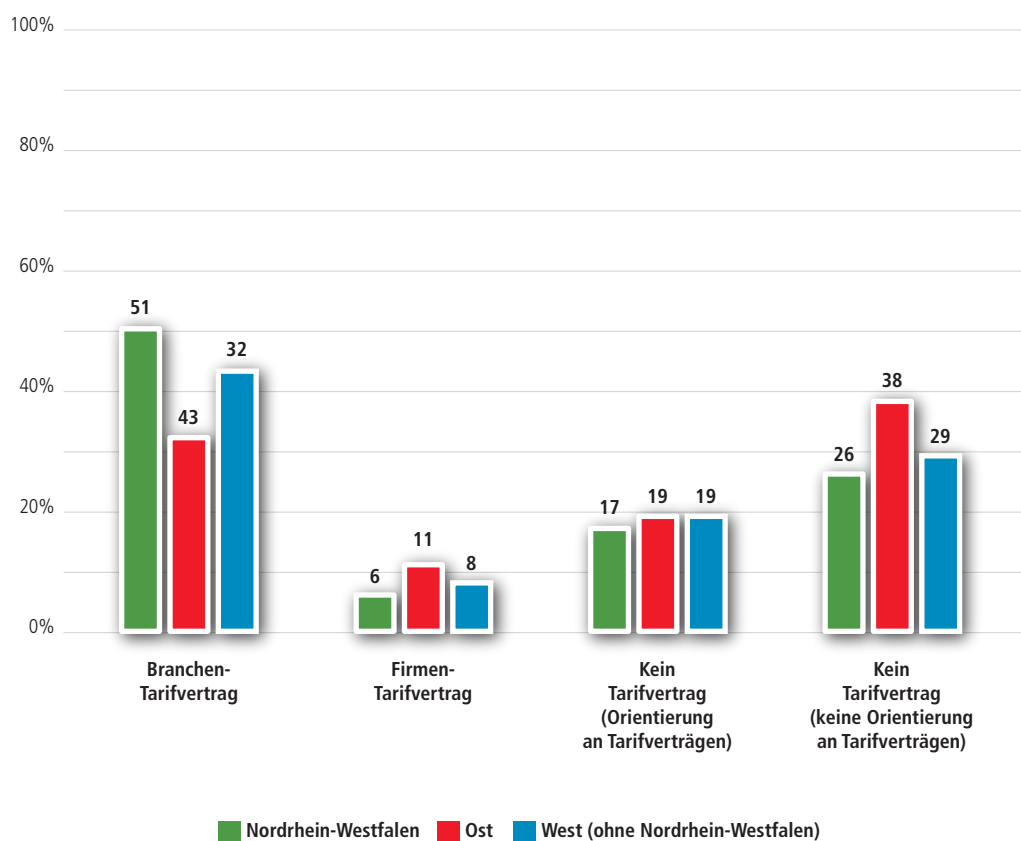
Zwar können Tarifverträge über ihre formalen Geltungsbereiche hinaus auch auf nicht-tarifgebundene Unternehmen Wirkung entfalten, eine bloße Orientierung an Tarifverträgen ist jedoch kein Ersatz für eine verbindliche Tarifbindung. Tarifstandards werden im Gegenteil in der Regel nur von solchen Unternehmen durchgängig eingehalten, die auch formal an einen Tarifvertrag gebunden sind.

¹⁴Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung an Tarifverträgen in Nordrhein-Westfalen vgl. Kapitel 4.

Abb. 2.7: Tarifbindung in
Nordrhein-Westfalen, West*- und
Ostdeutschland** (2020)

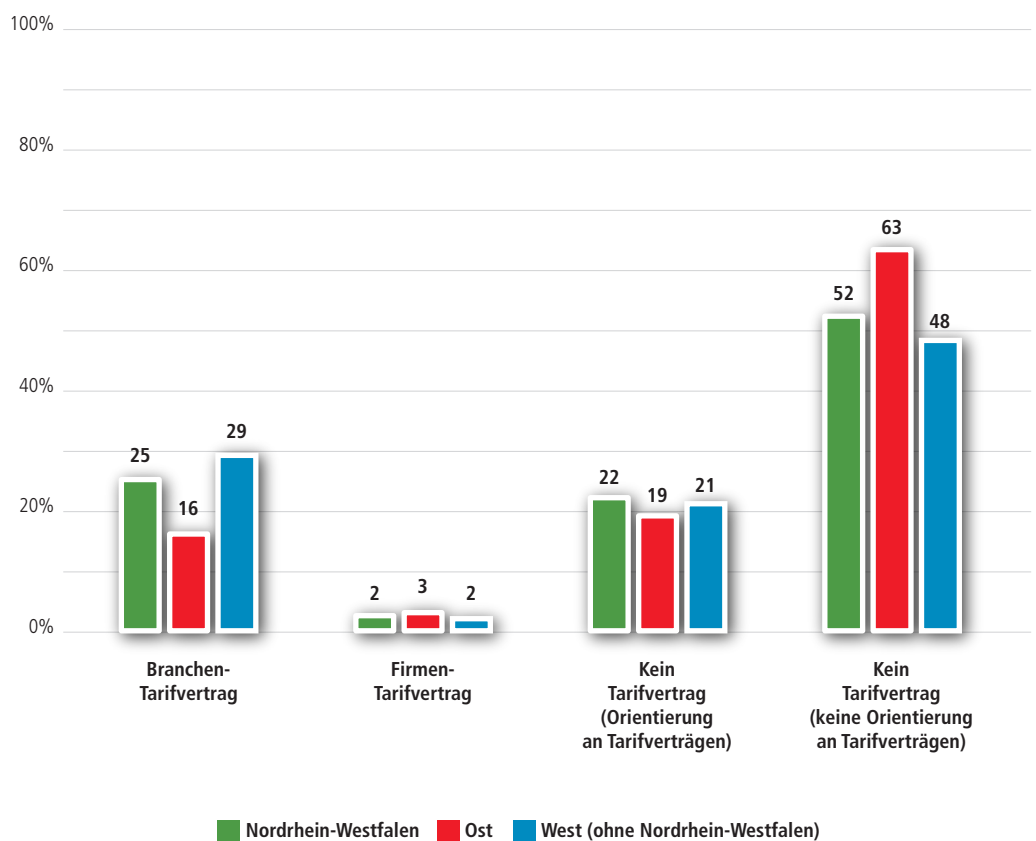
in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Abb. 2.8: Tarifbindung in
Nordrhein-Westfalen, West*- und
Ostdeutschland** (2020)
in Prozent aller Betriebe
* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

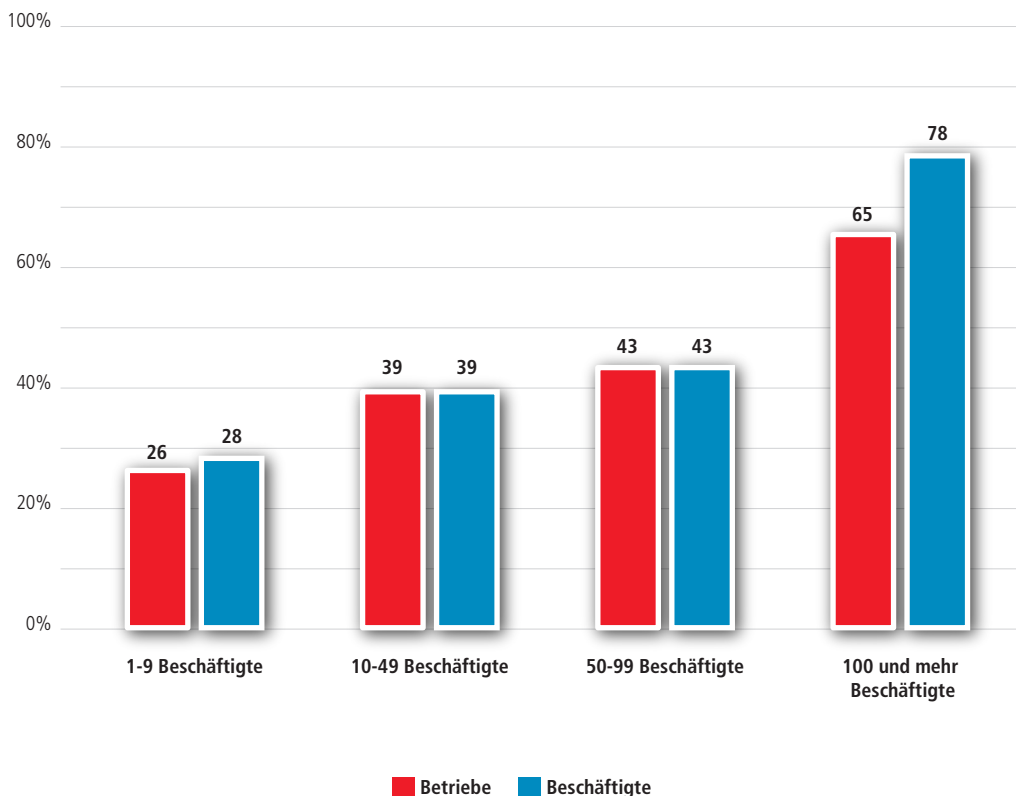
Das ganze Ausmaß der Erosion des Tarifvertrags-systems zeigt sich noch deutlicher anhand der Tarifbindung der Betriebe (Abbildung 2.8). Dem-nach ist nur noch ein Viertel (25 Prozent) aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen an einen Bran-chentarifvertrag gebunden. Darüber hinaus haben lediglich weitere 2 Prozent einen Firmentarifver-

trag. Zusätzlich gibt etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der Betriebe an, sich an existieren- den Tarifverträgen zu orientieren, während eine Mehrheit der Betriebe (51 Prozent) ihre Arbeitsbe- dingungen ohne jeglichen Bezug zu bestehenden Tarifverträgen festlegt.

2.4.2 Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen

Die Tarifbindung wird in Deutschland stark von der Struktur der Betriebsgrößen beeinflusst. Dabei gilt für Nordrhein-Westfalen wie für Deutschland insgesamt, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Betrieb tarifgebunden ist (Ellguth/Kohaut 2020, 2021). Im Jahr 2020 waren in Nordrhein-Westfalen von den Kleinstbetrieben mit ein bis neun Beschäftigten lediglich 26 Prozent der Betriebe und 28 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten waren es hingegen etwa zwei Drittel der Betriebe (65 Prozent) und mehr als drei Viertel der Beschäftigten (78 Prozent) (Abbildung 2.9). Nordrhein-Westfalen verfügt über relativ viele Großunternehmen (KfW Research 2018, S. 2), die die Tarifbindung eher begünstigen. Zugleich sind einige Branchen wie z. B. die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie deutlich stärker mittelständisch geprägt als in anderen (westdeutschen) Bundesländern (Metall NRW o. J.).

Abb. 2.9: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen nach Betriebsgröße (2020) in Prozent aller Betriebe und Beschäftigten



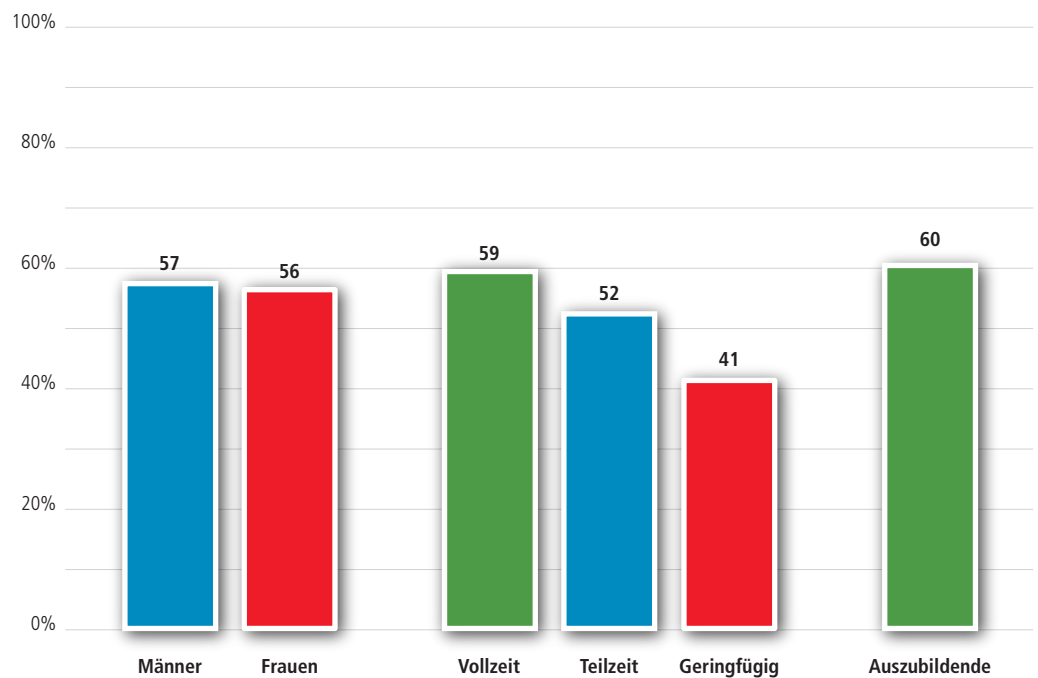
Im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich bei der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen ebenfalls einige markante Unterschiede (Abbildung 2.10). Die deutlichsten Unterschiede finden sich zwischen Vollzeit, sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung. Während 59 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten, sind es bei den Teilzeitbeschäftigten nur 52 Prozent. Beschäftigte mit einem Minijob arbeiten sogar nur zu 41 Prozent in tarifgebundenen Unternehmen.

Auf den ersten Blick überraschend gibt es zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede bei der Tarifbindung. Zwar arbeiten einerseits überdurchschnittlich viele Frauen in privaten Dienstleistungsbereichen mit niedriger Tarifbindung, zugleich sind sie aber auch in Branchen mit hoher Tarifbindung, wie der öffentlichen Verwaltung oder dem Gesundheits- und Sozialwesen überproportional stark vertreten.¹⁵

Etwas oberhalb des Durchschnittes liegt die Tarifbindung bei den Auszubildenden. Insgesamt stellen tarifgebundene Unternehmen häufiger Ausbildungsplätze zur Verfügung als Unternehmen ohne Tarifvertrag.

¹⁵ Zur Tarifbindung in den verschiedenen Branchen vgl. Kapitel 3.

Abb. 2.10: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigtengruppen (2020)
in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

2.4.3 Tarifbindung nach dem Alter der Betriebe

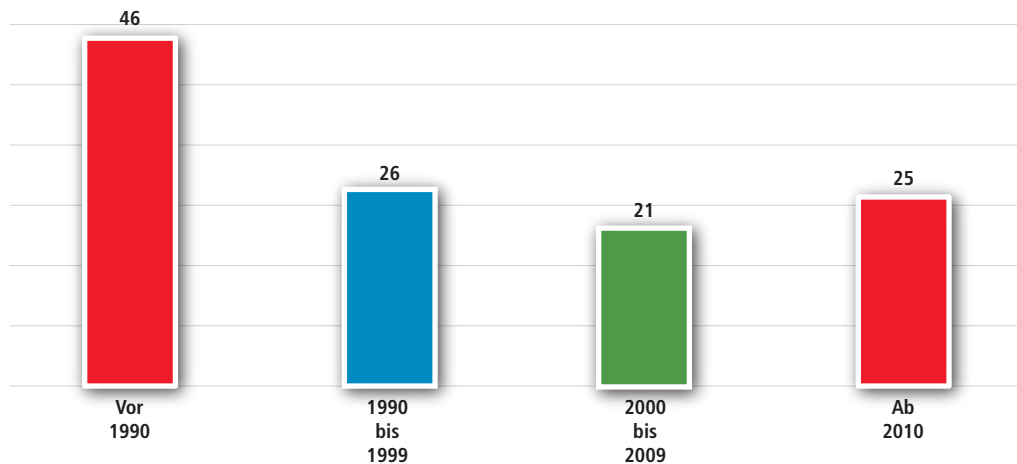
Zu den auffälligsten Determinanten der Tarifbindung gehört das Alter der Betriebe (Abbildung 2.11). Hierbei gilt die Regel: Je älter ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher unterliegt er einem Tarifvertrag. Von den Betrieben, die bereits vor 1990 gegründet wurden, waren im Jahr 2020 in Nordrhein-Westfalen 46 Prozent tarifgebunden. Von den seither gegründeten Betrieben haben hingegen nur zwischen einem Fünftel und einem Viertel einen Tarifvertrag. Von den in den 1990er Jahre gegründeten Betrieben sind es 26 Prozent, von Betrieben aus den 2000er Jahren sogar nur noch 21 Prozent. Unter den jüngsten Betrieben, die seit dem Jahr 2010 gegründet wurden, liegt die Tarifbindung mit 25 Prozent wieder leicht höher.

Die abnehmende Tarifbindung ist vor allem ein Ergebnis des ökonomischen Strukturwandels und den damit verbundenen Veränderungen in der nordrhein-westfälischen Unternehmenslandschaft. Während ältere Unternehmen, die tendenziell eher

tarifgebunden sind, aus dem Markt ausscheiden, gehen neu gegründete Unternehmen von vornherein gar nicht erst in die Tarifbindung. Nicht nur in Nordrhein-Westfalen, sondern in Deutschland insgesamt ist die Anwendung eines Tarifvertrages bei neu gegründeten Unternehmen immer mehr zu einer Ausnahmeerscheinung geworden (Kohaut/Ellguth 2008; Bossler 2019). Nicht unwesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen haben auch die Arbeitgeberverbände, indem sie mit der Einführung sogenannter OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) Unternehmen ermöglichten, Mitglied im Verband zu werden oder zu bleiben, ohne an den Verbandstarifvertrag gebunden zu sein (Behrens/Helfen 2016). Damit untergraben die Arbeitgeberverbände selbst die Akzeptanz von Tarifverträgen.¹⁶

¹⁶Zur Bedeutung der OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden in Nordrhein-Westfalen s. a. Kapitel 5.1.

Abb. 2.11: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen nach dem Gründungsjahr der Betriebe (2020)
in Prozent aller Betriebe und Beschäftigten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

2.5 Tarifbindung und Betriebsrat

Tarifpolitik und Mitbestimmung bilden die beiden zentralen Arenen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, die eng miteinander verwoben sind. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte unter anderem die Aufgabe, die Einhaltung von Tarifverträgen im Betrieb zu überwachen. Zugleich ist die große Mehrzahl der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert (Demir et al. 2019) und – zum Beispiel als Mitglieder gewerkschaftlicher Tarifkommissionen – oft selbst aktiv an der Gestaltung der Tarifpolitik beteiligt. Hinzu kommt eine zunehmende Dezentralisierung der Tarifpolitik durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die die tarifpolitische Rolle von Betriebsräten immer weiter aufgewertet hat (Schulten/Bispinck 2018).

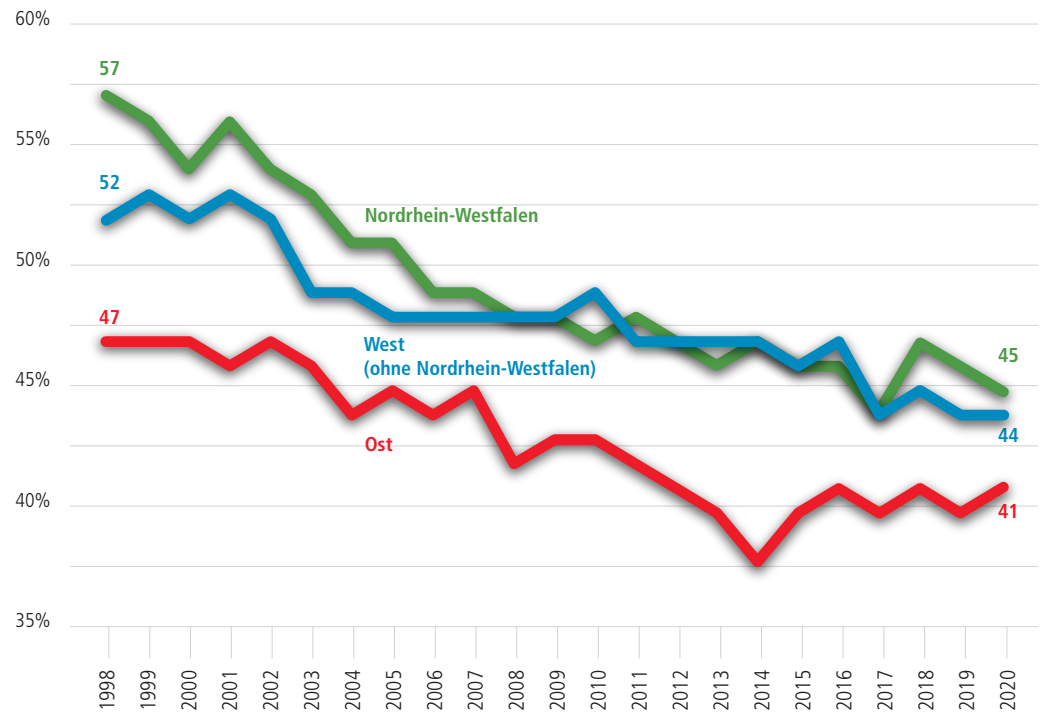
Schließlich spielen Betriebsratsmitglieder auch bei Durchsetzung oder Verteidigung einer Tarifbindung im Betrieb oft eine wichtige Rolle.

In Nordrhein-Westfalen arbeiteten im Jahr 2020 noch 45 Prozent der Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebsrat (Abbildung 2.12). 1998 waren es noch 57 Prozent. Ähnlich wie die Tarifbindung ist demnach auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen.

Abb. 2.12: Verbreitung von Betriebs- und Personalräten in Nordrhein-Westfalen, West* und Ostdeutschland** (1998–2020)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin

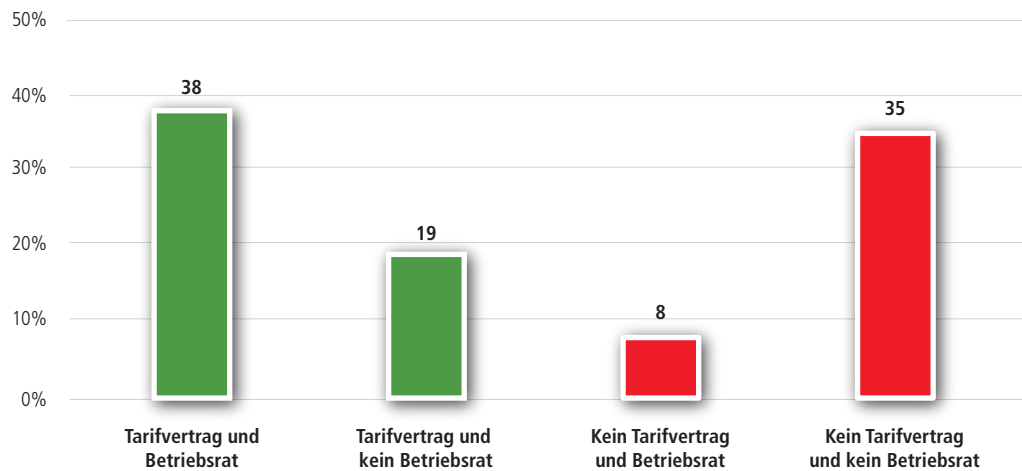


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Betrachtet man beide Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen zusammen, so arbeitet in Nordrhein-Westfalen nur noch etwas über ein Drittel aller Beschäftigten (38 Prozent) in Betrieben, die sowohl einen Betriebsrat haben als auch an einen Tarifvertrag gebunden sind. Ein weiteres Drittel aller Beschäftigten (35 Prozent) findet sich in Betrieben, die weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat haben (Abbildung 2.13). Ohne eine starke betriebliche Interessenvertretung fehlt

den Beschäftigten jedoch in der Regel das wichtigste Instrument, um die Anwendung eines Tarifvertrages durchzusetzen und dessen Umsetzung kontrollieren zu können.

Abb. 2.13: Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten in Nordrhein-Westfalen (2020)
in Prozent aller Beschäftigten
Anmerkung: Bezieht sich auf alle Betriebe.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich

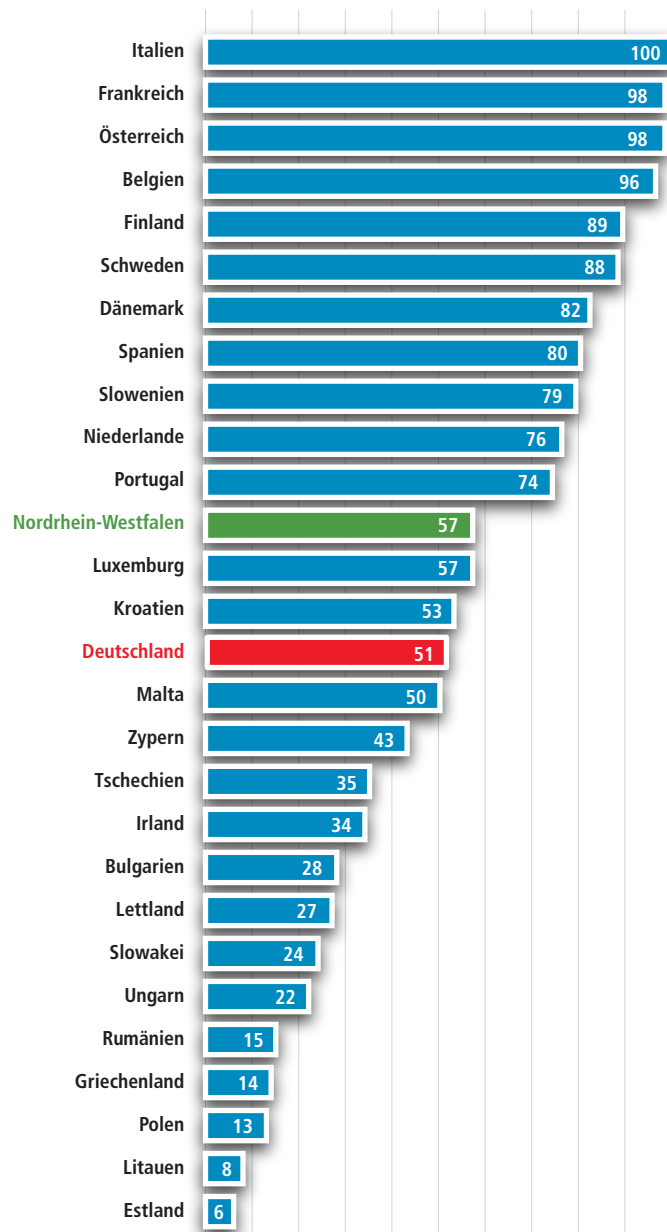
Dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland insgesamt und in Nordrhein-Westfalen im Besonderen keineswegs eine zwangsläufige Entwicklung darstellt, zeigt der Blick ins europäische Ausland. Innerhalb Europas variiert die Tarifbindung der Beschäftigten von annähernd 100 Prozent in Ländern wie Italien, Frankreich oder Österreich bis hin zu weniger als 20 Prozent in einigen osteuropäischen Ländern (Abbildung 2.14). Mit Werten von 57 Prozent in Nordrhein-Westfalen beziehungsweise 51 Prozent in Deutschland insgesamt liegt die Tarifbindung hierzulande lediglich im europäischen Mittelfeld. Vor allem die west- und nordeuropäischen Nachbarländer weisen zumeist eine deutlich höhere Tarifbindung auf.

Die Verbreitung von Tarifverträgen wird jeweils von einer Vielzahl national spezifischer Faktoren beeinflusst. Auffällig ist, dass alle Länder mit einer besonders hohen Tarifbindung über starke politische Institutionen und Regeln verfügen, die das Tarifvertragssystem stabilisieren (Schulten/Eldring/Naumann 2016; Fornasier 2017; Hayter/Visser 2020). Hierzu gehören Institutionen, die die Organisationsstärke der Tarifvertragsparteien stützen, wie zum Beispiel das sogenannte Gent-System in Skandinavien, in dem die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten und dadurch für viele Beschäftigte einen starken Anreiz für eine

Gewerkschaftsmitgliedschaft schaffen (Bandau 2018). In Österreich, das von allen europäischen Ländern bislang über eines der stabilsten Tarifvertragssysteme verfügt, gibt es ein umfassendes Kammersystem, das nicht nur eine Arbeiterkammer, sondern auch eine allgemeine Wirtschaftskammer umfasst, die auf Arbeitgeberseite die Tarifverträge abschließt und durch die Pflichtmitgliedschaft eine beinahe hundertprozentige Tarifbindung absichern kann (Zuckerstätter 2020).

Darüber hinaus wird in vielen Ländern das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen deutlich häufiger als in Deutschland genutzt. So werden zum Beispiel in den direkten Nachbarstaaten von Nordrhein-Westfalen Belgien und den Niederlanden fast alle wichtigen Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, was eine hohe Tarifbindung absichert. Ähnliches gilt für Länder wie Frankreich oder Finnland (Schulten et al. 2016; Günther 2021). In Italien existiert ein durch die Verfassung abgesichertes „Recht auf einen angemessenen Lohn“ (Artikel 36), bei dessen Umsetzung durch die italienischen Arbeitsgerichte immer der Tariflohn zugrunde gelegt wird, sodass in Italien die Tarifverträge quasi automatisch universelle Gültigkeit haben (Menegatti 2019).

Abb. 2.14: Tarifbindung in der Europäischen Union (2020)*
in Prozent aller Beschäftigten
* oder der aktuellste verfügbare Wert.



Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database (<https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>), für Deutschland und Nordrhein-Westfalen: IAB-Betriebspanel 2020

3. Tarifbindung und Tarifaufsetzungen in ausgewählten Branchen

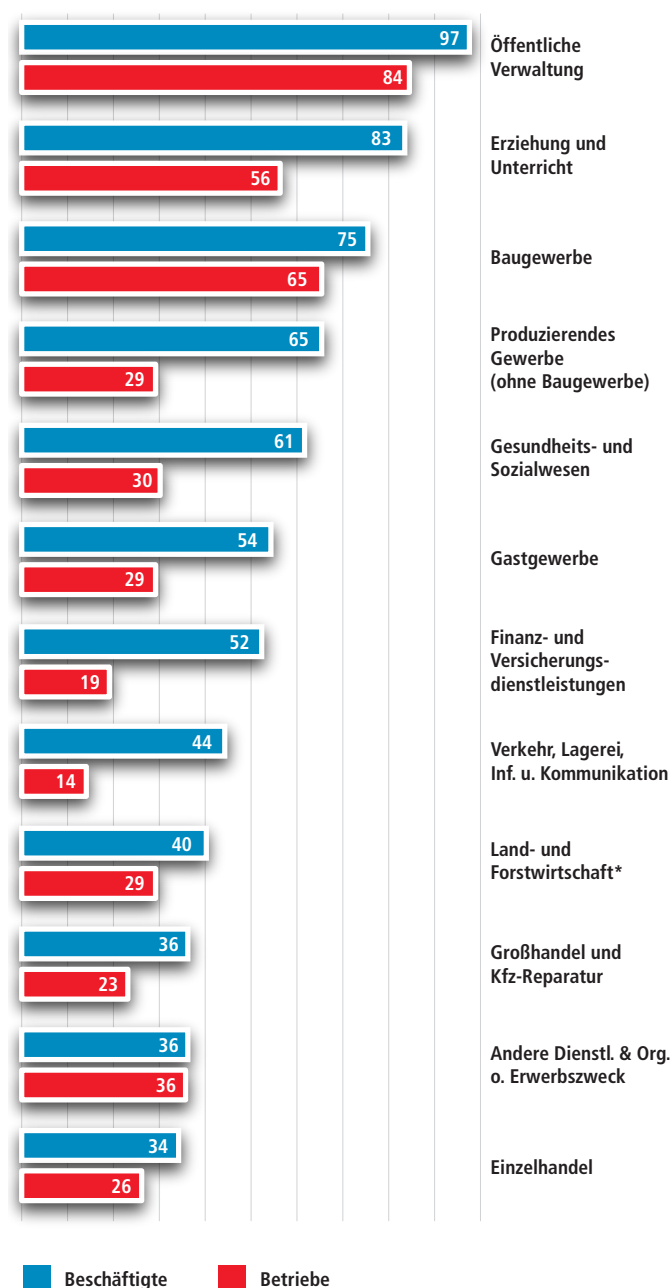
Je nach Branche wies die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen immer schon sehr große Unterschiede auf. Dies liegt zum einen an der unterschiedlichen Betriebsstruktur der Branchen. Gibt es in der Branche viele kleine Unternehmen, so ist die Tarifbindung der Beschäftigten in der Regel geringer, als wenn die Branche von Großunternehmen dominiert wird. Darüber hinaus spielen auch die branchenspezifischen Traditionen und Kooperationsformen der Arbeitsbeziehungen sowie insbesondere die Stärke der Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad führt meistens auch zu einer höheren Tarifbindung. Allerdings können auch eher schwach organisierte Branchen eine hohe Tarifbindung aufweisen, wenn sich die Tarifvertragsparteien z. B. auf eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Branchentarifverträge verständigen. Die Abbildung 3.1 zeigt die große Bandbreite der Tarifbindung, die auf Daten des IAB-Betriebspanels beruht. Aufgrund der geringen Fallzahlen in einigen Branchen wurden die Jahre 2019 und 2020 zusammengefasst.

In Nordrhein-Westfalen reicht die Spannweite von Branchen mit nahezu hundertprozentiger Tarifbindung bis hin zu Branchen, in denen nur noch jeder dritte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt wird. Die höchste Tarifbindung existiert nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, die bis auf kleine tariffreie Bereiche nahezu flächendeckend tarifgebunden ist. Sehr hoch fällt mit 83 Prozent auch der Wert für den Bereich Erziehung und Unterricht aus und relativ hoch ist die Tarifbindung mit 75 Prozent der Beschäftigten auch im Baugewerbe. Das produzierende Gewerbe weist eine Tarifbindung von knapp zwei Drittel (65 Prozent) auf, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 61 Prozent. Bei einer Tarifbindung von über der Hälfte bewegen sich auch das Gastgewerbe (54 Prozent) sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (52 Prozent). Mit deutlichem Abstand folgen der Bereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation mit 44 Prozent und die Land- und Forstwirtschaft (40 Prozent aller westdeutschen Bundesländer). Ganz am Ende liegen der Bereich Großhandel und Kfz-Reparatur mit noch 36 Prozent und der Einzelhandel mit 34 Prozent Tarifbindung.

Abb. 3.1: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen nach Wirtschaftsbereichen und Branchen (2019/20)

in Prozent aller Betriebe und Beschäftigten

* Wert: alle Bundesländer West



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Deutlich geringer fällt in den meisten Branchen die Tarifbindung der Betriebe aus. Relativ hohe Werte werden hier mit 84 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und 65 Prozent im Baugewerbe erzielt. Auch der Bereich Erziehung und Unterricht weist mit 56 Prozent noch eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung aus. In der Land- und Forstwirtschaft¹⁷, im produzierenden Gewerbe, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht die Tarifbindung der Betriebe nicht mehr als 30 Prozent. Noch deutlich darunter liegen der Einzelhandel (26 Prozent), der Großhandel (23 Prozent) und die Schlusslichter bilden die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (19 Prozent) sowie der Bereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation (14 Prozent). Die Unterschiede zur Tarifbindung der Beschäftigten ergeben sich daraus, dass Betriebe mit mehr Beschäftigten generell häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe. Bei der Gewichtung nach Beschäftigtenanteilen gehen diese größeren, tarifgebundenen Betriebe stärker in die Berechnung mit ein, als dies bei der Berechnung der Tarifbindung der Betriebe der Fall ist.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Branchen genauer analysiert und mit einzelnen betrieblichen Fallbeispielen illustriert. Hierbei werden sowohl Negativbeispiele der versuchten und vollzogenen Tariffucht als auch Positivbeispiele einer gelungenen (Wieder-)Herstellung der Tarifbindung berücksichtigt.

¹⁷Wegen geringer Fallzahlen für Nordrhein-Westfalen wird hier der Wert für Westdeutschland verwendet.

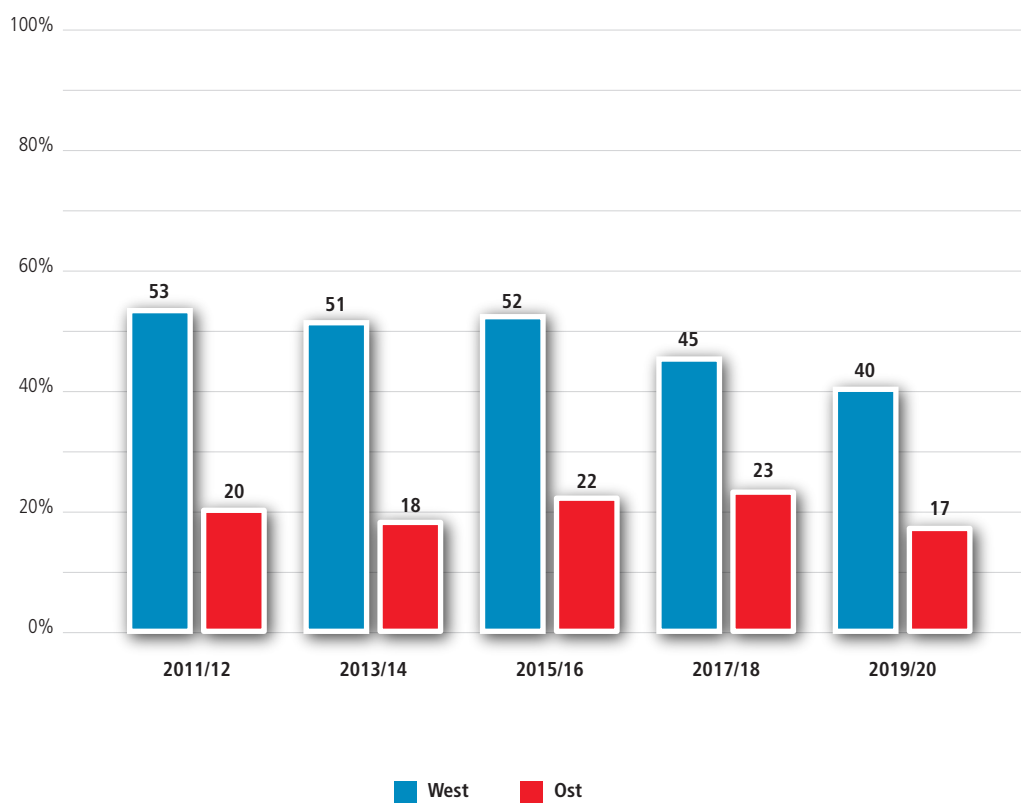
3.1 Land- und Forstwirtschaft

Der sogenannte „Grüne Bereich“ der Volkswirtschaft umfasst unterschiedliche Wirtschaftszweige. Sie beinhalten neben der Land- und Forstwirtschaft die Fischerei, den Garten- und Landschaftsbau einschließlich der Freizeiteinrichtungen sowie den Erwerbsgartenbau und schließlich die Floristik. Die Tariflandschaft in diesen Branchen zeichnet ein differenziertes Bild.

3.1.1 Tarifbindung in der Land- und Forstwirtschaft

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen Daten zur Tarifbindung für den gesamten Bereich der Land- und Forstwirtschaft aus. Aufgrund der geringen Fallzahl für Nordrhein-Westfalen verwenden wir hier die Daten für Westdeutschland. Danach arbeiteten 2019/20 40 Prozent der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft Westdeutschlands in tarifgebundenen Betrieben. Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber Anfang des Jahrzehnts. Gegenüber den ostdeutschen Ländern ist sie erheblich höher; dort beträgt die Tarifbindung lediglich knapp 17 Prozent (Abbildung 3.2).

Abb. 3.2: Tarifbindung in der Land- und Forstwirtschaft in West- und Ostdeutschland* (2011/12 – 2019/20)
in Prozent aller Beschäftigten
* inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.1.2 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft waren in NRW im Jahr 2020 120.200 Arbeitskräfte in 33.630 landwirtschaftlichen Betrieben tätig. 44,8 Prozent waren Familienarbeitskräfte, 21,3 Prozent ständige Arbeitskräfte und 33,9 Prozent nichtständige Arbeitskräfte (Saisonarbeitskräfte) (IT NRW 2021).

Tarifvertragspartei in diesem Wirtschaftsbereich sind die Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschaftsverbandes e.V. und der Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. Die Beschäftigten werden vertreten von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Die Tarifverträge werden auf Landesebene abgeschlossen. Fachlich betreffen sie die Landwirtschaft. In der Regel folgen die regionalen Tarifabschlüsse einer Bundesempfehlung, die für die jeweiligen Tarifrunden auf nationaler Ebene zwischen der IG BAU und dem Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) vereinbart wird.

3.1.3 Forstwirtschaft

Die Forstwirtschaft in Nordrhein-Westfalen wird zum einen betrieben vom Landesbetrieb Wald und Holz NRW, der sich in 15 Regionalforstämter gliedert, und von den Kommunen, die sich im Gemeindewaldbesitzerverband Kommunalwald NRW zusammengeschlossen haben, außerdem entfallen 3 Prozent auf den Bundesforst. Hinzu kommen die privaten Waldbesitzer. Immerhin 67 Prozent des Waldlandes befinden sich in Privatbesitz. Beschäftigte der privaten Waldbesitzer mit eigenem Personal werden von den Tarifparteien wie im Wirtschaftsbereich Landwirtschaft vertreten. Die Arbeitgeberseite hat 2018 signalisiert, dass sie keine Tarifverhandlungen auf Landesebene mehr führen will. In den Betrieben gelten zudem für die Stücklöhne in der Regel Haustarife, welche mittlerweile auch für die Stundenlöhne vereinbart worden sind. Zur Anpassung wird eine Orientierung an der Bundesempfehlung Landwirtschaft angestrebt. Der Manteltarifvertrag Privatforsten NRW wirkt nach. In der staatlich und kommunal getragenen Forstwirtschaft bestehen flächendeckend tarifliche Regelwerke: Zu nennen ist in erster Linie der TV-L-Forst, der von der IG BAU mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abgeschlossen wurde. Die Entgeltentwicklung folgt in der Regel dem TV-L für die Beschäftigten bei den Ländern. Im kommunalen Bereich gilt der TVöD.

3.1.4 Garten- und Landschaftsbau

Im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus besteht nach Aussagen der IG BAU eine stabile Tarifvertragslandschaft. Die Branche wird innerhalb der IG BAU vom Fachbereich Baugewerbe betreut. Es bestehen bundesweite Tarifverträge. Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Die Entgelte sind differenziert nach West/Berlin-West/Ost. Der jüngste Tarifvertrag stammt vom Juli 2021 und hat eine Laufzeit bis Juni 2023. Für nicht-tarifgebundene Freizeiteinrichtungen gibt es teilweise Haustarifverträge wie z. B. Legoland oder Sealife.

3.1.5 Erwerbsgartenbau

Der Erwerbsgartenbau ist ein tarifpolitisch eigenständiger Bereich. Der Landesverband Gartenbau Nordrhein-Westfalen e. V. ist der zuständige Berufs- und Arbeitgeberverband der im Gartenbau tätigen Betriebe. Im Jahr 2018 wurde ein neuer Rahmentarifvertrag abgeschlossen, der u. a. ein einheitliches Entgeltsystem, längere Urlaubszeit sowie eine neue tarifliche Zusatzrente festlegte. Im Juni 2021 erfolgte der jüngste Tarifabschluss mit einer Laufzeit von einem Jahr.

3.1.6 Floristik

Im Bereich der Floristik existieren nach wie vor getrennte Tarifverträge für West- und Ostdeutschland, die jeweils das gesamte west- bzw. ostdeutsche Tarifgebiet umfassen. Die Tarifverträge werden zwischen der IG BAU und dem Fachverband Deutscher Floristen vereinbart. Nachdem die Tarifverträge Ende 2020 ausgelaufen sind, konnte nach langwierigen Verhandlungen Ende Juli 2021 wieder ein neuer Tarifabschluss unterzeichnet werden.

3.2 Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)

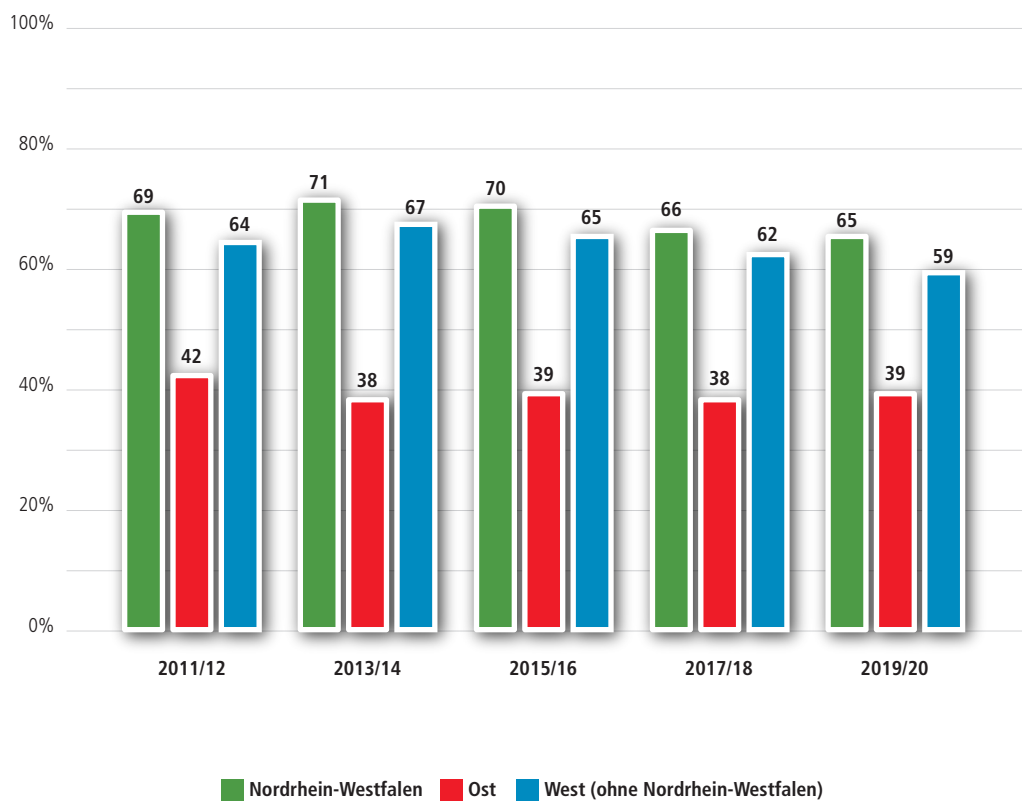
Das produzierende Gewerbe umfasst die Bereiche Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden sowie das verarbeitende Gewerbe, die Energieversorgung sowie die Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, die Beseitigung von Umweltverschmutzungen sowie das Baugewerbe (das aufgrund der Besonderheiten der Baubranche getrennt in Kapitel 3.3 diskutiert wird). Im produzierenden Gewerbe waren 2020 rund 10.560 Betriebe mit ca. 1.230.000 Beschäftigten tätig. Dieser Wirtschaftssektor erzielte einen Umsatz von etwa 322 Mrd. Euro (IT NRW 2022a).

Für das produzierende Gewerbe (ohne Baugewerbe) weist das IAB-Betriebspanel für NRW am aktuellen Rand (2019/2020) eine Tarifbindung von 65 Prozent der Beschäftigten aus. Dies liegt erkennbar über dem Wert von 59 Prozent für die übrigen westdeutschen Länder und sehr viel höher als Wert von 39 Prozent für die ostdeutschen Länder. Im Zeitverlauf seit 2011/2012 erwies sich die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen vergleichsweise stabil (Abbildung 3.3).

Abb. 3.3: Tarifbindung im Produzierenden Gewerbe in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.2.1 Chemische Industrie und verwandte Wirtschaftszweige

Die chemische Industrie stellt in Nordrhein-Westfalen ein breites Produktspektrum her, das neben chemischen Grundstoffen und Pharmazeutika auch Wasch- und Körperpflegemittel, Lacke und Farben, Chemiefasern u. a. umfasst. Für Nordrhein-Westfalen stellt die Branche einen bedeutenden Industriezweig dar und erzielte 2020 einen Umsatz von annähernd 41,2 Mrd. Euro mit rund 110.000 Beschäftigten (VCI 2021).

Die Tarifpolitik in der chemischen Industrie wird einerseits stark von den zentralen Akteuren auf der Bundesebene bestimmt. So werden etwa der Manteltarifvertrag und der Bundesentgelttarifvertrag vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) für ganz Deutschland ausgehandelt. An den ein- bis zweijährigen Entgeltrunden und anderen spezifischen Themen sind zumindest in der ersten Verhandlungsrunde die Landesbezirke bzw. Regionalverbände als Verhandlungsparteien selbst aktiv beteiligt.

In Nordrhein-Westfalen bestehen zwei Arbeitgeberverbände: Der Westfälische Arbeitgeberverband Chemie e. V. hat 185 Mitgliedsunternehmen mit rund 39.000 Beschäftigten. Die Unternehmen nutzen nach Angaben des Verbands in der Regel die Vorteile der Flächentarifbindung. Seit dem Jahr 2002 ist aber auch eine Mitgliedschaft ohne

Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) möglich. Nach Angaben der IGBCE ist die Anzahl der OT-Betriebe mit schätzungsweise weniger als zehn sehr gering. Letztere haben zudem teilweise Haustarifverträge, die in einigen Punkten vom Flächentarifvertrag abweichen. Der Arbeitgeberverband Chemie Rheinland ist ein Zusammenschluss von über 250 Unternehmen der chemischen Industrie im Rheinland mit zusammen 80.000 Beschäftigten. Der Verband bietet keine OT-Mitgliedschaft an. Nach Angaben der IGBCE haben einige wenige der von ihr betreuten Betriebe keine Tarifbindung.

Die IGBCE hat in Nordrhein-Westfalen ebenfalls zwei Organisationsgliederungen: die Landesbezirke Nordrhein und Westfalen. Die tarifpolitische Vertretung erfolgt im Übrigen je nach Branche bzw. Tarifbereich auf Bezirks-, Landesbezirks- oder Bundesebene.

Aus dem IAB-Betriebspanel liegen wegen der zu geringen Fallzahlen für Nordrhein-Westfalen keine Daten zur Tarifbindung in der chemischen Industrie vor. Die von der IGBCE selbst erfassten Daten ergeben für den aktuellen Stand folgendes Bild (Tabelle 3.1): In den westdeutschen Bundesländern insgesamt sind 66 Prozent der 2.621 Betriebe tarifgebunden. Bezogen auf die Beschäftigten sind es 83 Prozent. In Nordrhein-Westfalen fallen die Werte noch besser aus: 81 Prozent der rund 505 Betriebe sind tarifgebunden und sogar 92 Prozent der Beschäftigten.

Tabelle 3.1: Tarifbindung in der chemischen Industrie

	Anzahl Betriebe	Tarifbindung Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte
Tarifgebiet Nordrhein				
Gesamt	381		124.295	
davon Tarifgebunden	301	79 Prozent	113.951	92 Prozent
Tarifgebiet Westfalen				
Gesamt	124		40.821	
davon Tarifgebunden	110	89 Prozent	38.633	95 Prozent
Nordrhein-Westfalen				
Gesamt	505		165.116	
davon Tarifgebunden	411	81 Prozent	152.584	92 Prozent

Quelle: IGBCE (Stand: 14.12.2021)

Betriebliche Beispiele für Tarifflucht bzw. Tarifierbindung in der chemischen Industrie

MEG Übach Palenberg GmbH

Die MEG Übach Palenberg GmbH mit rund 100 Beschäftigten gehört zur MEG Gruppe und diese wiederum ist Bestandteil der Schwarz-Gruppe (u. a. Lidl, Kaufland). Das Werk wurde 2016 neu errichtet, recycelt gebrauchte PET-Flaschen von Lidl und stellt neue PET-Flaschenrohlinge her. Ein MEG Schwesterwerk stellt daraus wieder PET Flaschen her und füllt sie mit Mineralwasser, und zwar der Hausmarke von Lidl – ein unternehmensinternes Beispiel für Kreislaufwirtschaft. Die IGBCE betreute den Betrieb von Anfang an, erreichte die Gründung eines Betriebsrates und strebte frühzeitig Tarifverhandlungen an. Der Arbeitgeber wurde zunächst Mitglied des Unternehmerverbandes industrieller sowie tarifferfreier Arbeitgeber mit OT-Mitgliedschaft. Er zeigte aber Interesse an einer Tarifierbindung und der IGBCE gelang der Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages. Die Firma wurde Mitglied im Chemie-Arbeitgeberverband. Der Tarifvertrag wurde im Laufe der Jahre weiterentwickelt: Beim Entgelt sind derzeit 91 Prozent des Entgelts des Flächentarifvertrages erreicht. Auch einige Bestandteile des Manteltarifvertrages wurden bereits übernommen, so z. B. der Zusatzurlaub für Schichtarbeit, der bis Ende 2023 das volle Niveau erreichen soll. Weitere Schritte, unter anderem die Verkürzung der Wochenarbeitszeit stehen noch aus. Aus Sicht der IGBCE ist dies ein eher seltenes Arbeitgeberverhalten. Die MEG zielt aus gewerkschaftlicher Sicht auf ein positives Unternehmensimage, das nachhaltiges Produzieren mit angemessenen, tariflich geregelten Arbeits- und Einkommensbedingungen verbindet. Eine starke Ausweitung der Produktionskapazitäten ist geplant. Da wird diese Strategie bei der Personalrekrutierung von Nutzen sein.

Asahi Kasei Spandex Europe (AKSE)

Die Firma Asahi Kasei Spandex Europe (AKSE) in Dormagen betreibt qualitativ hochwertige Textilfaserproduktion. Asahi Kasei Spandex ist auf dem Gebiet der Elastanfasern weltweit führend und betreibt neben Deutschland auch Werke in Japan, Taiwan, China und Thailand. Im März 2006 übernahm Asahi Kasei das Dorlastan Spandex-Geschäft von der Firma Lanxess. Sie beschäftigte bislang 195 Arbeitnehmer*innen. Der Standort soll geschlossen werden. Der Betriebsrat hat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan verhandelt.

Die ersten Beschäftigten werden Anfang April 2022 in eine Transfergesellschaft wechseln und im Juni soll das Werk endgültig geschlossen werden. Die Firma war tarifgebunden über einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag und lag rund 15 Prozent unter dem Niveau der Fläche. Zugleich gründete das Unternehmen in Düsseldorf einen neuen Betrieb mit rund 150 Beschäftigten, die schwerpunktmäßig im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind. Der neue Standort ist nicht-tarifgebunden. Die IGBCE kritisiert das scharf und fordert eine Tarifierbindung für das neue Unternehmen.

Weck-Glaswerk GmbH

Die Firma mit rund 250 Beschäftigten stellt Einmachgläser („Weckgläser“) und andere Hohlglaskonserven her. Das Unternehmen wollte unbedingt aus der Bindung des Entgelttarifvertrages für die Glasindustrie heraus. Die IGBCE hat daraufhin einen Haustarifvertrag für den Entgeltbereich ausgehandelt. Die übrigen tariflichen Regelwerke bleiben für das Unternehmen bindend.

Elanco

Die Bayer AG verkaufte 2020 ihre Tiermedizinsparte an Elanco. Am Standort in Monheim entstand die Elanco AG mit rund 300 Beschäftigten. Daneben besteht die als Ausgliederung aus Bayer Vital hervorgegangene Elanco GmbH Deutschland mit 60 Beschäftigten, die Produkte zur Tiergesundheit vertreibt. Das Unternehmen Elanco kannte bis dahin keine Tarifierbindung. Es erklärte sich aber in einer Überleitungsvereinbarung bereit, Mitglied im Arbeitgeberverband der chemischen Industrie zu werden. Offen ist zurzeit, ob es gelingt, auch die Zentrale in Bad Homburg in die Tarifierbindung zu bringen.

Indulor Leverkusen GmbH & Co. KG

Das Unternehmen (früher Blankophor) mit 66 Beschäftigten stammt ursprünglich aus der Lanxess AG und gehört zur Indulor Chemie Gruppe. Es ist Bestandteil des Chemparks Leverkusen. Nach einem Wechsel in der Geschäftsführung wurde 2020 die zuvor bestehende Tarifierbindung infrage gestellt. Ende 2020 wurde der Austritt aus dem Arbeitgeberverband vollzogen. Zunächst erklärte sich das Unternehmen bereit, Verhandlungen über einen Haustarifvertrag zu führen, brach dann aber die Verhandlungen ab. Die IGBCE ist in dem Unternehmen traditionell gut verankert und verfügt über einen Organisationsgrad von über 70 Prozent. Es steht ein vermutlich harter Tarifkonflikt bevor. Mit Unterstützung der übrigen Arbeitnehmervertretungen im Chempark ist zu rechnen.

Zu den weiteren Branchen im Organisationsbereich der IGBCE zählen u. a. die Papierindustrie, Glasindustrie, Kautschukindustrie und die Kunststoff verarbeitende Industrie.

Für die Kunststoff verarbeitende Industrie gibt es in Nordrhein-Westfalen, im Gegensatz zu anderen Tarifbezirken, keinen eigenständigen Tarifvertrag. Das hat zur Folge, dass für viele Unternehmen der Branche Angleichungen über Öffnungsklauseln vom Tarifvertrag für die chemische Industrie vereinbart werden, um Wettbewerbsnachteile auszugleichen, da die Tarifverträge Kunststoff in anderen Regionen stellenweise erheblich unter dem Niveau der chemischen Industrie liegen. Betroffen sind davon zwischen 50 und 60 Betriebe in Nordrhein und 40 Betriebe in Westfalen. Die abgeänderten Tarifstandards liegen aber nach Angaben der IGBCE immer noch deutlich über denen der Kunststoffindustrie.

3.2.2 Metall- und Elektroindustrie

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) ist als industrielle Kernbranche in Deutschland und auch in Nordrhein-Westfalen von großer Bedeutung. Sie ist mit einem Jahresumsatz von fast 1,1 Billionen Euro einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Die Branche umfasst rund 25.900 Unternehmen mit nahezu 3,5 Mio. Beschäftigten (Gesamtmetall 2021, Tab. 2). In Nordrhein-Westfalen sind es 6.042 Unternehmen mit 705.000 Beschäftigten und einem Umsatz von rund 161,5 Mrd. Euro. Die Exportquote der M+E-Industrie Nordrhein-Westfalen liegt bei knapp 50 Prozent (Metall NRW 2021). Am Umsatz gemessen ist der Maschinenbau die wichtigste Teilbranche, gefolgt von der Herstellung von Metallerzeugnissen und nahezu gleichauf damit die Automobilindustrie sowie die Elektroindustrie. In Nordrhein-Westfalen ist die M+E-Industrie insgesamt stark mittelständisch geprägt, Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten dominieren.

Die Tarifpolitik in der M+E-Industrie ist oftmals taktgebend für eine ganze Tarifrunde und viele Abschlüsse beeinflussen direkt und indirekt auch die Tarifpolitik in anderen Branchen. Die beiden tarifpolitischen Hauptakteure in der Metall- und Elektroindustrie sind die IG Metall als Vertretung der Beschäftigten und Gesamtmetall als Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände. Diese regionalen Verbände sind die Verhandlungspartner der regionalen Gliederungen der IG Metall, wenn

es um Verhandlungen über branchenweite Tarifverträge geht. In Nordrhein-Westfalen besteht auf der Arbeitgeberseite der Verband Metall NRW, der als Tarifpartei fungiert. Metall NRW hat 26 örtliche Mitgliedsverbände, die auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbieten. Nach Beobachtungen der IG Metall verhalten sich die lokalen Verbände mit Blick auf die OT-Mitgliedschaft unterschiedlich. Die Mehrzahl der Verbände hat grundsätzlich eine positive Haltung zu Tariferträgen, ohne sich jedoch aktiv für eine Steigerung der Tarifbindung einzusetzen. Kölnmetall (o. J.) wirbt z. B. damit, „alle Mitgliedsunternehmen mit oder ohne Tarifbindung“ zu unterstützen, um „von der Fläche zum Betrieb“ die „passende Lösung bei Entgelten, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen“ zu finden. Andere Mitgliedsverbände wie z. B. der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Rhein-Wupper oder der Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen sehen OT-Mitgliedschaften nach wie vor eher als Ausnahmeregelung und werben deutlich stärker für eine Bindung an den Verbandstarifvertrag.

Die Anzahl der Mitgliedsunternehmen bei Metall NRW war insgesamt im vergangenen Jahrzehnt relativ stabil und hat in jüngster Zeit sogar leicht zugenommen. Der Zuwachs ist jedoch ausschließlich auf OT-Mitglieder zurückzuführen, während die Anzahl der an den Flächentarifvertrag gebundenen M+E-Unternehmen in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist (Tabelle 3.2): Während im Jahr 2005 noch 1.699 Betriebe mit 384.401 Beschäftigten tarifgebunden waren, sank die Zahl bis 2020 auf 1.035 Betriebe mit rund 311.900 Beschäftigten. Gemessen an den insgesamt rund 705.000 Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens liegt die Bindung des Flächentarifvertrages Ende 2020 bei rund 44 Prozent. Die Zahl der M+E-Betriebe ohne Tarifbindung kletterte in dem Zeitraum von 583 mit rund 44.000 Beschäftigten auf 870 mit 84.250 Beschäftigten.

Die Mitgliederstruktur der Verbände von Metall NRW hat sich ebenfalls entsprechend verändert. Der Anteil der tarifgebundenen Verbandsmitglieder ist von 2005 bis 2020 von knapp 75 Prozent auf 54 Prozent zurückgegangen. Bezogen auf die Beschäftigten der tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe entspricht das einem Rückgang von knapp 90 Prozent auf knapp 80 Prozent. Es sind also vor allem kleine und mittlere Betriebe, die die Tarifbindung aufgegeben haben bzw. eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewählt haben.

Tabelle 3.2: Betriebe* und Beschäftigte in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie und Mitgliedsfirmen in den regionalen Mitgliedsverbänden von Metall NRW (2000 – 2020)

* Betriebe ab 20 Beschäftigte; ** ...an die Verbandstarifverträge von Metall NRW

Jahr	Insgesamt		Tarifgebunden**		ohne Tarifbindung**	
	Betriebe*	Beschäftigte	Mitgliedsfirmen	Beschäftigte	Mitgliedsfirmen	Beschäftigte
2005	5.386	670.530	1.699	384.401	583	44.004
2006	5.281	663.827	1.615	371.672	572	44.558
2007	5.419	690.264	1.531	371.414	619	48.530
2008	5.436	708.218	1.482	370.135	650	51.772
2009	5.419	706.980	1.422	348.525	665	52.906
2010	5.240	654.914	1.356	344.590	701	58.017
2011	5.300	679.799	1.316	349.202	713	61.716
2012	5.550	695.848	1.274	350.795	797	69.934
2013	5.596	696.882	1.250	345.536	804	74.291
2014	5.713	702.924	1.222	347.343	800	71.591
2015	5.735	700.421	1.203	334.910	800	72.729
2016	5.716	698.618	1.195	334.876	819	75.059
2017	5.727	705.359	1.134	329.237	850	80.550
2018	5.746	722.510	1.112	333.548	851	84.366
2019	5.979	730.690	1.079	329.747	865	85.823
2020	6.042	704.786	1.035	311.900	870	84.250

Quelle: Gesamtmetall, Zahlenhefte - Stand: jeweils Jahresende

Neben der Flächentarifbindung besteht in einem gewissen Umfang auch eine Tarifbindung durch Haustarifverträge unterschiedlichen Charakters. Dazu gehören viele Anerkennungstarifverträge, die entweder die Flächentarifverträge vollständig übernehmen oder Abweichungen enthalten. Nach Angaben der IG Metall befinden sich insgesamt rund 1.150 Betriebe in der Betreuung durch die Gewerkschaft. Jährlich registriert die IG Metall rund 300 betriebliche Tarifverhandlungen für rund 270 Betriebe zu den verschiedensten Themenbereichen. Bei den Abweichungen spielt das 2018 für die M+E-Industrie vereinbarte tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) eine wichtige Rolle. Ein Teil des T-ZUGs kann von bestimmten Beschäftigtengruppen in acht zusätzliche freie Tage umgesetzt werden.

Wenn Betriebe aus der Tarifbindung ausscheiden, ist die Beibehaltung des Tarifniveaus nicht unüblich. Allerdings werden in mittlerer Frist nicht mehr alle Tarifsteigerungen übernommen.

Es gibt eine Reihe von betrieblichen Beispielen, in denen es in den letzten Jahren zu Auseinandersetzungen um die Aufrechterhaltung bzw. Herstellung von Tarifbindung gekommen ist.

Betriebliche Beispiele für Tarifflicht bzw. Tarifierbindung in der Metall- und Elektroindustrie

Boge Druckluftsysteme

Die Firma Boge Druckluftsysteme ist ein familiengeführtes Unternehmen mit Sitz in Bielefeld, das Kompressoren und Druckluftkomponenten herstellt und auch komplette System- und Servicelösungen anbietet. Es beschäftigt rund 700 Beschäftigte, davon 485 am Hauptproduktionsstandort in Bielefeld, weitere 40 in Großenhain/Sachsen; knapp die Hälfte davon sind Mitglieder der IG Metall. Es gibt eine Niederlassung in Shanghai und einige internationale Vertriebsbüros.

Der Kampf um die Tarifierbindung bei Boge reicht fast zwei Jahrzehnte zurück. 2003 verließ das Unternehmen den Arbeitgeberverband, die Tarifierbindung wurde beendet. In den darauffolgenden Jahren wurden immer wieder vorübergehende tarifliche Lösungen gefunden, die aber stets Kompromisse unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrags darstellten. Sie basierten zum Teil auf dem „Gelsenkirchener Abkommen“, das solche Abweichungen grundsätzlich zuließ. 2005 etwa einigten sich das Unternehmen und IG Metall auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Std., also 3,5 Std. über der tariflichen 35-Stunden-Woche. 2011 gelang eine Verkürzung auf 36,5 Stunden. Sie wurde 2013 – gegen Investitionszusagen des Unternehmens – befristet und ohne Nachwirkung verlängert. Als diese Regelung 2016 auslief, konnte kein neuer Kompromiss gefunden werden, da die IG Metall nicht bereit war, die Forderungen von Boge nach weiteren Zugeständnissen zu erfüllen.

Es bestand erstmals ein tarifloser Zustand. Das Resultat war nach Angaben der IG Metall verheerend: „Unter dem Deckmantel der AT-Beschäftigung wurden ausufernde Arbeitszeiten, kaum Sonderzahlungen und untertarifliche Vergütung kaschiert.“ (Metallzeitung Januar 2021). Da der Arbeitgeber aber die Tarifiergebnisse der M+E-Industrie immer an die Beschäftigten weitergab, entstand eine schwierige Situation, denn die Kraft zu einer weiteren Verbesserung war in der Belegschaft nicht vorhanden.

Nach der Tarifierunde 2018 entstand eine neue Situation, denn das Unternehmen lehnte den Abschluss ab und wollte das vereinbarte tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A und B) nicht an seine Beschäftigten weitergeben. Die Bereitschaft der Belegschaft, sich dagegen zur Wehr zu setzen, nahm zu, immer mehr Beschäftigte organisierten

sich in der IG Metall. Im Laufe des Jahres 2019 ergriff sie – unterstützt von der IG Metall – eine Fülle von Aktivitäten. Ende 2019 gab es eine „verlängerte Frühstückspause“ mit öffentlicher Pressekonferenz, auf die vor allem der Boge-Gesellschafter Meier-Scheuven, zugleich Präsident der IHK Bielefeld, empfindlich reagierte. Man einigte sich zunächst auf Einmalzahlungen. Im Laufe des Jahres 2020 gab es eine Reihe weiterer Aktionen (Rote-T-Shirt-Aktion, Parkplatz-Aktion mit Roadshow), so dass Ende 2020 praktisch ein fertiges Verhandlungsergebnis stand, das in Form eines Eckpunktepapiers fixiert wurde. Auf einer IG Metall-Mitgliederversammlung im Mai 2021 auf der Bielefelder Alm stimmten über 98 Prozent der Mitglieder zu. Der Anerkennungstarifvertrag sieht eine schrittweise Anpassung der tariflichen Leistungen vor: Bereits seit Mai 2021 gilt die 36-Stunden-Woche, ebenfalls im Mai gab es einen Corona-Bonus von 1000 Euro, das Transformationsgeld für 2022 floss bereits im Oktober 2021 und ab 2022 gilt das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG). Und bis 2028 wird in zwei Schritten dann auch die 35-Stunden-Woche umgesetzt. Die Tarifierbindung ist bis zum Ende des Jahrzehnts gesichert.

Hiro Lift

Die Firma Hiro Lift Hillenkötter + Ronsieck GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Bielefeld, gegründet 1897 und mit heute rund 350 Beschäftigten. Es fertigt als größter deutscher Hersteller Treppenlifte sowie Plattformlifte und verschiedene Aufzugsanlagen. In den 2000er Jahren war das Unternehmen vorübergehend ein Fall für die Banken, nach Umstrukturierung lief es in den 2010er Jahren wirtschaftlich besser. Im Jahr 2011/12 kam es erstmals zur Gründung eines Betriebsrats. Ein Generationswechsel im Unternehmen führte teilweise zu erheblichen Konflikten.

Im Laufe der Jahre verbesserte sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Er liegt inzwischen bei rund 50 Prozent, im Hauptwerk sogar bei 75 Prozent. 2017 forderten die Beschäftigten Tarifierverhandlungen, was bei dem Unternehmen auf Ablehnung stieß. Es schaltete eine Anwaltskanzlei ein, die nach Angaben der IG Metall mit Union-Busting-Methoden gegen die IG Metall vorging. Von 2018 bis Frühjahr 2019 organisierten Beschäftigte und Betriebsrat eine Fülle von allen nur denkbaren betrieblichen Aktivitäten und im Mai 2019 kam es – übrigens das erste Mal seit 40 Jahren in der Geschichte der IG Metall-Geschäftsstelle – zu einer Urabstimmung über einen unbefristeten Streik. Es folgte ein vierwöchiger Streik. Finanzieller Druck war kaum möglich, da die Endkunden des Unternehmens meist Privatpersonen mit mangelnden

Einflussmöglichkeiten sind. Der Konflikt erregte aber große öffentliche Aufmerksamkeit: Am 1. Mai 2019 sprach in Bielefeld Ministerpräsident Armin Laschet auf der Mai-Kundgebung und wurde mit dem Fall konfrontiert. Die IG Metall schaltete Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und die örtlichen Bundestagsabgeordneten ein.

Bewegung kam überraschend dadurch ins Spiel, dass das Unternehmen im Juni 2019 (zunächst mehrheitlich) an die Stoffel Vermögensverwaltung Beteiligungsgesellschaft verkauft wurde. Die neue Geschäftsführung war Tarifverträgen gegenüber aufgeschlossen und es konnten dann schrittweise Lösungen vereinbart werden. In einem ersten Paket wurden Verbesserungen bei Löhnen (u. a. Einmalzahlung) und Arbeitszeit im Volumen von 14 Prozent bis Ende 2020 erzielt. Ende 2021 folgte das nächste Abkommen, das einen Stufenplan bis Ende 2022 vorsieht. Damit ist u. a. eine weitere Arbeitszeitabsenkung, die Einführung von Weihnachtsgeld und der Zahlungen T ZUG A und B verbunden. Bis 2023 soll dann die noch erforderliche restliche Anpassung an das Niveau des Flächentarifvertrags verhandelt werden.

Boll & Kirch

Die Firma Boll & Kirch Filterbau ist ein mittelständisches Unternehmen mit rund 700 Beschäftigten mit Sitz in Kerpen. Es verfügt über 24 Vertriebsstandorte im Ausland mit rund 200 weiteren Beschäftigten. Es war bis Anfang 2020 Mitglied des Metallarbeitgeberverbandes und damit tarifgebunden. Kurz vor Abschluss der Tarifverhandlungen in der Tarifrunde 2020 verkündete die Geschäftsführung den Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Zwar blieben die bestehenden Tarifverträge in der Nachwirkung, aber neue tariflichen Regelungen waren daher nicht mehr automatisch gültig. Das löste bei der Belegschaft große Unruhe aus. Betriebsrat und IG Metall organisierten zahlreiche Informationsveranstaltungen. Als Ziel wurde die Durchsetzung der Tarifbindung durch einen Haustarifvertrag formuliert. Im November 2020 wurde digital eine 39-köpfige Tarifkommission und eine 8-köpfige Verhandlungskommission gebildet. Nach mehrmonatigen Verhandlungen gelang dann die Vereinbarung eines Haustarifvertrages, mit dem nach Angaben der IG Metall das Niveau des Flächentarifvertrages im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Entgeltregelungen beibehalten wurde.

Procast Guss

Die Firma Procast Guss ist eine Kundengießerei, die 1982 gegründet wurde und sich heute zu den führenden Unternehmen in Europa zählt. Das

Unternehmen mit rund 480 Beschäftigten hat seinen Hauptstandort in Gütersloh. Nachdem es in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten war, rettete eine Übernahme durch die Hamburger Industrieholding Kingstreet Industries 2019 das Unternehmen vor der Insolvenz. Bereits seit 2017 gab es andauernde Konflikte um die Tarifbindung des Unternehmens. Der neue Eigentümer setzte ein umfangreiches Maßnahmenpaket um und zeigte sich auch zu Tarifverhandlungen bereit. Der IG Metall gelang es, 2020 einen umfassenden Anerkennungstarifvertrag der Fläche der Metall- und Elektroindustrie auszuhandeln. Dabei wurden auch Abweichungen für mehrere Jahre geregelt. Einschnitte beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden in den kommenden Jahren langsam zurückgefahren. Ein Teil der eingesparten Sonderzahlungen wird in einen gemeinsam von Betriebsrat und Arbeitgeber verwalteten „Zukunftsfonds“ eingezahlt. Von Vorteil ist, dass künftig alle neuen Tarifabschlüsse der Metall- und Elektroindustrie auch für Procast gelten. Es besteht ein betriebsbedingter Kündigungsschutz bis Ende 2024 (metallzeitung November 2020 Gütersloh-Oelde).

Hydro Recycling

Die Firma Hydro Aluminium Recycling Deutschland GmbH mit Sitz in Dormagen beschäftigt rund 500 Arbeitnehmer*innen. Geschäftsbereich ist die Aufbereitung von Aluminiumschrotten bzw. aluminiumhaltigen Abfällen. Nach Angaben der IG Metall war Hydro Recycling lange der einzige Hydro-Betrieb in der Region ohne Tarifbindung. Das sollte sich ändern. 2018 fand erstmals eine Betriebsratswahl statt. Danach war das Thema Tarifbindung immer wieder Gegenstand von Gesprächen von Betriebsrat, Gewerkschaft und Management. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad stieg kontinuierlich und liegt heute über 80 Prozent. Im März 2021 wurde dann schließlich der Haustarifvertrag unterschrieben. Aus Sicht der Geschäftsführung sprach vor allem die Gewinnung und Haltung von Fachkräften für die Tarifbindung.

Norwe

Die Firma NORWE GmbH, 1956 gegründet mit Sitz in Bergneustadt, ist im Bereich Spritzgußwerkzeuge und -maschinen sowie Bestückungsmaschinen tätig und beschäftigt rund 100 Arbeitnehmer*innen. Das Unternehmen war bislang tariflos. Hier gelang es der IG Metall durch die zunehmend gute Organisationsquote den Druck so zu erhöhen, dass im Laufe des Jahres 2021 ein Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen werden konnte. Auch die Basis für die Übernahme künftiger Abschlüsse wurde geregelt. Er sieht allerdings auch eine zeitlich befristete Abweichung bei der Arbeitszeit vor.

3.2.3 Eisen- und Stahlindustrie

Die Eisen- und Stahlindustrie steckt in Deutschland in einer wirtschaftlich schwierigen Umbruchphase. Das Umsatzniveau lag 2020 mit 32 Mrd. Euro noch unter dem Niveau des Krisenjahres 2009. In der Branche sind bundesweit ca. 83.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. In der Eisen- und Stahlindustrie existiert eine seit jeher stabile Tarifvertragslandschaft. Das größte Tarifgebiet umfasst die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und einen Standort in Hessen. Tarifverträge betreffen hier rund 59.000 Beschäftigte. Tarifvertragspartei der IG Metall ist der Arbeitgeberverband Stahl (AGV-Stahl) mit Sitz in Düsseldorf. In den AGV-Mitgliedsunternehmen arbeiten nach Angaben des Verbands 90 Prozent der Beschäftigten der Branche. Weitere eigenständige Tarifgebiete sind das Saarland und die ostdeutsche Stahlindustrie.

Die Tarifbindung ist stabil, Tarifflicht ist nach Angaben der IG Metall in dieser Industrie ein „No-Go“. Allerdings gibt es in verschiedenen Unternehmen eine Reihe von vereinbarten Abweichungen vom Flächentarifvertrag mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung. Und in Einzelfällen gelingt auch die Herstellung einer bis dahin nicht vorhandenen Tarifbindung.

Mendritzki

Die Mendritzki-Gruppe, mit Sitz in Plettenberg und weiteren Standorten u. a. in Bochum und Schmalkalden, deckt einen Geschäftsbereich von Bandstahl über Präzisionsteile bis zu Schneidwerkzeugen ab. Am Standort Bochum mit rund 60 Beschäftigten setzte sich die IG Metall seit 2017 für eine Tarifbindung ein. Sie unterstützte die Durchführung von Betriebsratswahlen, erreichte rasch einen Organisationsgrad von rund 80 Prozent und forderte 2018/19 den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auf. Der ist zwar Mitglied im Arbeitge-

berverband, wollte aber keinen Flächentarifvertrag Metall. Die Verhandlungen wurden in der ersten Coronaphase einvernehmlich ausgesetzt, aber im Laufe des Jahres 2021 wieder aufgenommen und vor kurzem abgeschlossen. Das Ergebnis ist ein eigener Manteltarifvertrag, der sich stark an den entsprechenden Tarifvertrag der Fläche anlehnt, sowie ein Entgelttrahmentarifvertrag, der sich am Tarifvertrag der Eisen- und Stahlindustrie orientiert. Der Tarifvertrag gilt für den Standort Bochum

3.2.4 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

In der Holz verarbeitenden Industrie sind in Nordrhein-Westfalen 520 Unternehmen mit rund 48.000 Beschäftigten tätig. Sie erzielten einen Jahresumsatz von 11,3 Mrd. Euro (IT NRW 2022b). In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie bestehen zwei Tarifgebiete: zum einen Westfalen-Lippe (HVI) in Verbindung mit dem Fachverband Serienmöbel, mit dem Arbeitgeberverband der Holzindustrie, zum andern Nordrhein, mit dem Landesverband der Holzindustrie Rheinland. Beide sind seit 2004 tariflos. Einzelne Betriebe sind an das Tarifgebiet Westfalen-Lippe angebunden. Die strukturelle Krise begann bereits vor der Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) in die IG Metall (1999). Große Unternehmen wechselten damals in die OT-Mitgliedschaft. Kleinere Unternehmen orientieren sich häufig am Flächentarifvertrag. Die Arbeitgeber sehen nach Einschätzung der IG Metall den Flächentarif als

Maximalvergütung und es geht ihnen in der alltäglichen Tarifpolitik vor allem darum, Abweichungen nach unten zu vereinbaren. Die IG Metall ist in den Betrieben unterschiedlich stark vertreten. Der Organisationsgrad bewegt sich zwischen 30 und 80 Prozent.

Der Tarifvertrag in der Polstermöbelindustrie ist 2015/2016 ausgelaufen. Die IG Metall zielt darauf ab, ihn durch den Tarifvertrag HVI zu ersetzen. Zwei Unternehmen, die Bielefelder Werkstätten und die Firma COR, sind bereits, was die Entgeltentwicklung angeht, über Anerkennungstarifverträge an das Tarifgebiet angekoppelt.

Schließlich besteht ein eigenständiger Tarifvertrag Kunststoffindustrie Lippe. Die Arbeitgeber sind als Fachgruppe Kunststoff im Arbeitgeberverband Lippe organisiert. Das Tarifgebiet erfasst elf Betriebe mit rund 3.000 Beschäftigten, das Tarifniveau ist vergleichbar mit HVI.

Häcker

Die betriebs- und tarifpolitische Situation in einzelnen Unternehmen der Möbelindustrie ist zum Teil schwierig: Bei Häcker besteht schon seit 2006 keine Tarifbindung mehr. Häcker Küchen hat ca. 2.100 Beschäftigte an zwei Standorten, Rodinghausen (NRW) und Venne (Niedersachsen).

Poggenpohl

Die Firma Poggenpohl, Premiumküchenhersteller in Herford mit rund 230 Beschäftigten, trat 2019 aus dem Verband aus. Verhandlungen über einen Sanierungstarifvertrag ließ sie platzen. Trotz eines nachwirkenden Tarifvertrages drängte das Unternehmen Mitarbeiter, Arbeitsverträge mit verschlechterten Arbeitsbedingungen zu unterschreiben. In der Coronakrise 2020 stellte das Unternehmen einen Insolvenzantrag, es wurde schließlich von einem chinesischen Unternehmen Jomoo-Group übernommen. Die tarifpolitische Situation ist durch die OT-Mitgliedschaft gekennzeichnet.

Brigitte-Küchen

Die Firma Brigitte-Küchen aus Hiddenhausen stellte ebenso kurz nach Erwerb durch die Kairos-AG aus Berlin im Jahr 2020 Insolvenzantrag (in Eigenverwaltung) und trat aus dem Arbeitgeberverband komplett aus. Von ca. 430 Beschäftigten blieben aktuell noch ca. 210 übrig. Ein Großteil der Beschäftigten hat neue Arbeitsverträge unterschrieben.

Hülsta

Die Firma Hülsta mit Sitz in Stadtlohn und etwa 1.200 Beschäftigten schied mit ihrer Verwaltungsgesellschaft aus der Tarifbindung aus. Die neugegründete Gesellschaft war nicht-tarifgebunden und stellte billigeres Personal zur Verfügung.

Westag

Die Firma Westag, Hersteller von Arbeitsplatten und Türen in Rheda-Wiedenbrück, stellt demgegenüber ein positives Beispiel dar. Die Tarifbindung an die Verträge in der Sägeindustrie war 2004 ausgelaufen. In der Folgezeit konnte die Zahl der Mitglieder deutlich auf über 50 Prozent gesteigert werden. Die Ende 2019 neu durchgesetzte Tarifbindung sieht beim Entgelt eine schrittweise Heranführung an den Flächentarifvertrag Holz und Kunststoff (HVI) vor (hier ist man auf einem guten Weg). Vereinbart wurde ferner eine Harmonisierung beim Weihnachts- und Urlaubsgeld bei den Beschäftigten von Westag vor, die 2021 umgesetzt wurde.

3.2.5 Textil- und Bekleidungsindustrie

Die nordrhein-westfälische Textilindustrie umfasst (2020) 189 Betriebe ab 20 Beschäftigte mit rund 17.600 Beschäftigte und erzielte einen Umsatz von 3,2 Mrd. Euro. In der Bekleidungsindustrie sind es 50 Betriebe mit etwa 5.100 Beschäftigten, die einen von 1,2 Mrd. Euro erwirtschaften. (IT NRW 2021b). Die Exportquote hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen und betrug 2020 47 Prozent (Textil) bzw. 35 Prozent (Bekleidung) (IT NRW 2022c).

Auf Bundesebene besteht der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, der von Landes- und Fachverbänden getragen wird. In Nordrhein-Westfalen sind der Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. und der Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. für Westfalen als Tarifvertragspartei tätig. Hinzu kommt noch der regional aktive Arbeitgeberverband der Textilindustrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e. V. Die Arbeitgeberverbände bieten auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung an. Es gibt für die Bekleidungsindustrie und die Textilindustrie jeweils getrennte Tarifwerke, die mit der IG Metall ausgehandelt werden. Es finden regelmäßig Tarifverhandlungen statt und die Tarifbindung wird von den Verbänden gepflegt. Die IG Metall hat auch eine Reihe von Haustarifverträgen abgeschlossen, teils als Anerkennungstarifverträge, teils als verbandsbezogene Ergänzungstarifverträge mit Abweichungen vom Flächentarifvertrag. In einigen Firmen sind die Tarifverträge nach Verbandsaustritt auch nur noch in der Nachwirkung.

3.2.6 Ernährungswirtschaft

In der nordrhein-westfälischen Nahrungs- und Genussmittelindustrie (inkl. Getränkeherstellung) arbeiten in annähernd 1.100 Betrieben rund 156.000 Beschäftigte, davon ein Drittel in Teilzeit und knapp ein Viertel als geringfügig Beschäftigte (BA 2021). Der Branchenumsatz betrug 2020 rund 40,5 Mrd. Euro (MULNV 2020; IT NRW 2021b). Die Branche teilt sich in eine Reihe von Unterbranchen auf. Dementsprechend differenziert stellt sich aus Sicht der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auch die Tariflandschaft in der Branche dar: Es bestehen einige Flächentarifverträge (u. a. Süßwarenindustrie, Brauwirtschaft, Obst- und Gemüseindustrie), aber es sind längst nicht mehr alle Betriebe erfasst. Die Betriebe teilen sich in kleine und mittelständische Betriebe bis hin zu Weltkonzernen und namhaften Familienunternehmen.

Die Unterschiedlichkeit der Unternehmen führt oftmals zu starken Auseinandersetzungen innerhalb der Flächentarifgebiete. Des Öfteren starten die Unternehmen den Versuch, aus dem Flächenverbund zu flüchten und finden sich dann durch den Druck der NGG-Mitglieder im Betrieb recht schnell in Haustarifverhandlungen wieder.

3.2.7 Süßwarenindustrie

Die Süßwarenindustrie ist eine stabile Branche, die wirtschaftlich auch ein Pandemiegewinner ist. Aus Sicht der Gewerkschaft NGG ein tarifpolitisch wichtiger Wirtschaftszweig, auf dem ein besonderer Focus liegt. Der Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie (BDSI) mit Sitz in Bonn fungiert als Wirtschafts- wie auch als Arbeitgeberverband. Die Mitgliedschaft ist wahlweise mit oder ohne Tarifbindung möglich. Die OT-Mitgliedschaft wird nach Beobachtung der NGG allerdings nicht aktiv beworben. Die BDSI-Mitglieder repräsentieren nach eigenen Angaben rund 90 Prozent des Wertes der Süßwarenproduktion in Deutschland. Der Verband gliedert sich in sechs Landesgruppen (Nord, West, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern und Ost). Ihre Kernaufgabe ist die tarifpolitische Vertretung der Mitgliedsfirmen, d. h. die Wahrnehmung der Tarifverhandlungen und der Abschluss der Tarifverträge. Dem Bundesverband kommt hier eine zentrale Koordinierungsaufgabe über den Sozialpolitischer Ausschuss (SPA) zu. Neben dem Branchentarifvertrag existieren auch einige Haustarifverträge, oftmals in Form von Anerkennungstarifverträgen. In Nordrhein-Westfalen findet sich eines der stärksten Flächentarifgebiete der Bundesebene für die Entgelttarifverhandlungen.

3.2.8 Brauereiwirtschaft

In der Brauereiwirtschaft bestehen in Nordrhein-Westfalen zwei Flächentarifverträge, einer mit den Rheinisch-Westfälischen Brauereien und ein weiterer mit den Sieger-Sauerländer Brauereien (u. a. Veltins und Krombacher). Beide Verbände bieten auch eine OT-Mitgliedschaft an. In jüngster Zeit kam es bei einigen Brauereien auch zu offener Tariffllucht.

Im Bereich Mineralbrunnen besteht ein stabiler Flächentarifvertrag, abgeschlossen mit dem Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen. Das gleiche gilt für die Milchwirtschaft. Hier existiert ferner ein bundesweiter Haustarifvertrag mit dem Deutschen Milchkontor (Genossenschaft). Ein weiterer für die NGG

bedeutsamer Tarifvertrag gilt für die Obst- und Gemüseindustrie. In der Nahrungsmittelindustrie wurde der Flächentarifvertrag von zwei Unternehmen dominiert, nämlich der Nestlé für das Maggi-Werk in Lüdinghausen und das Oetker-Stammhaus. Im Jahr 2018 zerbrach das Tarifgebiet und beide Unternehmen stiegen in Haustarifverhandlungen ein. Ähnliches vollzog sich in der Stärkeindustrie NRW;

Warsteiner Brauerei – Tariffucht und erfolgreiche Rückeroberung der Tarifbindung

Mit einem „Blitzanstieg“ verabschiedete sich die Warsteiner Brauerei im Juni 2021 aus der Tarifbindung der Sieger-Sauerländer Brauereien. Dies geschah kurz vor dem Tarifaabschluss, der den übrigen Beschäftigten des Braugewerbes eine Corona-Prämie in Höhe von 750 Euro und ab 2022 2,4 Prozent mehr Geld brachte. Das sei ein Schlag ins Gesicht für die 620 Beschäftigten am Stammsitz, die 100 Mitarbeiter bei der Paderborner Brauerei und die 85 Mitarbeiter der Herforder Brauerei, die zum Warsteiner-Konzern gehören, kritisierte die NGG. Mit zahlreichen betrieblichen Aktionen machte die Gewerkschaft Druck auf den Arbeitgeber. Mitgliederversammlungen und Abstimmungsaktionen („Für oder gegen Tarifvertrag“) sorgten für betriebliche Diskussionen. Mit einer spektakulären Parkplatz-Aktion („Welcher Weg ist der richtige?“), die mit einer Drohnenkamera aufgezeichnet wurde, wurden die Beschäftigten einbezogen. Der Organisationsgrad verdoppelte sich und stieg im Laufe der Zeit auf über 50 Prozent. Es gelang der NGG auf diese Weise mit dem Arbeitgeber bis Anfang Februar 2022 einen umfassenden Sanierungstarifvertrag auszuhandeln. Er sieht eine Beschäftigungssicherung bis Ende 2024 und eine Standortsicherung bis Ende 2028 vor. Die Beschäftigten mussten allerdings auch Zugeständnisse machen. Die Tarifierhöhungen für 2022 und 2023 werden ausgesetzt, die Jahressonderzahlung wird zwei Jahre lang von 100 auf 75 Prozent reduziert, es wird drei Jahre kein Urlaubsgeld gezahlt und die Arbeitszeit wird flexibilisiert. Für zwei Jahre wird die Arbeitszeit von 37 auf 39 Stunden erhöht. Die NGG legte Wert darauf, dass diese Mehrarbeit nicht ohne Lohnausgleich geleistet wird, sondern über ein Sonderkonto gesichert und in der Laufzeit des Tarifvertrages ausgezahlt wird. Ab 2024 werden dann wieder die Erhöhungen des Flächentarifvertrages gezahlt und ab 2026 stufenweise die Annäherung an die Fläche realisiert. Ab 1. Januar 2029 gelten wieder in vollem Umfang die Tarifstandards des Verbandstarifvertrages. Der Arbeitgeber, der sich anfangs in

den Verhandlungen sehr gesträubt hatte und eher einen Anerkennungstarifvertrag bevorzugt hätte, verpflichtete sich letztendlich zur Rückkehr in den Arbeitgeberverband. Die NGG wertet dies als einen großen Erfolg der gewerkschaftlichen Gegenwehr gegen die Tariffucht.

Privatbrauerei Moritz Fiege GmbH & Co. KG – Tariffucht mit offenem Ende

Privatbrauerei Moritz Fiege mit Sitz in Bochum ist seit jeher mit Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Rheinisch-Westfälischen Brauereien. Mit Wirkung zum 31.12.2020 wechselte sie in die Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung und zwar „still und heimlich“, wie die Gewerkschaft NGG kritisierte. Die knapp 60 Beschäftigten und die NGG wurden erst zum 12.01.2021 in Kenntnis gesetzt. Daraufhin fanden Abteilungsversammlungen statt, in denen dieser Schritt diskutiert wurde. Die Konsequenzen waren weitreichend: Neue Mitarbeiter*innen wurden nicht mehr nach Tarif bezahlt und erhielten 10 bis 15 Prozent weniger. Eine Fachkraft in Lohngruppe IV erhielt etwa 3.700 Euro brutto, eine neu eingestellte Fachkraft bekommt dagegen 370 bis 500 Euro weniger, rechnete die NGG vor. Über Monate hinweg versuchte der Betriebsrat, mit der Geschäftsführung ins Gespräch zu kommen, ohne Erfolg. Im Produktionsbereich forderten die Beschäftigten die im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitszeiten ein und lösten bei der Geschäftsführung große Überraschung aus. Die schwierige wirtschaftliche Situation der Firma erfordere eine Anpassung. Daraufhin verlangten Betriebsrat und Gewerkschaft genaue Zahlen, Daten und Fakten. Im Oktober 2021 gab es erneut eine Betriebsversammlung und eine öffentliche Protestaktion vor dem Tor der Traditionsbrauerei. Eine vergleichbare Aktion gab es nach Gewerkschaftsangaben das letzte Mal in den 1970er Jahren. Die Geschäftsführung geriet durch die wachsende Öffentlichkeit durch Presse- und Radioberichte (WAZ vom 16.10.2021) und Boykottaufrufe unter Druck und entschuldigte sich für die Umgangsformen. Sie teilte mit, dass der Manteltarifvertrag weiter eingehalten werden sollte. Ob es wieder zu einer Tarifbindung des Unternehmens kommen wird, ist zurzeit noch offen.

3.2.9 Brot- und Backwarenindustrie und Bäckerhandwerk

In der Brot- und Backwarenindustrie verhandelt die NGG Tarifverträge mit dem Verband Deutscher Großbäckereien e. V. für Norddeutschland und Nordrhein-Westfalen.

Wback GmbH – Durchsetzung eines Anerkennungstarifvertrages

Ein Beispiel für erfolgreiche Tarifarbeit ist die Wback GmbH mit Sitz in Dortmund, eine Großbäckerei mit zwei Produktionsstätten in Bönen und Leipheim. Sie produziert u. a. die Buns für Burger King. Seit Anfang 2019 gehört das Unternehmen der US-amerikanischen Bäckerei-Gruppe C.H. Guenther + Son Inc. (CHG) – hinter der wiederum die Private-Equity-Gesellschaft PPC Partners steht. Das Unternehmen wendete den Tarifvertrag nicht an. Durch zahlreiche Aktionen und Streikmaßnahmen gelang es im Mai 2019, einen Anerkennungs-

tarifvertrag durchzusetzen. Dadurch gibt es nun auch bei Wback Löhne, Jahressonderzahlung, besonderen Kündigungsschutz für Ältere, Entlastung durch Arbeitszeitverkürzung und zusätzliche freie Tage für Nachtschichtarbeit wie in der Branche üblich. Die NGG bezifferte die Verbesserung in einer Beispielrechnung für die Tarifgruppe 4 (ein Kind, Steuerklasse 3) auf 327 Euro netto monatlich. Der Betrieb sei, so die NGG, in der Folge nicht wie vorhergesagt Pleite gegangen. Die Mitarbeiter*innen sind sehr motiviert, die Firma finde auch wieder Beschäftigte.

3.2.10 Fleischwirtschaft

Nordrhein-Westfalen ist einer der Schwerpunkte der deutschen Fleischindustrie. Auf dieses Bundesland entfielen annähernd 30 Prozent der Umsätze in der Teilbranche Schlachten und Fleischverarbeitung (MULNV 2020). In der Fleischwirtschaft vollzog sich in den vergangenen beiden Jahren ein grundlegender Wandel der Arbeitsbeziehungen (Schulten/Specht 2021). Seit den 1990er Jahren war es der deutschen Fleischindustrie unter Ausnutzung des starken Lohngefälles im europäischen Binnenmarkt gelungen, vormals bestehende Tarifvertragsstrukturen aufzukündigen. Das Ergebnis waren hochgradig prekäre Arbeitsverhältnisse,

die seit vielen Jahren in der Kritik stehen. In vielen Fleischbetrieben bestand bis in das Jahr 2020 die Mehrheit der Belegschaft aus Werkvertragsbeschäftigten, die formal bei Subunternehmen angestellt waren. Die in der Corona-Pandemie besonders deutlich werdenden katastrophalen Zustände erhöhten den politischen Druck und führten u. a. zum Arbeitsschutzkontrollgesetz von 2020, das im Kern ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung vorsieht und damit dem bisherigen Geschäftsmodell der Branche den Boden entzog.

Fleischindustrie: Re-Organisation der Tarifvertragsbeziehungen

Von einigen wenigen Haustarifverträgen (wie z. B. bei Westfleisch) abgesehen war die Fleischindustrie lange Zeit eine weitgehend tarifvertragslose Zone. Dies gilt auch für den Branchenprimus Tönnies in Rheda-Wiedenbrück, der sich stets Tarifverhandlungen verweigerte, sodass viele seiner Beschäftigten lediglich den gesetzlichen Mindestlohn erhielten. Erst nach der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes zeigen sich nun erste Ansätze für eine Reorganisation der Tarifvertragsbeziehungen auf Branchenebene (Schulten/Specht 2021). Erstmals seit Langem wurden im März 2021 Tarifverhandlungen für einen spezifischen Mindestlohn in der Fleischindustrie aufgenommen, die im Juni 2021 zum Abschluss eines branchenweiten Mindestlohntarifvertrags führten. Die Tarifverhandlungen wurden auf Arbeitnehmerseite von zahlreichen Aktionen und Warnstreiks begleitet, die für die Branche äußerst ungewöhnlich waren.

Einige Schlachthöfe wurden ganztäglich bestreikt und damit de facto stillgelegt. In vielen Betrieben gab es zum ersten Mal überhaupt Warnstreiks. Insgesamt wurden von der zuständigen Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) bundesweit über hundert kleinere oder größere Aktionen registriert. Der Tarifvertrag ist seit dem 1. Januar 2022 allgemeinverbindlich. Der vereinbarte Branchenmindestlohn beträgt seit Januar 2022 11 Euro und steigt bis Dezember 2023 schrittweise auf 12,30 Euro. Nach dem gemeinsamen Willen von Arbeitgeber und Gewerkschaft sollen die branchenweiten Tarifvertragsbeziehungen auch zukünftig weiter ausgebaut werden. Vereinbart wurde, als nächsten Schritt über einen Manteltarifvertrag zu verhandeln, der bestimmte Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubstage, Sonderzahlungen und Zuschläge für Mehr- oder Nachtarbeit regelt. Bislang gelten für viele Beschäftigte der Fleischindustrie hier nur die gesetzlichen Mindestbestimmungen.

3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie

3.3.1 Baugewerbe

In Nordrhein-Westfalen sind im Bauhauptgewerbe (2020) annähernd 14.100 Betriebe tätig. Das Bauhauptgewerbe erwirtschaftete 2020 einen Umsatz von 21,1 Mrd. Euro. Insgesamt arbeiten im nordrhein-westfälischen Bauhauptgewerbe 153.000 Beschäftigte. Im Bauausbaugewerbe sind 5.246 Betriebe. Sie beschäftigen rund 126.800 Arbeitnehmer*innen (IT NRW 2021c).

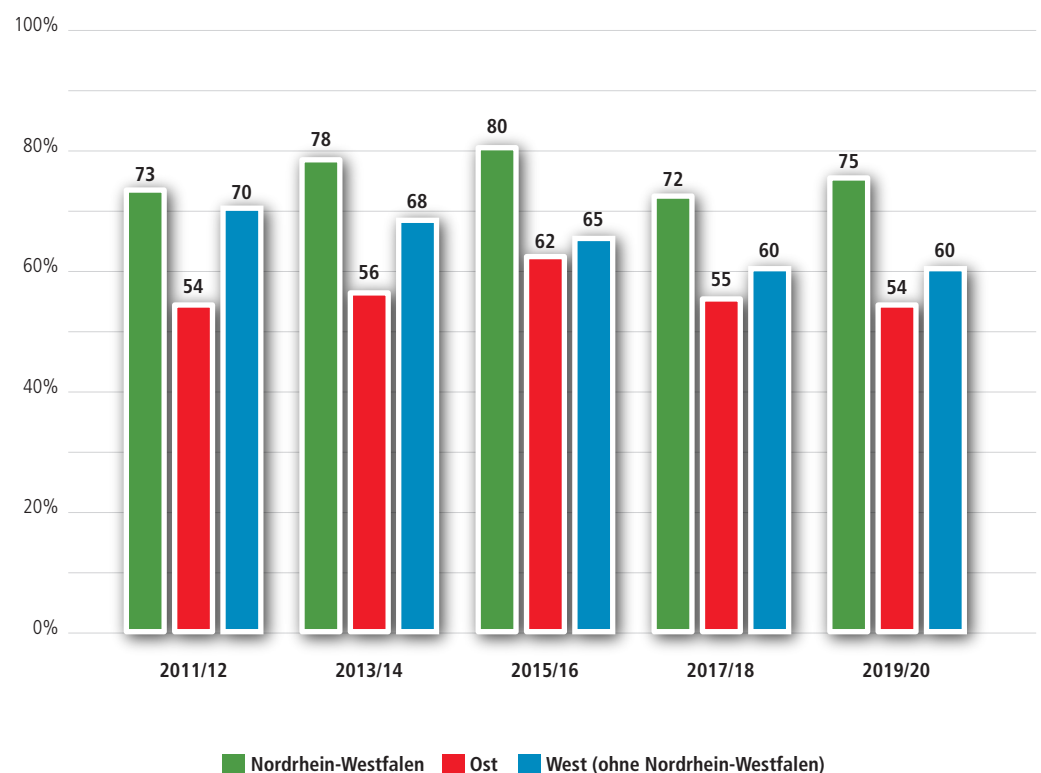
Die regionalen Tarifparteien auf Arbeitgeberseite sind zum einen der Bauindustrieverband Nordrhein-Westfalen, zum anderen der Baugewerbeverband Nordrhein-Westfalen für das Handwerk. Auf Gewerkschaftsseite ist die Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) zuständig. Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe werden in den bundesweiten Tarifverhandlungen ausgehandelt. Tarifpartei auf Bundesebene sind der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) und der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes.

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen für 2019/20 eine Tarifbindung im nordrhein-westfälischen Baugewerbe von 75 Prozent der Beschäftigten aus. In der westdeutschen Bauwirtschaft (ohne Nordrhein-Westfalen) liegen die Werte mit 60 Prozent deutlich niedriger (Abbildung 3.4).

Hilfreich für die Tarifbindung ist im Baugewerbe ohne Zweifel der Tatbestand, dass zahlreiche Tarifverträge allgemeinverbindlich sind und der Baugewerbeverband Nordrhein-Westfalen keine OT-Mitgliedschaft anbietet. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen in Tarifverträgen sicherstellen. Dazu zählen die branchenweite Umlagefinanzierung der beruflichen Erstausbildung, die Kostenerstattung für den Besuch der überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die Förderung ganzzahliger Beschäftigung, die Altersversorgung u. a. m. Dies wird über die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-Bau) als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes organisiert.

Abb. 3.4: Tarifbindung im Baugewerbe in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20 in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Hochtief – nach Verbandsflucht Haustarifvertrag

Trotz einer stabilen tarifvertraglichen Grundstruktur im Bauhauptgewerbe gibt es auch in dieser Branche Konflikte um die Tarifbindung. So verließ die Essener Firma Hochtief mit rund 4.000 Beschäftigten eines der größten Bauunternehmen im Jahr 2017 den Arbeitgeberverband, um aus der Tarifbindung auszusteigen. Die IG BAU forderte daraufhin den Abschluss eines Haustarifvertrages. In einem mehrmonatigen Verhandlungsprozess, der von vielen Aktionen auf Baustellen und in Büros begleitet wurde, konnte dieses Ziel erreicht werden (IG BAU 2017). Die Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost und West wurden beseitigt. Es wurde auf Druck der Belegschaft ein eigenständiger Haustarifvertrag abgeschlossen, der in wesentlichen Elementen an den Flächentarifvertrag des Bauhauptgewerbes angelehnt ist. Damit war sichergestellt, dass die Beschäftigten keine tariflichen Verschlechterungen hinnehmen mussten.

Oevermann – Tarifflicht durch Anerkennungstarifvertrag ausgeglichen

Die Firma Oevermann mit Sitz in Münster betreibt mit rund 800 Beschäftigten Hoch- und Verkehrswegebau und bietet mit der Tochterfirma CMG Baulogistik Dienstleistungen sowie Reparatur- und

Wartungsservice an. 2014 trat das Unternehmen wegen verbandsinterner Querelen aus dem Arbeitgeberverband aus, teilte aber mit, sich weiter an den Tarifvertrag halten zu wollen. Die IG BAU wurde aktiv, führte mit dem Betriebsrat ein dreitägiges Seminar „Betrieb ohne Tarifvertrag“ durch und startete eine Mitgliederbewegung. Es gelang, einen Anerkennungstarifvertrag durchzusetzen, wonach Tarifsteigerungen in der Fläche automatisch übernommen werden. Der Tarifvertrag gilt auch für ggf. neu gegründete Gesellschaften.

Holzbau Brüggemann

Die Firma Holzbau Brüggemann mit Sitz in Steinfurt beschäftigt 160 Arbeitnehmer*innen. Das Unternehmen wurde von dem französischen Unternehmen Saint Gobain aufgekauft. Ziel der IG BAU ist die Durchsetzung eines Tarifvertrages. In einem Prozess von eineinhalb Jahren gelang es, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf 50 Prozent zu steigern, was seitens der Gewerkschaft die Vorbedingung für Tarifverhandlungen war. Seit Herbst 2021 ist ein neu gewählter Betriebsrat im Amt. Insofern bestehen günstige Voraussetzungen für das Projekt Tarifbindung. Ein positives Ergebnis ist noch nicht in Sicht.

3.3.2 Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie

Die Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie ist ein Wirtschaftsbereich mit bundesweit rund 6.000 Unternehmen, einem Umsatz von rund 37 Mrd. Euro und rund 150.000 Beschäftigten. Er umfasst Gewinnung von Rohstoffen wie Kies, Sand, Naturstein, die Herstellung von Zement, Kalk, Gips, Ziegeln und die Weiterverarbeitung zu Beton, Mörtel, Betonfertigteilen, Kalksandstein und Dämmstoffen (BBS 2021). Auf NRW entfallen rund 25.000 Beschäftigte.

Tarifpolitisch bietet dieser Wirtschaftsbereich eine zerstückelte Landschaft. Die IG BAU schließt Tarifverträge mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden für folgende Branchen ab:

- Sand-, Kies-, Mörtel- und Transportbetonindustrie
- Zement- und Dämmstoffindustrie
- Kalkindustrie
- Gipsindustrie
- Ziegelindustrie
- Beton- und Fertigteilindustrie
- Kalksandsteinindustrie
- Naturstein- Naturwerkstein Industrie

Hinzu kommen zahlreiche Haustarifverträge. Die tarifgebundenen Betriebe kommen wegen der fortgeschrittenen Erosion der Tariflandschaft wirtschaftlich erheblich unter Druck. Präzise Daten zur Tarifbindung in der Baustoffindustrie liegen nicht vor. Auf Basis der gewerkschaftlichen Erfahrungen in diesem Wirtschaftsbereich ergibt sich ein gemischtes Bild. Nach Angaben der IG BAU ist die Tarifbindung in den verschiedenen Zweigen der Baustoffindustrie sehr unterschiedlich. Das reicht von 10–15 Prozent der Betriebe in der Betonsteinindustrie bis zu 100 Prozent in der Kalk- und Gipsindustrie, wo die Arbeitgeberverbände keine OT-Mitgliedschaft anbieten. Insgesamt gewinnen nach Gewerkschaftsangaben Haustarifverträge an Bedeutung. Die Auseinandersetzungen um die Aufrechterhaltung bzw. Gewinnung von Tarifbindung ist mühsam. Eine gewerkschaftliche Erschließung gestaltet sich schwierig, weil bereits der Betriebszugang nicht einfach ist.

3.3.3 Baunebengewerbe

In den verschiedenen Branchen bestehen (zumeist bundesweite) Flächentarifverträge, so z. B. im Maler- und Lackiererhandwerk, im Gerüstbauerhandwerk und im Dachdeckerhandwerk. Aus der Aufhebung der Meisterpflicht im Jahr 2004 ergaben sich in manchen Branchen negative Konsequenzen, da immer mehr Soloselbständige tätig wurden. Dieses Phänomen war bei den Fliesenlegern besonders auffällig, hier wurde die Meisterpflicht inzwischen wieder eingeführt.

3.4 Handel

Im Handel sind in Nordrhein-Westfalen rund 1,3 Mio. Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Davon entfallen rund 418.000 Beschäftigte auf den Groß- und Außenhandel, im Kfz-Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur) sind etwa 161.000 Menschen beschäftigt. Die größte Handelsbranche ist der Einzelhandel mit 726.000 Beschäftigten, von denen knapp 250.000 als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und rund 210.000 als geringfügig Beschäftigte arbeiten (Bundesagentur für Arbeit 2021). Der Jahresumsatz beträgt im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) etwa 166 Mrd. Euro jährlich (IT NRW 2021d).

3.4.1 Einzelhandel

Die Tarifvertragspartei des Einzelhandels ist auf Arbeitgeberseite der Handelsverband Nordrhein-Westfalen, der über zwölf Regionalverbände verfügt. Die Tarifstruktur im Einzelhandel hat sich

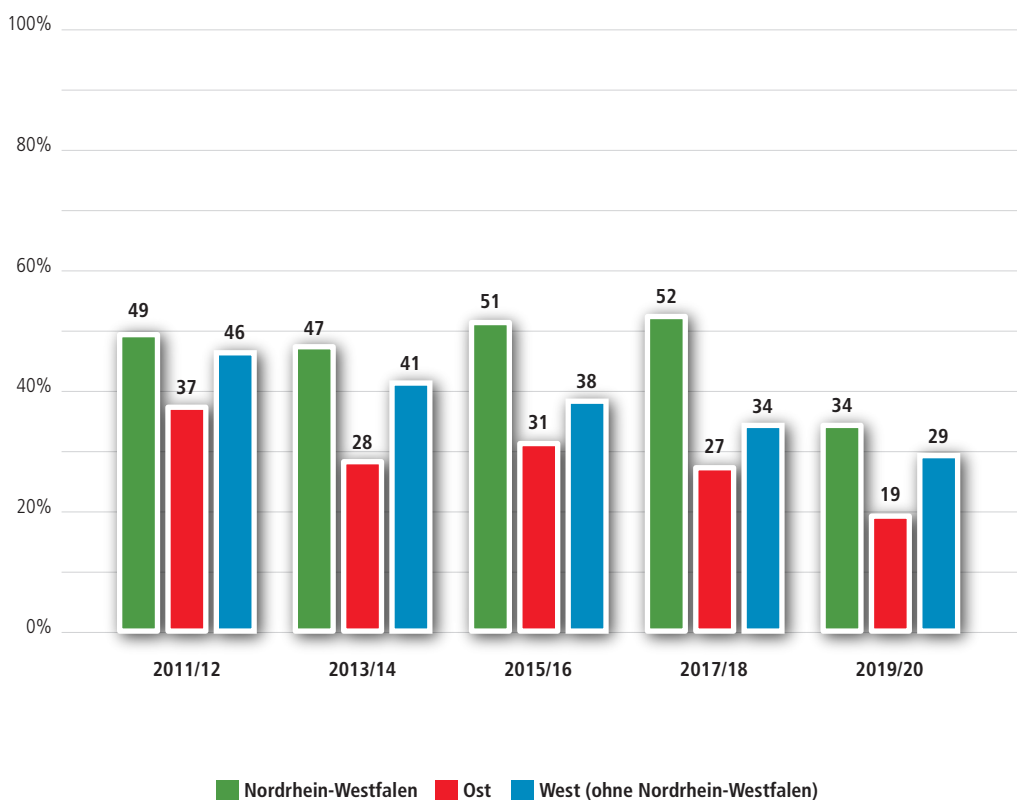
in ganz Deutschland in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert (Schulten/Bispinck 2018). Noch bis Ende der 1990er Jahre hatte eine bis dahin gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften befürwortete Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen dafür gesorgt, dass die große Mehrheit der Einzelhandelsunternehmen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fiel.

Ende der 1990er Jahre entschieden sich die Arbeitgeberverbände im Einzelhandel dann dafür, sogenannte OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) einzuführen und damit ein Organisationsprinzip zu etablieren, das der AVE diametral entgegensteht. Mit dem Wegfall der AVE kam es seit Beginn der 2000er Jahre zu einer starken Tariffllucht im Einzelhandel, in deren Folge die Tarifbindung sehr stark zurückging. 2019/20 befinden sich in Nordrhein-Westfalen 34 Prozent der Beschäftigten in der Tarifbindung. Gegenüber dem Beginn des Jahrzehnts ist das ein Rückgang um 15 Prozentpunkte (Abbildung 3.5).

Abb. 3.5: Tarifbindung im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Die Tarifsituation ist je nach Bereich unterschiedlich: Im Lebensmitteleinzelhandel sind die großen Ketten wie Kaufland, Lidl, Netto, Aldi Süd und Aldi Nord sowie Penny tarifgebunden. Nach Angaben von ver.di sind bei Edeka rund 70 Prozent der Betriebe selbstständige Einzelkaufleute, die in der Regel nicht-tarifgebunden sind. Bei Rewe liegt der Anteil bei rund 40 Prozent. Beim Verkauf der Filialen von Kaiser's Tengelmann an Edeka und Rewe 2016 mussten sich diese verpflichten, den Fortbestand der Tarifverträge und der Mitbestimmungsstrukturen für fünf Jahre zu garantieren. Die SB-Warenhausunternehmen Real (bis Juni 2020 Teil der Metro-Gruppe) wechselte bereits 2015 im Arbeitgeberverband in die Gruppe der Verbandsmitglieder ohne Tarifbindung. Allerdings wurde das Unternehmen nach einer Übernahme an einen russischen Investor zerschlagen. Von den ursprünglich 276 Standorten wurden die meisten an Mitwettbewerber (Kaufland, Edeka u. a.) verkauft und eine beträchtliche Anzahl geschlossen.

Seit Jahren gibt es Konflikte um die Tarifbindung bei Galeria Kaufhof und Karstadt. Nach der Verschmelzung von Kaufhof und Karstadt im Januar 2020 erreichte ver.di eine umfassende Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die verbindliche und vollständige Rückkehr in die Flächentarifverträge des Einzelhandels ab Januar 2025. Im Textileinzelhandel besteht lediglich bei H&M, Zara und bei Primark eine Tarifbindung. Bei Zalando, das ebenfalls nicht-tarifgebunden ist, gibt es einen Konflikt um die Orientierung an den Tarifverträgen. Das Unternehmen orientiert sich an der Logistikbranche, sodass das monatliche Verdienstniveau 200 bis 300 Euro niedriger ist als im Einzel- und Versandhandel. Im Möbeleinzelhandel ist lediglich IKEA tarifgebunden, während andere große Möbelhausunternehmen wie XXXLutz oder Höffner sich schon lange aus der Tarifbindung verabschiedet haben (Schulten/Jaggo 2018). Bei den Baumärkten gibt es ebenfalls keine Tarifbindung, allerdings ist es gelungen, bei OBI eine weitgehende Annäherung an den Branchentarif zu erreichen.

Ratio Ratingen – erfolgreiche Verteidigung der Tarifbindung

Ratio Ratingen gehörte bis Mai 2021 zur Marktkauf Einzelhandelsgesellschaft bei der Edeka Rhein-Ruhr. Im Juni 2021 wurde sie von Edeka Rhein-Ruhr in die eigenständige Edeka Einzelhandelsgesellschaft Ratingen mbh überführt. Diese Gesellschaft unterlag nicht der Tarifbindung. Durch den Übergang stand die weitere Tarifbindung in Frage. Zunächst handelte es sich um einen Betriebsübergang nach § 613 BGB, was die Tarifbindung zumindest für ein Jahr sicherte. Unklar war aber die weitere Entwicklung. Auf einer Mitarbeiter-Informationsveranstaltung sagte die Geschäftsführung auf die Frage, ob die neue Gesellschaft eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (HDE) wäre und die Anwendbarkeit der Tarifverträge zusichere, dass es nicht ausgeschlossen sei, eine Tarifbindung anzustreben. Nach dem ausgehändigten Schreiben war aber eine Tarifbindung keineswegs geplant. Die Belegschaft war dementsprechend besorgt, es gab einen starken Mitgliederzuwachs bei der Gewerkschaft. ver.di und Betriebsrat machten die Tarifbindung zu einem Thema intensiver betrieblicher Information

und Diskussion. Auch in der anlaufenden Tarifrunde Einzelhandel im Mai 2021 wurde die Frage thematisiert. Es gab Solidarität von Kolleg*innen aus anderen Marktkauf Filialen. Betriebsrat und ver.di organisierten daraufhin am Samstag, 26.06.2021 eine Demonstration und Kundgebung vor dem Ratiomarkt, an der sich rund 250 Beschäftigte beteiligten, darunter auch zahlreiche Beschäftigte aus anderen Marktkauf Filialen aus der Region Münster. Darüber hinaus haben sich Beschäftigte von H&M, Esprit, Esprit Outlet Ratingen, Primark, Douglas und Saturn beteiligt. Die Geschäftsführung bestätigte im Juli 2021 schriftlich, dass die Fa. Edeka Einzelhandelsgesellschaft Ratingen mbh eine tarifgebundene Mitgliedschaft bei dem Einzelhandelsverband NRW eingegangen sei. In diesem Jahr wird der real-Markt in Ratingen, Am Sandbach, in die Edeka Ratingen Einzelhandelsgesellschaft überführt. Diese Gesellschaft geht dann an einen Selbstständigen Kaufmann der Edeka (SEH) über. Diese soll laut Aussage des SEH weiterhin unter der Tarifbindung fallen.

Hagebau Ziesak Oberhausen – Tarifbindung hergestellt

Beim Hagebaumarkt Ziesak in Oberhausen bestand keine Tarifbindung. Nachdem sich ein Großteil der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert hatte, forderte ver.di im März 2017 den Abschluss eines Tarifvertrages. Die Löhne und Gehälter lagen zum Teil bis zu 30 Prozent unterhalb des Tarifvertrages im Einzelhandel. Die geringfügig Beschäftigten erhielten nur den damaligen Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro. Dagegen lag die Arbeitszeit mit 40-42 Stunden pro Woche deutlich über der tariflich festgelegten Arbeitszeit von 37,5 Stunden im Einzelhandel. Die Geschäftsführung reagierte zunächst nicht und ließ eine Äußerungsfrist verstreichen. Nach einer Urabstimmung mit 99 Prozent Zustimmung zu Arbeitskampfmaßnahmen fand im Mai 2017 ein erstes Tarifgespräch statt. Die Geschäftsleitung machte eine Gesamtzusage, dass die Beschäftigten 2017 das tarifliche Urlaubsgeld mit der Juli-Abrechnung erhalten und die Tarifverhandlungen fortgesetzt werden sollten. Im Juli 2017 erreichte ver.di das angestrebte Ziel: Das Unternehmen unterschrieb einen Anerkennungstarifvertrag, der mit einigen Besonderheiten die Anwendung des Einzelhandelstarifvertrags vorsah. Die Löhne und Gehälter stiegen danach stufenweise an, so dass bis Januar 2020 die vollständige Angleichung an den Flächentarifvertrag erfolgte. Zusätzlich stiegen die Gehälter der Beschäftigten auch mit den tariflichen Lohn- und Gehaltssteigerungen. Als Gegenleistung für die stufenweise Angleichung der Löhne und Gehälter erhielten die Beschäftigten eine Beschäftigungsgarantie bis Januar 2021 (ver.di 2017).

Amazon – der langjährige Kampf um Tarifbindung

Amazon in Deutschland in Gestalt der Amazon.de GmbH ist eine 100-prozentige Tochter der Amazon EU S.à.r.l. Das Unternehmen betreibt 15 Logistikzentren/Fulfillment Center, zehn Verteilzentren, vier Sortierzentren, zwei Fresh-Depots sowie vier Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, zwei Kundenservice-Zentren und ein großes Rechenzentrum (Speckmann 2020). Auch Nordrhein-Westfalen ist mit einer ganzen Reihe von Standorten vertreten, darunter in Rheinberg, Mönchengladbach, Köln, Düsseldorf, Aachen, Werne und Dortmund. ver.di streikt seit 2013 immer wieder für die Anerkennung des Flächentarifvertrages des Einzel- und Versandhandels (Boewe/Schulten 2019). Amazon lehnt dies vehement ab, das Unternehmen sei kein Einzelhändler, sondern ein Logistikunternehmen. Einen Tarifvertrag der Logistikbranche will das Unternehmen allerdings auch nicht abschließen. Das Unternehmen trat in Deutschland Anfang des Jahres 2020 dem Handelsverband Deutschland (HDE) als sog. OT-Mitglied (ohne Tarifbindung) bei. Auch wenn die Beschäftigten und ver.di bisher keinen Tarifvertrag durchsetzen konnten, hat Amazon auf den Druck der Streiks reagiert und einige Verbesserungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen umgesetzt: Diese reichen von Lohnerhöhungen, die seit Streikbeginn deutlich höher ausfallen als zuvor, über die Einführung eines Weihnachtsgeldes bis hin zu Verbesserungen etwa im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nach Angaben von ver.di ist der Unterschied zum Tarifvertrag im Einzelhandel beim Stundenlohn für langjährig Beschäftigte inzwischen nicht mehr groß. Allerdings kann die Differenz zu einem tariflichen Monatslohn aufgrund der untertariflichen Zuschläge immer noch mehrere Hundert Euro betragen. Der seit fast neun Jahren andauernde Arbeitskampf ist auch ein Ausdruck des Widerstandes gegen das autoritäre, krankmachende Arbeitsregime des Unternehmens.

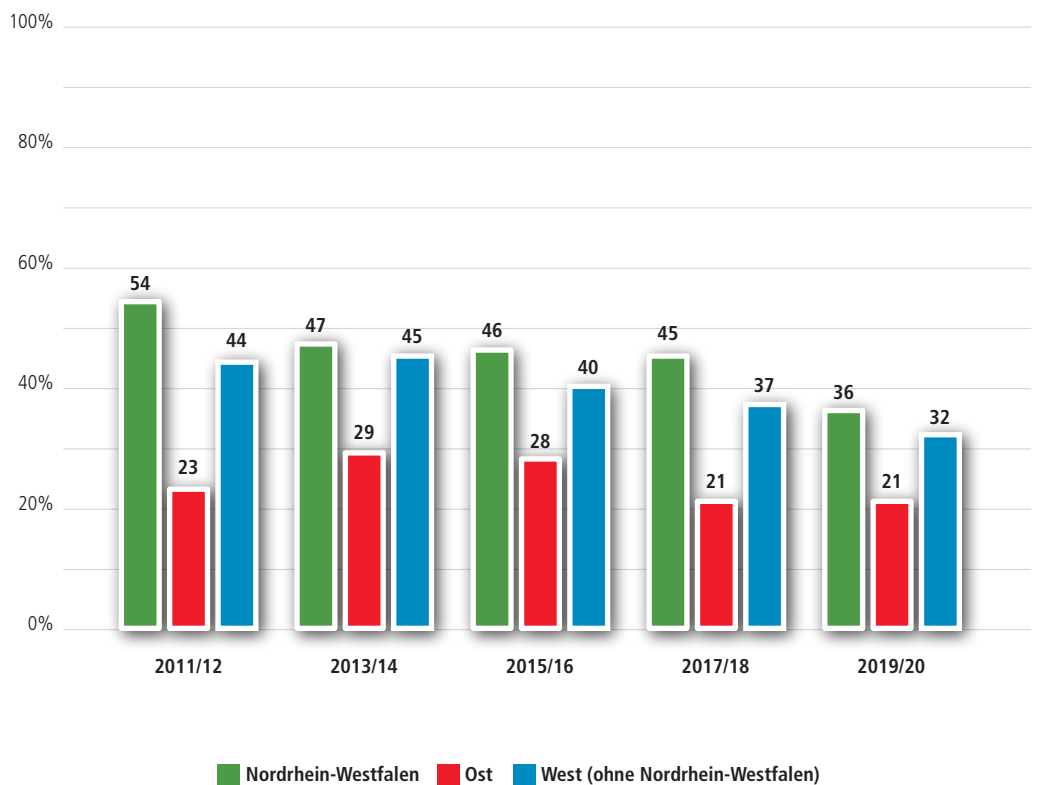
3.4.2 Groß- und Außenhandel

Tarifvertragspartei von ver.di ist die Tarifgemeinschaft Großhandel- Außenhandel-Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Die Tarifbindung im Bereich Großhandel und Kfz-Reparatur ist ähnlich zu der im Einzelhandel (Abbildung 3.6). Sie betrug 2019/20 in Nordrhein-Westfalen 36 Prozent. Dies liegt einerseits deutlich unter dem Wert Anfang des Jahrzehnts (54 Prozent) aber zugleich noch über dem Wert für die übrigen westdeutschen Bundesländer (32 Prozent). In Ostdeutschland erreicht die Tarifbindung nur noch 21 Prozent der Beschäftigten.

Abb. 3.6: Tarifbindung im Großhandel und Kfz-Reparatur in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Bofrost – Kampf um Tarifbindung

Die Bofrost Dienstleistungs GmbH und Co. KG mit Sitz in Straelen am Niederrhein ist europaweit der größte Direktvertreiber von Tiefkühlkost und Speiseeis und hat 115 Standorte in Deutschland. In Deutschland beschäftigt das Unternehmen 6.383 Mitarbeiter*innen (Bofrost Daten und Fakten). Ursprünglich war Bofrost tarifgebunden durch den Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel.

Bis 2013 gab es bei der Bofrost in Nordrhein-Westfalen eine Gesellschaft, die für den Vertrieb zuständig war, die KG West und einen Betrieb als Zentrale in Straelen – die Dienstleistungsgesellschaft (bofrost*-DL). In einem ersten Schritt wurde dann zum März 2014 das Lager als bofrost*-Logistik mit ca. 200 Beschäftigten von der bisherigen Dienstleistungsgesellschaft ausgegliedert und damit eigenständig. Den dort Beschäftigten wurde mit der Abgruppierung in den niedrigeren Spedition- und Logistik-Tarifvertrag gedroht.

Als Kompromiss wurde im November 2013 vereinbart, dass zwar für die ca. 200 Beschäftigten im Lager der Speditionstarifvertrag gilt, aber die dortigen Altbeschäftigten statisch auf dem Niveau des Groß- und Außenhandelsstarifvertrag verbleiben.

Die ca. 450 Beschäftigten der Verwaltung sollten weiter nach dem Tarifvertrag Groß- und Außenhandel bezahlt werden.

Im Laufe des Oktober 2017 wurden die 27 Niederlassungen der KG West (darunter 20 aus Nordrhein-Westfalen) verselbstständigt und die KG West aufgelöst, sodass nach einer Übergangszeit in allen Niederlassungen neue Betriebsräte gewählt werden mussten. In einem zweiten Schritt wurden dann die Beschäftigten im Vertrieb schlechter gestellt (in Nordrhein-Westfalen ca. 1.600 Beschäftigte). Das Unternehmen trat im Januar 2017 aus dem Unternehmerverband aus. Seitdem werden alle Neueingestellten nicht mehr nach ver.di-Tarif Groß- und Außenhandel bezahlt. Die Altbeschäftigten in den Niederlassungen haben noch eine dynamische Bezugnahmeklausel in ihren Arbeitsverträgen, die ihnen weitere Tarifsteigerungen des Groß- und Außenhandelsstarifs sichert.

Im März 2021 forderte ver.di alle Niederlassungen schriftlich zum Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages für die Verbandstarifverträge des Großhandels auf. Während der Tarifrunde im Einzelhandel 2021 haben in einigen Bofrost-Niederlassungen Aktionen und Streikmaßnahmen stattgefunden, um der ver.di-Forderung Nachdruck zu verleihen.

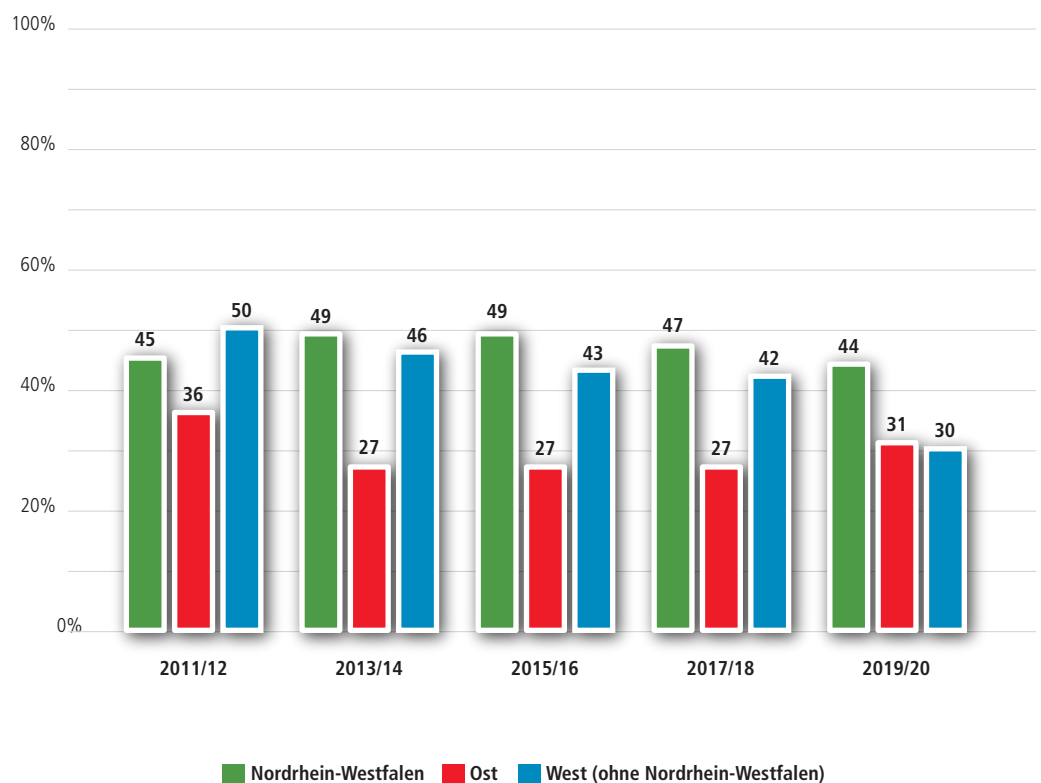
3.5 Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation

In dem Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei sind in Nordrhein-Westfalen rund 388.000 Beschäftigte tätig, davon gut 18 Prozent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Bundesagentur für Arbeit 2021a). Zu dem Wirtschaftsbereich gehören im Wesentlichen Personenbeförderung, Güterbeförderung, Schifffahrt sowie Kurier-Express-Paketdienste (KEP) und die Lagerei.

Angaben zur Tarifbindung liegen nur für den größeren Wirtschaftsbereich Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation insgesamt vor (Abbildung 3.7). Sie belief sich in Nordrhein-Westfalen 2019/2020 auf rund 44 Prozent der Beschäftigten. Die seit Beginn des Jahrzehnts zu beobachtenden leichten Verbesserungen der Tarifbindung sind im Laufe der Jahre wieder verloren gegangen.

Abb. 3.7: Tarifbindung in Verkehr, Lagerei, Information und Kommunikation in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20) in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.5.1 Öffentlicher und privater Nahverkehr

Im öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV) besteht aus Sicht von ver.di insgesamt eine stabile Tarifsituation. Es sind keine größeren Erosionstendenzen zu beobachten. Die kommunalen Verkehrsunternehmen sind im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV NW) organisiert. Zu den insgesamt 42 Mitglieder zählen u. a. die Kölner Verkehrsbetriebe, Rheinbahn, Bogestra, Ruhr-Lippe-Verband u. a. Die zentralen tariflichen Regelungen und Leistungen sind im TV-N NRW festgehalten, der in der Regel auch die im TVöD vereinbarten Entgeltsteigerungen nachvollzieht.

Die privaten Nahverkehrsunternehmen sind im Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e. V. (NWO) organisiert, der rund 450 häufig inhabergeführte Busunternehmen vertritt. Die Tarifverträge des NWO mit ver.di entstanden 2015 sind im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung um die Festlegung „repräsentativer“ Tarifverträge nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz in Nordrhein-Westfalen. Damit ging eine 15-jährige Phase von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) zu Ende. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat Tarifverträge mit den Bahnbusgesellschaften der DB Regio vereinbart, die in etwa auf der Höhe des TV-N (ver.di) liegen.

Ein Problem besteht darin, dass sog. eigenwirtschaftliche Verkehre sich nicht zwingend an vorgegebene Sozial- und Tarifstandards halten müssen. Das hat sich auch bei der Reform des Personenbeförderungsgesetzes 2021 nicht geändert.

Im Luftverkehr bestehen für die die Flughäfen Düsseldorf, Köln, Münster-Osnabrück Tarifverträge mit dem KAV NW. Einige Flughäfen haben allerdings die Abfertigung in eigene Tochtergesellschaften ausgelagert. Außerdem gibt es eine Reihe von privaten Bodenverkehrsabfertigungsgesellschaften. ver.di ist es in den vergangenen zehn Jahren gelungen einige Haustarifverträge abzuschließen. Das Projekt eines bundesweiten gemeinsamen Tarifvertrages für die privaten und öffentlichen Bodenabfertiger wurde – nachdem dieser im Herbst 2020 fast unterschriftsreif war – durch die Corona-Pandemie gestoppt. Ein neuer Anlauf zum Abschluss eines Tarifvertrags ist geplant.

3.5.2 Schienenpersonennahverkehr (SPNV)

In diesem Bereich besteht ebenfalls eine relativ stabile Tarifsituation, alle Unternehmen sind nach Angaben der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) tarifgebunden. Von Bedeutung ist auch hier das Tariftreuegesetz in Nordrhein-Westfalen, nach dem alle Leistungen des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) nur per Ausschreibung auf Basis eines repräsentativen Tarifvertrages vergeben werden dürfen.

In Nordrhein-Westfalen gibt es mehrere repräsentative Tarifverträge für den Bereich des SPNV: Zum einen den von der EVG abgeschlossenen Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr (BranchenTV SPNV), mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (AGV MOVE), mit Deutscher Bahn AG und privaten Anbietern. Des Weiteren die Konzerntarifverträge zwischen EVG und DB AG, die auch für deren Tochterunternehmen wie die DB Regio AG gelten. Ebenfalls gilt der von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) abgeschlossene Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs (BuRa-ZugTV AGV MOVE). Die GDL schließt mit jedem einzelnen Anbieter zusätzliche Haustarifverträge ab, die Ergänzungen bzw. Abweichungen nach oben und nach unten beinhalten können.

Neben der DB Regio gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Reihe privater Anbieter mit unterschiedlicher Tarifbindung wie die VIAS Rail GmbH (EVG), die Keolis Deutschland GmbH – Eurobahn (EVG, GDL), die Nordwestbahn (EVG, GDL), die National Express (GDL) und die Go-Ahead (GDL). Ein Tarifdumping ist auch in dieser Situation möglich: so z. B. bei der Ausgliederung von Zugbegleiter*innen wie bei National Express. Die werden von der Stölting Service Group gestellt. Dort besteht keine Tarifbindung.

3.5.3 Schienengüterverkehr

Im Schienengüterverkehr ist die tarifgebundene DB Cargo immer noch ein dominierender Anbieter, aber der Marktanteil ist inzwischen unter 50 Prozent gesunken. Es gibt zwischen 80 und 90 kleinere Anbieter, die entweder durch die EVG Konzerntarifverträge mit der Deutschen Bahn AG abgedeckt sind, oder an den GDL-Tarifvertrag BuRaTV Zug mit der Deutschen Bahn AG gebunden sind, sich an diesen Tarifverträgen orientieren oder ohne Tarifbindung fahren. Aufgrund des Fachkräftemangels wird zwar meist übertarifflich gezahlt, aber es gibt zahlreiche Verstöße gegen Regelungen zu Ruhezeiten und Überschreitungen bei Arbeitszeiten. In diesem Bereich gibt es auch zahlreiche Arbeitsvermittler, die Leihlokführer an Eisenbahnunternehmen ausleihen. Insgesamt ist in diesem Bereich von einer Tarifbindung in Höhe von 50 Prozent auszugehen.

3.5.4 Postdienste, Speditionen, Logistik

Im Wirtschaftszweig Post-, Kurier- und Expressdienste arbeiten in Nordrhein-Westfalen insgesamt rund 117.000 Beschäftigte. Im Bereich der Postdienste ist die Deutsche Post/DHL der größte Anbieter, mit dem ver.di Tarifverträge abgeschlossen hat. Des Weiteren ist Postcon als Briefdienstleister speziell für Geschäftspost tätig. Das Unternehmen hat mit der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) einen „Gefälligkeitstarifvertrag“ (ver.di) abgeschlossen.

Im Bereich Paketdienst ist eine Dreiteilung zu beobachten: Bei der DHL als größtem Anbieter sind nahezu alle Arbeitnehmer*innen bei der Deutschen Post/DHL angestellt. Hier besteht ein bundesweiter Haustarifvertrag. Die weiteren Anbieter Hermes (Otto), DPD, UPS sind alle an den Flächentarif NRW Spedition, Logistik, Transport gebunden – aber nur mit den Beschäftigten in den Depots. Die Zustellung selbst wird häufig an Fremdfirmen vergeben, die nicht-tarifgebunden sind und in etwa den Mindestlohn bezahlen oder aber es gibt Solo(Schein) Selbstständige.

Aufgrund des betriebsrätlichen, gewerkschaftlichen und öffentlichen Drucks sind allerdings bei Hermes und DPD erste Schritte zu beobachten, die Zustellung teilweise wieder in Eigenregie zu organisieren. Eine Ausnahme bildet UPS: Rund 70 Prozent der Zustellung erfolgt mit eigenen Beschäftigten. Hier gilt der Flächentarifvertrag (und z. T. werden sogar zusätzliche Zuschläge gezahlt). Bei Amazon existiert eine eigene GmbH für den Zustellbereich, zugleich arbeitet das Unternehmen mit zahlreichen Sub- (bzw. Sub-Sub-)Unternehmen oder „selbstständigen Fahrern“.

3.5.5 Speditionsgewerbe

Im Speditionsgewerbe gilt der Tarifvertrag Spedition-, Logistik- und Transportwirtschaft/privates Güterverkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen, den ver.di mit dem Verband Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen (VVWL) und zwei weiteren Verbänden abgeschlossen hat. Der VVWL erlaubt eine OT-Mitgliedschaft und nach Einschätzung von ver.di sind weniger als 50 Prozent der Mitgliedsfirmen tarifgebunden. Gleichwohl hat der Tarifvertrag eine Bedeutung als Referenzvertrag. In rund 15 Betrieben gelang in den vergangenen drei Jahren die Wiedergewinnung von Tarifbindung. Dabei gab es eine Bandbreite von Regelungen: Von der Eins-zu-eins-Übernahme, Anerkennungs-tarifverträgen, deren Fortschreibung jeweils neu verhandelt werden muss, bis zu betrieblichen Ergänzungstarifverträgen mit einer Anpassung an die Flächentarife alle zwei bis drei Jahre.

Im Bereich der Kontraktlogistik besteht seit 2019 außerdem ein Tarifvertrag der IG Metall mit der Fachgruppe Dienstleistungen von Metall NRW. Der fachliche Geltungsbereich umfasst Betriebe, die Kontraktdienstleistungen für OEM-Betriebe der Automobilindustrie und des Fahrzeugbaus, der Luft- und Raumfahrtindustrie oder des Schiffbaus erbringen. Die Stundenentgelte entsprechen denen in der Metall- und Elektroindustrie, aber aufgrund längerer Arbeitszeiten und fehlender anderer Tarifleistungen liegt das Niveau rund 23 Prozent unter der Fläche Metall. Es gibt für diesen Bereich derzeit kein Unternehmen mit originärer Tarifbindung, aber es bestehen einzelne Haustarifverträge, die auf den Tarifvertrag Bezug nehmen. In absehbarer Zeit werden voraussichtlich die Betriebe der Opel Group Warehousing GmbH und der BENTELER JIT Düsseldorf GmbH in die Kontraktlogistik wechseln. Opel allerdings mit einer weitgehenden Absicherung auf M+E-Niveau für die derzeitigen Beschäftigten.

Zu den Unternehmen, die wieder in den Flächentarifvertrag zurückgeholt werden konnten, gehören Stute Logistics Köln (Logistik für Deutz AG) und das Joint-Venture CS Parts Logistics GmbH von Claas und Stute Logistics. ver.di gelang es, Vorteilsregelungen für Mitglieder auszuhandeln. Danach erhalten sie eine jährliche Einmalzahlung von 300 Euro. Bei der Fa. Offergeld Logistic, die über ein Organizing Projekt erschlossen wurde, erreichte ver.di 2019/2020 eine neue Tarifbindung und einen Eintritt in den Arbeitgeberverband. Bei Fiege Logistics ist die Situation an den einzelnen Standorten unterschiedlich. Inzwischen konnten mehrere Haustarifverträge/Ergänzungstarifverträge u. a. in Neuss, Mönchengladbach, Ibbenbüren abgeschlossen werden.

3.6 Gastgewerbe

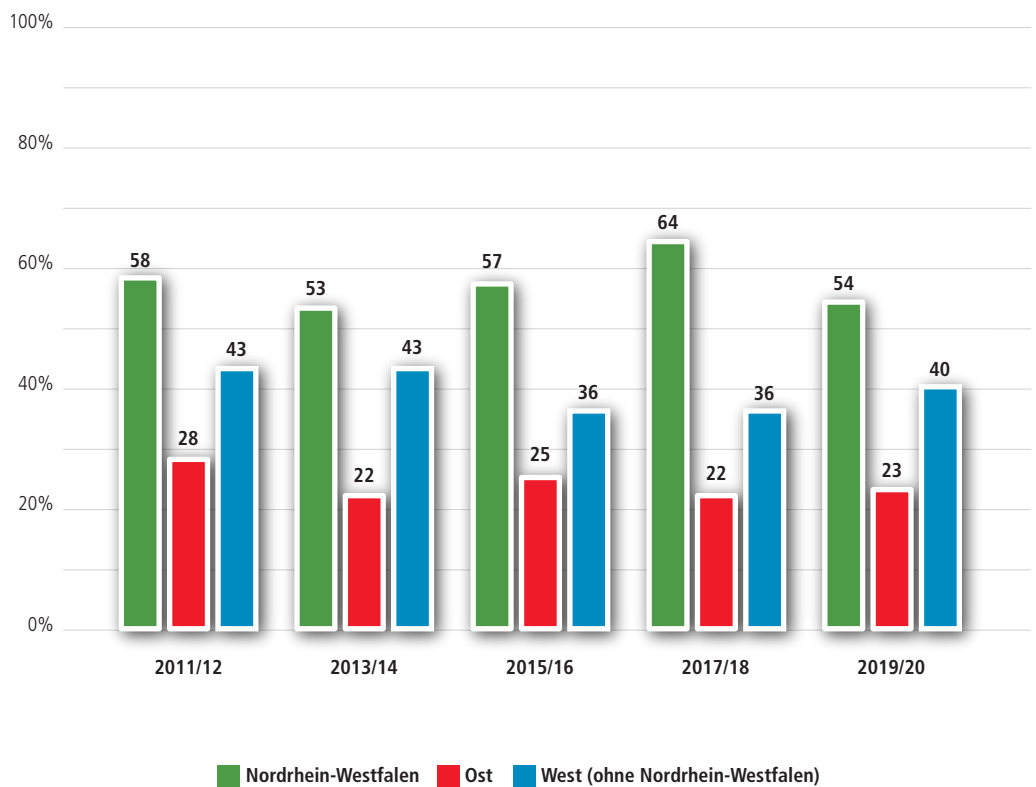
Für das Gastgewerbe in Nordrhein-Westfalen weist die Statistik für Juni 2021 annähernd 38.400 Unternehmen aus. Im März vergangenen Jahres waren in dem Wirtschaftszweig rund 160.300 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Hinzu kamen rund 156.300 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2021a, 2022).

Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen 2019/2020 für den das Gastgewerbe eine Tarifbindung von knapp 29 Prozent der Betriebe und 54 Prozent der Beschäftigten aus (Abbildung 3.8). Gegenüber dem Beginn des Jahrzehnts (2010/11) bedeutet dies nach einem vorübergehenden Anstieg der Tarifbindung der Beschäftigten einen Rückgang. Sie liegt deutlich über der Höhe der anderen westdeutschen Bundesländer. Die Tarifbindung in Ostdeutschland liegt mit knapp 23 Prozent nicht einmal halb so hoch wie in Nordrhein-Westfalen.

Abb. 3.8: Tarifbindung im Gastgewerbe in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.6.1 Hotels und Gaststätten

Der Wirtschaftszweig des Hotel- und Gaststätten-gewerbes wird bundesweit durch Tarifverträge in 18 regionalen Tarifgebieten geregelt. Tarifvertrags-partei in Nordrhein-Westfalen ist DEHOGA NRW, der aus drei Bezirksverbänden Nordrhein, West-falen und Ostwestfalen besteht und nach eigenen Angaben rund 11.000 Mitglieder zählt. Es gibt keine OT-Mitgliedschaft und von daher eine nach Einschätzung seitens der NGG eine relativ hohe Tarifbindung. Es gibt einen regionalen Flächentarif-vertrag für das Land Nordrhein-Westfalen, dessen unterste Entgeltgruppen in der Vergangenheit auch immer mal wieder allgemeinverbindlich erklärt wurden. Im Zentrum der Branchentarifpolitik der NGG steht seit Jahren die strukturelle Anhebung des Tarifgefüges. Dabei konnten in jüngster Zeit in einigen west- und ostdeutschen Tarifbereichen große Fortschritte erzielt werden.

Auch in Nordrhein-Westfalen konnte die NGG in der aktuellen Tarifrunde einen herausragenden Entgeltabschluss durchsetzen (NGG 2022). Zum 1. Mai klettert der Einstiegslohn in der Branche auf 12,50 Euro pro Stunde – 28 Prozent mehr als bislang. Fachkräfte in der Küche, im Service oder Hotelmanagement kommen auf ein Plus von rund 17 Prozent. Im kommenden Jahr steigen die Löhne dann erneut um 3,5 Prozent. Zukünftig gilt ein Abstandsgebot von mindestens 0,50 Euro im Stundenlohn zum gesetzlichen Mindestlohn. Dies dokumentiert auch, dass die Arbeitgeber kein Inte-resse mehr daran haben, eine Branche lediglich auf Niveau des Mindestlohns zu präsentieren.

3.6.2 Systemgastronomie

In der Systemgastronomie gibt es einen bundes-weit geltenden Flächentarifvertrag mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), zu dem viele großen Fast-Food-Ketten wie McDonald's, Burger King, Starbucks usw. gehören. Mittlerweile existieren hier einheitliche Entgeltsät-ze für West- und Ostdeutschland (Schulten/Specht 2021). Außerdem existiert auch noch ein weiterer bundesweit geltender Spezialtarifvertrag für die Systemgastronomie, der auf Arbeitgeberseite von DEHOGA verhandelt wird.

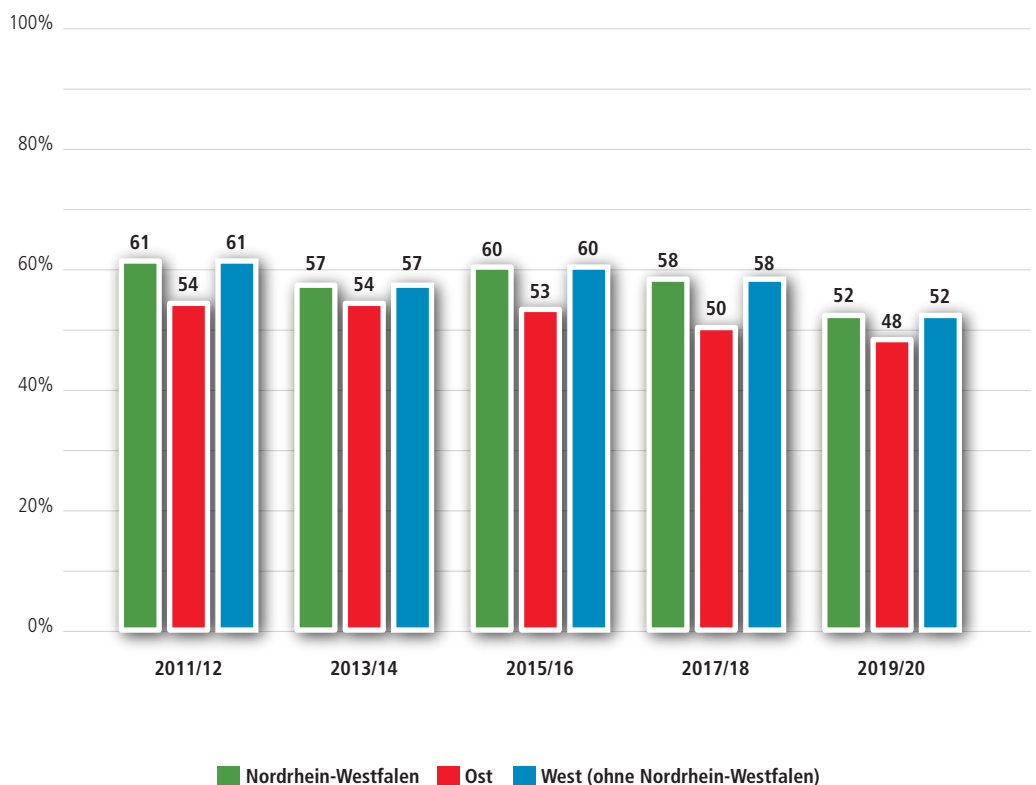
3.7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Im Wirtschaftsbereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind in Nordrhein-Westfalen rund 166.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (BA 2021). Für den Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weist das IAB-Betriebspanel für Nordrhein-Westfalen am aktuellen Rand (2019/2020) eine Tarifbindung von 52 Prozent der Beschäftigten aus. Dies entspricht dem Wert für die übrigen westdeutschen Länder und liegt etwas über dem Wert für die ostdeutschen Länder. In den vergangenen zehn Jahren ist die Tarifbindung um fast 10 Prozentpunkte zurückgegangen (Abbildung 3.9).

Die Tarifpolitik in diesem Wirtschaftsbereich konzentriert sich im Wesentlichen auf die bundesweiten Tarifverträge, die ver.di mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) und der Tarifgemeinschaft des Bundesverbandes Öffentlicher Banken sowie dem Arbeit-

geberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) für die beiden Branchen abschließt. Sie gelten auch für die Mitgliedsfirmen in Nordrhein-Westfalen. Dem AGV Banken gehören nach eigenen Angaben rund 120 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit 150.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 87 Institute. Der Bundesverband Öffentlicher Banken organisiert 61 Mitgliedsinstitute. Der AGV Versicherungen führt die Tarifverhandlungen für die rund 203.000 Beschäftigten seiner Mitgliedsunternehmen. Der Organisationsgrad des Verbandes liegt nach eigenen Angaben bei 99 Prozent. Der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenkassen schließt seit rund zehn Jahren für die rund 140.000 Beschäftigte Tarifverträge nur noch mit dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) und der christlichen DHV – Die Berufsgewerkschaft, der allerdings das BAG 2021 die Tariffähigkeit abgesprochen hat.

Abb. 3.9: Tarifbindung in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20) in Prozent aller Beschäftigten
* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.8 Erziehung und Unterricht

Im Bereich Erziehung und Unterricht waren in NRW 2021 rund 285.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig, davon rund 94.500 an Kindergärten/Vorschulen, rund 54.000 an weiterführenden Schulen und annähernd 80.00 im tertiären Bildungssektor. Hinzu kommen knapp 250.000 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2021a).

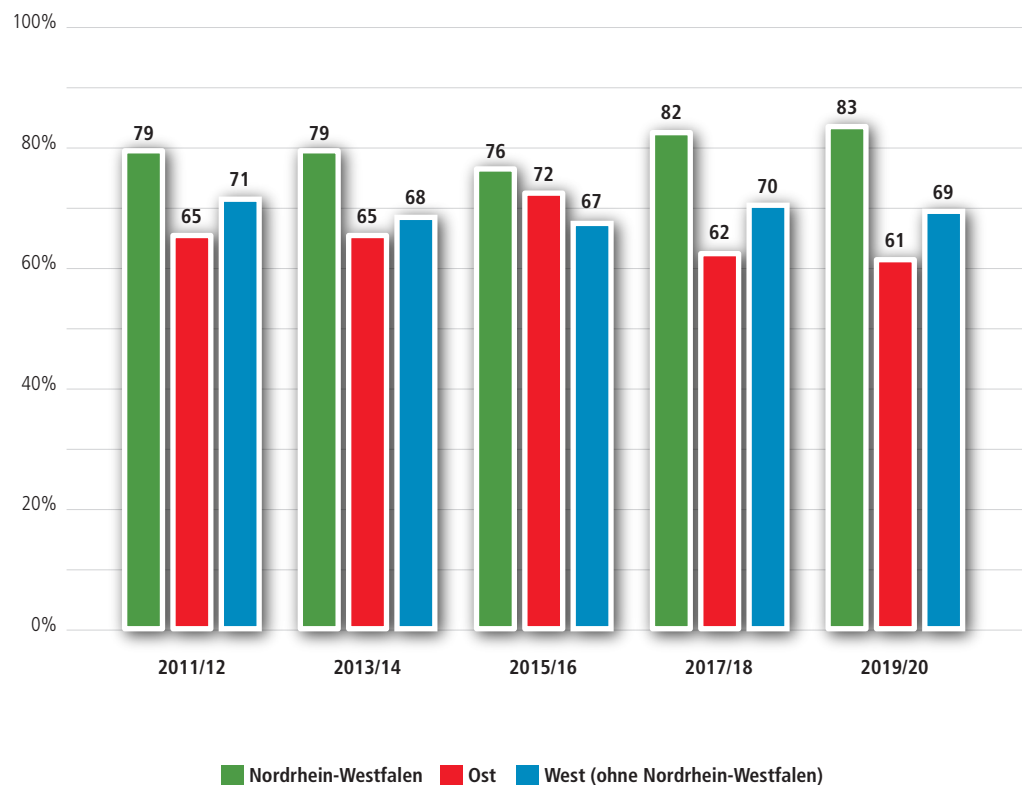
Tarifvertragsparteien sind im Bereich Erziehung und Unterricht vor allem die Kommunen und Länder als öffentliche Träger. Auf Arbeitnehmerseite sind es die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). ver.di hat seinen organisationspolitischen Schwerpunkt im Bereich Sozialwesen und Kitas, die GEW vor allem beim Lehrpersonal an den Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Es besteht eine Konkurrenzsituation zur Komba-Gewerkschaft und dem Verband Bildung und Erziehung (VBE), beides Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Beamtenbundes.

Die aktuelle Tarifbindung (2019/20) in Nordrhein-Westfalen in diesem Sektor liegt bei 83 Prozent der Beschäftigten. Sie liegt damit über dem Wert für die anderen westdeutschen Bundesländer mit 69 Prozent (Abbildung 3.10). Ein Grund für die hohe Tarifbindung liegt daran, dass der größte Teil des Bereichs Erziehung und Unterricht zum öffentlichen Dienst gehört, der traditionell sehr hohe Werte aufweist (siehe Kapitel 3.10).

Abb. 3.10: Tarifbindung im Bereich Erziehung und Unterricht in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.8.1 Kindertagesstätten und Jugendhilfe

Die öffentlichen Kitas werden tarifvertraglich durch den bundesweit geltenden TVöD erfasst. In den vergangenen Jahren hat es mehrfach konfliktreiche Tarifaufinandersetzungen um den Sozial- und Erziehungsbereich gegeben (2009, 2015), der zu erheblichen Verbesserungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen führte. Auch in diesem Jahr steht das Thema „Aufwertung“ im Zentrum von Tarifverhandlungen. ver.di hat dazu ein umfangreiches Forderungspaket formuliert. Es beinhaltet u. a. eine Verbesserung der Eingruppierungen, die Anpassung der Stufenlaufzeiten, eine vollständige Anerkennung der Berufserfahrung, die Berücksichtigung der Änderungen in der Behinderten- und Jugendhilfe, eine Verbesserung der Bewertung der Leitungstätigkeit und einen Rechtsanspruch auf Qualifikation (ver.di 2021).

Bei den kirchlichen Einrichtungen sind zum Teil Caritas und Diakonie als Träger aktiv, hier bestehen einzelne Tarifverträge. Ansonsten gilt hier das kirchliche Arbeitsrecht. Im privaten Bereich gibt es in Einzelfällen Tarifverträge. Ein Beispiel ist der VPK, der Landesverband privater Träger der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe in Nordrhein-Westfalen e. V., mit dem die GEW einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die Tarifbindung setzt die Zustimmung der einzelnen Mitgliedseinrichtungen voraus. Ein weiteres Beispiel ist die Outlaw Kinder- und Jugendhilfe gGmbH mit Sitz in Münster, ein bundesweit tätiger Träger der Kinder- und Jugendhilfe mit den Arbeitsbereichen Hilfen zur Erziehung, Kindertagesbetreuung, offene Kinder- und Jugendarbeit und Schule/Bildung. Ein weiteres Beispiel für Tarifbindung ist die FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH, die mit rund 4.500 Mitarbeiter*innen bundesweit über 200 Einrichtungen betreibt, darunter Krippen, Kindergärten und Horte sowie Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung.

3.8.2 Schulen

Dominierend ist das öffentliche Schulwesen. Hier gilt der TV-L, ausgehandelt von ver.di in Kooperation mit der dbb-tarifunion und der GEW. Eines der zentralen tarifpolitischen Themen war viele Jahre eine eigenständige Entgeltordnung für Lehrkräfte, aktuell gilt der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Im privaten Schulwesen mit Schulen in freier Trägerschaft existieren Ersatz- und Ergänzungsschulen mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung und Zielsetzung. Hier sind unterschiedliche Träger aktiv, so u. a. die Kirchen, die freien Wohlfahrtsverbände, Kammern, Verbände oder auch private Unternehmen. In einigen Bereichen bestehen tarifvertragliche Strukturen (z. B. bei den Wohlfahrtsverbänden), für die kirchlichen Träger gilt das kirchliche Arbeitsrecht und viele Einrichtungen haben keine Tarifbindung.

Eine besondere Situation besteht im Bereich der offenen Ganztagsgrundschule. Das Angebot der Schulen reicht von der Hausaufgabenbetreuung über zusätzliche Förderkurse bis hin zu Arbeitsgemeinschaften am Nachmittag aus den Bereichen Kultur, Sport und Spiel. Diese Leistungen werden teils von den Kommunen, aber auch von den Wohlfahrtsverbänden, den Kirchen und einer großen Zahl von freien Trägern erbracht. Bei Letzteren fehlt häufig Tarifbindung und es bestehen in erheblichem Umfang prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

3.8.3 Hochschule und Weiterbildung

Auch für den Hochschulbereich gilt der bundesweite TV-L. In Nordrhein-Westfalen besteht seit 2006 der Arbeitgeberverband des Landes AdL NRW (Arbeitgeberverband des Landes), die als Tarifvertragspartei den TdL mit aushandelt. Allerdings führen bestimmte Entwicklungen zu leichten Ausfrangtendenzen der Tarifbindung: Ausgründungen, drittmittelfinanzierte Einrichtungen, Firmensponsoring etc. weichen die Struktur auf. Ein wichtiges Ziel der GEW ist in Nordrhein-Westfalen die Durchsetzung eines Tarifvertrages für studentische Beschäftigte, einer ständig wachsenden Gruppe, die auch Gegenstand der jüngsten Tarifrunde der Länder war. Es wurde eine Gesprächsverpflichtung und eine Bestandsaufnahme in diesem Bereich vereinbart.

3.9 Gesundheits- und Sozialwesen

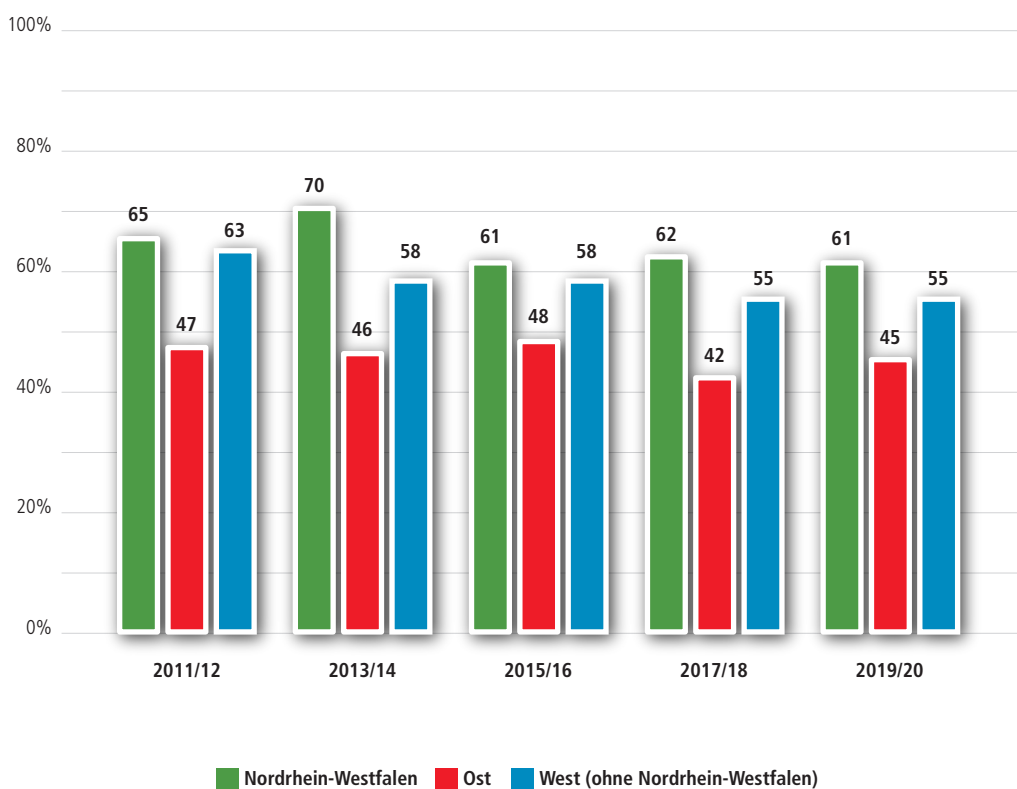
In Nordrhein-Westfalen arbeiten annähernd 1,2 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal knapp 190.000 geringfügig Beschäftigte (BA 2021). Insgesamt fielen im Jahr 2019/2021 in Nordrhein-Westfalen rund 61 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag, womit sich die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen auf einem höheren Niveau als die anderen westdeutschen Bundesländer bewegt (Abbildung 3.11).

Im Gesundheits- und Sozialwesen existiert eine zersplitterte Tariflandschaft. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass es bei den Krankenhäusern, Altenpflegezentren, Rettungsdiensten usw. sehr unterschiedliche Träger und Anbieter gibt, die oft ihre eigenen spezifischen Tarifverträge haben oder mitunter auch gar keiner Tarifbindung unterliegen (Schulten/Seikel 2018).

Abb. 3.11: Tarifbindung im Gesundheits- und Sozialwesen in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.9.1 Krankenhäuser

Der öffentlichen Gesundheitsbereich ist dreigeteilt in Unikliniken, kommunale Krankenhäuser und Knappschaftskrankenhäuser. Die sechs Unikliniken unterliegen alle dem TV-L. 2006 wurde auf Druck von ver.di der Arbeitgeberverband des Landes (AdL NRW) gegründet. Damit sollte der Gefahr vorbeugt werden, dass nach Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes die Hochschulen aus der Tarifbindung rausfallen. Der AdL umfasst die Landesverwaltung, sechs Unikliniken und die Hochschulen. In der Satzung ist festgelegt, dass rechtlich selbstständige Betriebe, Unternehmungen und Einrichtungen der Mitglieder von der Mitgliedschaft nicht erfasst sind. Von den 30 Tochterunternehmen der Unikliniken sind 27 tariflos. An der Spitze steht das Uniklinikum Köln mit 16 Töchtern. Das betrifft u. a. die Bereiche Küche, stationäre Assistenz, Reinigung, Labore. Eine Ausnahme bildet die Uniklinik Düsseldorf.

Die 78 kommunalen Krankenhäuser sind überwiegend verbandsgebunden und fallen unter den TVöD-K. Für die Kliniken des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) und des Landschaftsverbandes Westfalen (LWL) bestehen eigene Tarifverträge, die bis auf wenige Ausnahmen identisch mit dem TVöD-K sind. Die Kliniken sind ebenfalls im KAV NW gebunden. In vielen kommunalen Krankenhäusern wurden eigene Servicegesellschaften gegründet, die keiner Tarifbindung mehr unterliegen.

Für die Knappschaftskrankenhäuser der Deutschen Rentenversicherung besteht ein eigener Tarifvertrag (TV DRV KBS). Auch hier bestehen ausgegründete Servicetöchter, die vor ca. zehn Jahren mit einer abgesenkten Entgelttabelle wieder an den TV DRV KBS angebunden werden konnten. Vier davon sind in Nordrhein-Westfalen und eine im Saarland.

ServiceDO – Tochter des Klinikums Dortmund

Anfang der 2000er Jahre befand sich das städtische Klinikum Dortmund in finanziellen Schwierigkeiten. Eine Konsequenz war die Gründung einer Tochtergesellschaft für Servicekräfte aus verschiedenen Bereichen (Küche, Reinigung, Logistik etc.). Diese Tochter war und ist bis heute nicht-tarifgebunden. Seit 15 Jahren sind die zurzeit 550 Beschäftigten von der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt. Mit verschiedenen betrieblichen und öffentlichen Aktionen machten die Beschäftigten und ver.di Druck, um diesen Zustand zu ändern (vgl. Nordstadtblogger 2021). Im Herbst wurde den Vorständen der Ratsfraktionen und deren Aufsichtsratsmitgliedern im Klinikum Dortmund über 1.000 Unterschriften für eine Tarifierung der ServiceDO gGmbH übergeben. Im Dortmunder Stadtrat wurde das Thema diskutiert. In einem mehrheitlichen Ratsbeschluss wurde die Stadt Dortmund als Gesellschafterin der Klinikum

Dortmund gGmbH aufgefordert, ihren Einfluss auf die Geschäftsführung der Klinikum Dortmund gGmbH zu nutzen, damit ein Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien bei der ServiceDO gGmbH schnellstmöglich erzielt werden kann.

Im Januar 2022 formulierte die ver.di-Tarifkommission ihre Forderungen für einen Tarifvertrag. Im Februar 2022 kam es erstmals zu Verhandlungen über die Frage der Einführung eines Haustarifvertrages für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH (ver.di 2022b). Die Geschäftsführung teilte mit, dass für sie eine Tarifierung innerhalb der nächsten 5 Jahre orientiert am Niveau des TVöD/VKA vorstellbar ist. ver.di fordert weiterhin, das Gehaltsniveau der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH an den TVöD anzupassen. Nach Angaben der Gewerkschaft müssten die Entgelte der ServiceDO Beschäftigten demnach um mehrere hundert Euro im Monat angehoben werden (ver.di 2022d).

Uniklinik Düsseldorf – Tarifvertrag Entlastung und Tarifbindung der Töchter

An der Uniklinik Düsseldorf spielte die Tarifbindung der Tochterunternehmen im Rahmen eines Arbeitskampfes eine bedeutende Rolle. Die Töchter wurden Anfang der 2000er Jahre gegründet und entzogen auf diese Weise der Tarifbindung der Mutter durch den TV-L. Dadurch, dass die Unternehmen neugegründet wurden, existierte keine (vorübergehende) Tarifbindung durch Betriebsübergang. In den Betrieben existierte eine Zweiklassengesellschaft: Zum einen konnte der Arbeitgeber neue Beschäftigte tariflos einstellen, zum anderen konnte tarifgebundenes Personal aus dem Mutterhaus in die Töchter gestellt werden.

Nach einem langen Kampf mit 46 Tagen Streik an der Uniklinik Düsseldorf und 34 Tagen an der Uniklinik Essen, um die Einführung eines Tarifvertrages Entlastung, setzte ver.di 2018 in einem Schlichtungsverfahren deutliche Verbesserungen durch (ver.di 2018): An beiden Unikliniken werden jeweils 180 Vollkraftstellen zusätzlich geschaffen, aufgeteilt in 140 Vollkraftstellen für die Pflege am Bett und im Funktionsdienst (etwa OP) sowie 40 Vollkraftstellen in anderen Bereichen (etwa Krankentransport). Davon sollten 50 Stellen noch im Jahr 2018, weitere 65 Stellen zum 30. Juni 2019 sowie weitere 65 Stellen zum 31. Oktober 2019 geschaffen werden. Für alle Pflegebereiche wurden Sollbesetzungen für jede Schicht festgelegt. Bei absehbarer drohender Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzungen müssen die Kliniken Springer

einsetzen oder weniger Patienten neu aufnehmen. Die Kliniken sollten zudem verpflichtend Personalbedarfsermittlungsverfahren für alle Pflegeorganisationsbereiche einführen, mit denen bessere Regelbesetzungen für jede Schicht bestimmt werden sollen. Das Verhandlungsergebnis wurde in einer Urabstimmung mit großer Mehrheit (70,4 Prozent in Essen und 72,9 Prozent in Düsseldorf) angenommen.

Auch die Tarifbindung der Töchter der Uniklinik Düsseldorf war Gegenstand der Tarifeinigung. In der Schlichtungsvereinbarung von 2018 verpflichtete sich die Uniklinik Düsseldorf, auf ihre „Tochterunternehmen einzuwirken“, damit diese Verhandlungen zur Herstellung von Tarifbindung aufnehmen. Im Mai 2019 schloss ver.di dann einen Anwendungstarifvertrag für den TV-L für die Beschäftigten der Gesellschaft für klinische Dienstleistungen Düsseldorf mbH (GKD mbH), der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH (UKM GmbH) und der Gesellschaft für Service-Dienstleistungen Düsseldorf mbH (GSD) ab. Er sieht geringfügige Abweichungen vom Flächentarifvertrag vor: So betragen in den Entgeltgruppen 2 und 3 die Stufen 2 im Jahr 2020 95 Prozent, im Jahr 2021 96 Prozent, im Jahr 2022 97 Prozent und ab 2023 dann 100 Prozent der jeweils gültigen Entgeltabelle. Eine Jahressonderzahlung von 500 Euro (2020) und dann 1.000 Euro (2021) mit Dynamisierung sowie eine betriebliche Altersversorgung (ab 2023) wurden ebenfalls vereinbart.

Tarifvertrag Entlastung – 100-Tage-Ultimatum

ver.di verfolgt das Thema Entlastung weiter: Die 2018 erkämpften schuldrechtlichen Vereinbarungen in Essen und Düsseldorf wurden gekündigt. Die Beschäftigten der sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen (Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster) forderten im Januar 2022 die nordrhein-westfälische Landesregierung und den Arbeitgeberverband auf, sofort Maßnahmen gegen den Personalnotstand einzuleiten. Dazu beschlossen rund 700 Beschäftigte aus den sechs Kliniken in einer gemeinsamen Konferenz ein Ultimatum, das eine Frist von 100 Tage vorsieht und am 1. Mai 2022 endete. Bis dahin erwarteten sie den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entlas-

tung, der Mindestpersonalausstattungen für alle Bereiche der Unikliniken festlegt und angemessene Belastungsausgleiche vorsehen soll (ver.di 2022c). Zudem sollen die Ausbildungsbedingungen verbessert werden. Die Landesregierung erklärte sich schließlich am 9. Mai 2022 bereit, den rechtlichen Rahmen zu schaffen, damit die Unikliniken aus dem Arbeitgeberverband austreten und mit ver.di über einen Tarifvertrag „Entlastung“ verhandeln können. „110 Tage hat es gedauert, bis die Landesregierung sich bewegt hat. Jetzt sollten zügig Verhandlungen beginnen. Wir sind dazu bereit“, betont Gabriele Schmidt, ver.di-Landesbezirksleiterin in NRW. Für den 13. Mai 2022 wurde ein erstes Verfahrensgespräch angesetzt. ver.di kündigte an, die Streiks fortzusetzen.

3.9.2 Pflege

Im Bereich der Pflege ergibt eine neue Übersicht der Pflegekassen ein ernüchterndes Bild zur bundesweiten Tarifbindung: Danach unterliegen deutlich weniger als ein Drittel aller Pflegeeinrichtungen irgendeiner Tarifbindung. Die meisten (70 Prozent) der „tarifgebundenen“ Einrichtungen fallen unter das kirchliche Arbeitsrecht und die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), lediglich 30 Prozent haben einen Haus- oder Flächentarifvertrag. Diese Anteilswerte dürften in etwa auch für Nordrhein-Westfalen gelten (AOK 2022).

3.9.3 Sozialwesen

Im Sozialwesen gibt es neben den öffentlichen Einrichtungen, für die der TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gilt, die kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die auf ihrem kirchlichen Sonderrecht beharren. Statt Tarifverträge abzuschließen – wie dies etwa die nordelbische evangelisch-lutherische Kirche tut –, werden eigene hausinterne Arbeitsvertragsrichtlinien angewendet, in denen die Arbeitsbedingungen festgelegt werden. Schließlich gibt es in einigen Bereichen auch private, profitorientierte Anbieter, die entweder über Haus- oder Konzerntarifverträge verfügen (z. B. in den privaten Krankenhäusern) oder überhaupt nicht-tarifgebunden sind (z. B. in der Altenpflege). Im Bereich der Wohlfahrtsverbände ist die Situation unterschiedlich. So hat ver.di mit der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) einen sog. DRK-Reformtarifvertrag abgeschlossen, der allerdings (einschließlich einiger Anerkennungstarifverträge) nur für etwa 48.000 von 149.000 Beschäftigte gilt.

In Nordrhein-Westfalen hat ver.di einen Tarifvertrag mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) abgeschlossen, allerdings fallen von den rund 60.000 Beschäftigten nur 35.000 unter den Tarifvertrag. Aktuell fordert ver.di in einem „Bochumer Appell“ u. a. eine vollständige Tarifbindung aller Beschäftigten.

3.10 Weitere Dienstleistungen

Der Wirtschaftsbereich der weiteren Dienstleistungen ist breit gefächert und die Tarifsituation sehr unterschiedlich. Informationen über die Tarifbindung liegen nur zu einzelnen Wirtschaftszweigen vor.

3.10.1 Immobilienwirtschaft

Die Immobilienwirtschaft umfasst die Entwicklung, Produktion, Bewirtschaftung und Vermarktung von Immobilien. In der amtlichen Statistik wird für den Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen“ ein Jahresumsatz von 148,7 Mrd. Euro (2019) ausgewiesen. In Nordrhein-Westfalen wird ein Umsatz von rund 38,8 Mrd. Euro und rund 122.000 Beschäftigte verzeichnet.

Der Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V. vertritt nach eigenen Angaben die Interessen von bundesweit rund 1.300 Wohnungs- und Immobilienunternehmen und schließt für diese als einziger Tarifträgerverband der Branche Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Er bietet auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung an. In der Branche gibt es neben den bundeweiten Flächentarifverträgen einige Haustarifverträge. Der Arbeitgeberverband leidet unter Mitgliederschwund, große Player der Branche wie z. B. Vonovia sind nicht mehr dabei. Auf Seiten der Gewerkschaften besteht eine Tarifgemeinschaft von ver.di und IG BAU, da der Verband auch Unternehmen vertritt, die auch als Bauunternehmen tätig sind.

Vonovia

Vonovia hat die Bestrebungen der Tarifflicht des Vorbesitzers Deutsche Annington fortgesetzt. Die Strategie ist nach Beobachtung von ver.di die, dass pro Konzerngesellschaft eine zweite Gesellschaft gegründet wird, in der ausschließlich tariflose Beschäftigte eingestellt werden. Über diesen Weg sind seit Jahren ausschließlich Beschäftigte tariflos eingestellt worden. Die Quote derjenigen, die über den Arbeitsvertrag an einen Tarif gebunden ist, wird auf max. 10 Prozent der Gesamtbelegschaft geschätzt. Da Vonovia der größte Player in der Immobilienbranche ist, hat dies Auswirkungen im Wettbewerb.

LEG: Handwerker-gesellschaft Technik-Service-Plus (TSP) – bislang vergeblicher Kampf um Tarifbindung

Die Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen GmbH (LEG) wurde 2008 von der damaligen schwarz-gelben Landesregierung privatisiert. Damals wurde eine „Sozialcharta“ vereinbart, die einen zehnjährigen Bestandsschutz der Tarifverträge sowie einen Mieterschutz beinhaltete. 2013 ging das Unternehmen an die Börse. Anschließend entwickelte sich ein zunehmender Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen. Dies wurde exemplarisch deutlich bei der 2017 neu gegründeten Handwerker-gesellschaft Technik-Service-Plus (TSP) mit rund 400 Beschäftigten. ver.di wollte für die Gesellschaft den Tarifvertrag mit der LEG anwenden. Seit Bestehen der TSP gebe es unregelmäßige freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, aber keine kontinuierliche Entwicklung der Löhne. „Handwerkerinnen und Handwerker werden auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Das spiegelt sich aber nicht in der Bezahlung der TSP-Beschäftigten wider, was für Unverständnis und Wut sorgt.“

Der Vorstand der LEG lehnte jeglichen Tarifvertrag ab. ver.di begann am 06.11.2020 nach einer erfolgreichen Urabstimmung einen Arbeitskampf, der sich mit 60 Streiktagen über mehrere Monate hinzog. Der LEG-Konzern ging im Februar 2021 per einstweiliger Verfügung gegen den Streik vor. Die LEG stellte infrage, ob ver.di für die TSP

als Handwerksunternehmen zuständig ist. Das Arbeitsgericht Berlin wies den Antrag ab. Aktivitäten wie Plakataktionen, ein Autokorso sowie eine Menschenkette vor dem Sitz des LEG-Konzerns in Düsseldorf sorgten für wachsende Aufmerksamkeit. Die Streikenden erhielten breite Unterstützung in der Öffentlichkeit, Vertreter der Parteien und auch der Mieterbund stellten sich hinter ihre Forderung. Im nordrhein-westfälischen Landtag fand am 27. April 2021 eine aktuelle Stunde zu der Auseinandersetzung statt, in der auch Arbeitsminister Karl-Josef Laumann das Verhalten des Arbeitgebers tadelte. Alle diese Maßnahmen führten jedoch nicht zum Erfolg. Anlässlich der Aktionärsversammlung am 27.05.2021 fand der letzte Streiktag statt. Nach einer Mitgliederbefragung beendete ver.di den Arbeitskampf. Bis heute konnte wegen der – so ver.di – „ideologischen Haltung“ des Vorstandes kein Tarifvertrag durchgesetzt werden. Eine der Ursachen sei auch die uneinheitliche Haltung des Betriebsrats gewesen, der unter erheblichem Druck der Geschäftsführung stand. Gleichwohl gab es eine Reihe von materiellen Verbesserungen, die auf diesen Arbeitskampf zurückgeführt werden können, so etwa bei der Eingruppierung, bei der variablen Vergütung und beim Weihnachtsgeld. Insgesamt verschlechtert sich jedoch nach Beobachtung von ver.di die Stimmung im Unternehmen. Die LEG kauft neue Unternehmen dazu, die tariflos sind. ver.di spürt ein zunehmend gewerkschaftsfeindliches Klima im Konzern.

3.10.2 Gebäudereinigerhandwerk

Die Gebäudereiniger bilden mit rund 665.000 Beschäftigten das beschäftigungsstärkste Handwerk (BA 2021). Die Branche hat sich stark diversifiziert und bietet ein breites Leistungsspektrum als Gebäudedienstleister an, das auch Facility Management, Gebäudetechnik, Catering u. a. umfasst. Sie ist vorwiegend klein- und mittelständisch strukturiert. Allerdings sind die großen Anbieter wie z. B. Klüh, ISS, Dussmann, WISAG und Piepenbrock von entscheidender Bedeutung. Die umsatzstärksten zwei Prozent der Betriebe erwirtschaften 54 Prozent des Branchenumsatzes. Der Lohnkostenanteil an den Preisen der Branche beträgt 85 Prozent. Nur 15 Prozent der Beschäftigten arbeiten Vollzeit, gut die Hälfte sind in Teilzeit tätig und ein Drittel sind geringfügig beschäftigt. Tarifverträge werden zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und der Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen. Es besteht ein Mindestlohnvertrag für die gewerblich Beschäftigten der Branche, der zumindest eine Lohnuntergrenze einzieht. Nach Beobachtung der IG BAU geht bei Aufkäufen und Übernahmen von Unternehmen durch Konkurrenten häufig die vorherige Tarifbindung verloren. Auch einzelne Unternehmen verlassen aktiv die Tarifbindung z. B. vor einiger Zeit die Deutsche R+S (Köln), die Kiefer Gebäudeservice GmbH (Bielefeld).

3.10.3 Wach- und Sicherheitsgewerbe

Das Wach- und Sicherheitsgewerbe ist eine wachsende Branche. Ursache ist die anhaltende Ausgliederung bestimmter Servicetätigkeiten in den Industriebetrieben und anderen Wirtschaftsbereichen. Das Geschäftsmodell und Kennzeichen der Branche ist das kostengünstige Angebot von Dienstleistungen. In Nordrhein-Westfalen gibt es rund 760 Sicherheitsunternehmen mit rund 50.200 Beschäftigten. Die Branche ist stark polarisiert: Neben großen Anbietern wie Securitas, Kötter, Klüh oder WISAG, die auch im Facility Management tätig sind, gibt es zahlreiche Klein- und Kleinstbetriebe. Arbeitgeberverband ist der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW). Dort besteht keine OT-Mitgliedschaft. In der Landesgruppe NRW gibt es 186 Mitgliedsfirmen. Aus Sicht von ver.di ist die Branche organisationspolitisch schwierig, weil die Beschäftigten vereinzelt tätig sind. Es ist eine Branche der Quereinsteiger und Personen mit gebrochener Erwerbsbiografie, eher nichts für Berufsanfänger, auch wenn es Ausbildungsberufe gibt. Als Plattform im Netz, die gut zum Informationsaustausch funktioniert, hat ver.di www.WASI-NRW.de eingerichtet.

Eine strategische Neuorientierung der Tarifpolitik in dieser Branche leitete ver.di in der Tarifrunde 2013 in Nordrhein-Westfalen und Hamburg ein. Es gelang mit einem neuen, stark mitgliederzentrierten Ansatz eine deutliche Verbesserung der Tarifeinkommen durchzusetzen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013; Stiehm/Weinkopf 2021). Die Tarifverträge im Wach- und Sicherheitsgewerbe sind allgemeinverbindlich. Daran ist nach Einschätzung von ver.di auch der Arbeitgeberverband stark interessiert, weil dadurch eine Untergrenze definiert und eine bodenlose Lohnkonkurrenz der Unternehmen begrenzt wird. Die Allgemeinverbindlicherklärung bezieht sich auf die unteren zwei bis drei Lohngruppen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern, sie haben zur-

zeit eine Spannweite von 11,58 bis 17,64 Euro. In der Praxis zeigt sich nach ver.di-Erfahrungen allerdings, dass die Lohnabrechnungen trotzdem häufig nicht stimmen. Die Kontrollen seien zu lasch und viele Beschäftigte trauten sich nicht, ihre Ansprüche tatsächlich auch geltend zu machen. Die unterste Lohngruppe ist von besonderer Bedeutung, weil sie in der Praxis am stärksten besetzt. Ein tarifpolitischer Erfolg von ver.di war die Tarifrunde 2018/2019, in der eine komplett neue Lohnstruktur vereinbart wurde, die zu massiven Höhergruppierungen führte. Das Tarifniveau liegt deutlich über dem bisherigen gesetzlichen Mindestlohn. Der Abstand konnte ausgebaut werden. Der Mindestlohn hat sich als Treiber erwiesen. Eine AVE für den gesamten Lohn tariffvertrag wäre aus Sicht von ver.di erstrebenswert.

Bis 2017 war auch der Bereich Aviation mit den Luftsicherungsassistent*innen Bestandteil des Tarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe. In der erwähnten Tarifrunde 2013 setzte ver.di eine rund 20-prozentige Tarifsteigerung in diesem Bereich durch. 2017 wurde ein bundesweiter Tarifiertrag, allerdings mit regional gestaffelten Lohn tabellen, eingeführt.

3.10.4 Textile Dienste

Die Branche wird zum einen bestimmt von einer Anzahl von Großunternehmen, die einen Fullservice von Dienstleistungen rund um die Bereitstellung und Reinigung von Berufskleidung, Hotel-, Restaurant- und Krankenhauswäsche anbieten. Zum anderen gibt es eine große Zahl von handwerklich geführten Wäschereien und chemischen Reinigungen. Im Wirtschaftszweig Textile Dienste sind zwei Wirtschafts- bzw. Arbeitgeberverbände aktiv. Der Industrieverband Textil Service e. V. (Intex) organisiert die Großbetriebe und führt auf seiner Website namentlich elf Unternehmen auf. Mit Intex schließt die IG Metall bundesweit geltende Tarifverträge ab. Der Deutsche Textilreinigungs-Verband (DTV) vertritt als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband nach einigen Angaben rund 800 vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen. Innerhalb des DTV ist die „Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung“ (TATEX) aktiv. Sie schließt nach eigenen Angaben Tarifverträge mit der „DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V.“ ab. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht 2021 entschieden, dass der dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) angehörige DHV nicht tariffähig ist (BAG 2021). Die abgeschlossenen Tarifverträge sind insofern nichtig. In Nordrhein-Westfalen betreut die IG Metall in der Branche rund 25 Betriebe.

3.10.5 Medien

Die Medienlandschaft in Nordrhein-Westfalen und ihre tarifvertragliche Bindung sind ganz unterschiedlich strukturiert. Was die Tagespresse betrifft, gibt es neben den bundesweiten Tageszeitungen, die allenfalls mit Landesbüros vertreten sind, viele regionale Tageszeitungen. Für die Redakteur*innen besteht ein bundesweit gültiger Tarifvertrag, der von der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di und dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) mit dem Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) ausgehandelt wird. Die Tarifbindung fällt allerdings gering aus, weil eine Reihe von Verlegern entweder eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung haben oder aber neben den tarifgebundenen Betrieben Ausgründungen ohne Tarifbindung vorgenommen haben. Beide Gewerkschaften veröffentlichen auf ihren Websites ausführliche Listen zur Tariffucht bei Tageszeitungen.

In einer Antwort der Landesregierung NRW auf eine große Anfrage der SPD aus dem Jahr 2019 gibt es ebenfalls einen Überblick über „bekannte Tarifumgehungen“, der unter anderem folgende Zeitungen aufführt (Landesregierung von Nordrhein-Westfalen 2020):

- Aachener Zeitung, Aachener Nachrichten
- Ahlener Zeitung
- Düsseldorfer Express
- Handelsblatt
- Kölner Stadtanzeiger/Kölnische Rundschau (s. Block „Rheinische Redaktionsgemeinschaft GmbH“)
- Kölner Express
- Lippische Landeszeitung
- Märkischer Zeitungsverlag
- Mindener Tageblatt
- Münstersche Zeitung
- Neue Rhein/Ruhrzeitung
- Neue Westfälische
- Rheinische Post
- Ruhrnachrichten
- Westfälische Nachrichten, Westfälische Rundschau, Westdeutsche Allgemeine Zeitung, Westfalenpost

Was den privaten Hörfunk betrifft, gibt es in Nordrhein-Westfalen 44 lokale Radiosender mit einem eigenen Lokalprogramm. Hinzu kommt Radio NRW, das das Rahmenprogramm außerhalb der Sendezeiten der Lokalprogramme liefert. Radio NRW ist tarifgebunden durch den bundesweiten Tarifvertrag von ver.di und DJV mit dem Tarifver-

Rheinische Redaktionsgemeinschaft GmbH – Wiederherstellung der Tarifbindung

Nur selten gelingt es, die Tariffucht rückgängig zu machen. Ein Beispiel dafür ist der Tarifkonflikt bei der Rheinischen Redaktionsgemeinschaft GmbH, einer gemeinsamen Gesellschaft des Heinen-Verlags und der Mediengruppe M. DuMont Schauberg, in der 2014 die Lokalredaktionen der Kölnischen Rundschau und des Kölner Stadt-Anzeigers zusammengefasst und ausgegliedert wurden. Die RRG war tariflos. Für die etwa 70 Prozent der Beschäftigten, die einen Betriebsübergang nach § 613a BGB mitmachten, wirkte die Tarifbindung zwar nach. Doch Neue bekamen keine Tarifgehälter, hatten eine 40-Stunden-Woche, erhielten weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld noch Leistungen der Presseversorgung. Im Jahr 2016 starteten ver.di und DJV einen Anlauf zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Haustarifvertrag bzw. einen Anerkennungstarifvertrag. Anfang 2017 kam es zu ersten Tarifverhandlungen. Mit Tagesstreiks im August und Oktober sowie mehrtägigen Streiks im November 2017 und Januar 2018 sowie einer Urabstimmung, in der drei Viertel ihre Bereitschaft für weitere Streikmaßnahmen bekundeten, verliehen die Beschäftigten ihren Forderungen Nachdruck.

Auf Vorschlag von ver.di wird die NRW-Landes-schlichterin Yvonne Sachtje eingeschaltet. Nach mehreren Schlichtungsrunden erzielen die Tarifparteien im September 2018 schließlich ein Ergebnis. In der RRG sollten ab Januar 2019 alle einschlägigen Flächentarifverträge der Branche, zum Teil allerdings mit finanziellen Abstrichen, gelten. Für die im Jahr 2014 von DuMont und Heinen-Verlag in die RRG gewechselten Mitarbeiter*innen sollen die Flächentarifverträge ohne Einschränkung gelten. Für alle Beschäftigten, die danach bis zum 30. Juni 2018 eingestellt worden sind, sollen die Regelungen mit Abstrichen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld übernommen werden. Für alle Beschäftigten, die ab dem 01. Juli 2018 eingestellt wurden und werden, sollen die Flächentarifverträge mit Einschnitten beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie beim monatlichen Gehalt Anwendung finden. ver.di wertete das Ergebnis als vollen Erfolg. Die Ergebnisse seien „bei oder sehr nah an den Regelungen des Flächentarifvertrages“ (mmm 2019). Davon profitieren 115 Redakteur*innen und Verlagsbeschäftigte.

band Privater Rundfunk e. V. Für die Lokalsender gelten Tarifverträge, die beide Gewerkschaften mit der Tarifgemeinschaft Lokalfunk NRW (TGL) abschließen. Im Bereich des privaten Fernsehens ist in Nordrhein-Westfalen der Sender RTL Television von Bedeutung. Er gehört zur RTL Group mit Sitz in Köln, die zum Bertelsmann-Konzern gehört. Eine Tarifbindung besteht nicht.

Der öffentlich-rechtliche Rundfunk ist in Nordrhein-Westfalen durch den Westdeutschen Rundfunk vertreten. Er hat seinen Hauptsitz in Köln und ist im Land mit 13 Regionalstudios bzw. Regionalbüros vertreten. Beim WDR arbeiten rund 4.300 Beschäftigte. Für den WDR und seine Tochtergesellschaften gelten von ver.di und DJV abgeschlossene Haustarifverträge. Für rund 2.300 feste freie Mitarbeiter*innen bestehen Tarifverträge auf der Basis von § 12a Tarifvertragsgesetz (arbeitnehmerähnliche Personen). In Köln ist ferner ansässig das Deutschlandradio mit seinen beiden Hörfunkprogrammen Deutschlandfunk und Deutschlandfunk Nova. In Bonn hat der Auslandssender Deutsche Welle einen Standort. Auch für diese beiden Sender besteht eine Tarifbindung.

Abb. 3.12: Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (2011/12 – 2019/20)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.11 Öffentliche Verwaltung

Im unmittelbaren Bereich der öffentlichen Verwaltung sind in Nordrhein-Westfalen rund 283.000 Personen beschäftigt (BA 2021). Als Teil des öffentlichen Dienstes besteht hier traditionell eine sehr hohe Tarifbindung. Die öffentlichen Arbeitgeber bei Bund, Ländern und Gemeinden fühlen sich in der Regel verpflichtet, durch die Vereinbarung von Tarifverträgen angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Beschäftigten sicherzustellen. Dies gilt auch für Nordrhein-Westfalen. Die aktuell vorliegenden Zahlen weisen für 2019/20 eine Tarifbindung von 97 Prozent gemessen am Anteil der Beschäftigten aus (Abbildung 3.13).

Die Tarifpolitik im Bereich der öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen vollzieht sich für die Landesbeschäftigten über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der auch das Land Nordrhein-Westfalen angehört. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), abgeschlossen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), zugleich handelnd für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die dbb-tarifunion, ist das zentrale tarifliche Regelungswerk für die Beschäftigten der Länder.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) ist Tarifvertragspartei der Gewerkschaften für die Kommunen einschließlich der kommunalen Krankenhäuser, der kommunalen Ver- und Entsorgungsbetriebe, des Nahverkehrs sowie der Sparkassen. Dieser vertritt nach eigenen Angaben rund 1.152 ordentliche und 140 Gastmitglieder, die nicht-tarifgebunden sind. Bei den KAV-Mitgliedern sind ca. 533.500 Beschäftigte (ohne Beamt*innen) tätig. Ein klassischer landesbezirklicher Tarifvertrag bezieht sich etwa auf den Personennahverkehr (sogenannter TV-N). Der KAV NW ist Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), dem Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland. Der zwischen der VKA und den o. a. Gewerkschaften abgeschlossene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) einschließlich seiner ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge ist das maßgebliche Regelwerk für den kommunalen Bereich. ver.di beobachtet, dass das Klima rauer wird und der Ton zwischen den Tarifvertragsparteien sich verschärft.

Auch wenn in der öffentlichen Verwaltung die Tarifbindung hoch ist, bedeutet das nicht, dass dies auch auf kommunale Betriebe und Zweckgesellschaften zutrifft. Eine Erhebung von ver.di ergab 2020, dass es in Nordrhein-Westfalen mehrere Dutzend Unternehmen gibt, an denen die Städte beteiligt sind oder ihnen ganz gehören, die keine

Tarifbindung haben. Dazu gehören u. a. Marketing, Tourismus- und Eventgesellschaften, Bäderbetriebe, Wohnungsbaugesellschaften, Tierparks. Bei Ausgründungen sieht der § 613 a BGB verschiedene Möglichkeiten vor. Die von ver.di bevorzugten Überleitungstarifverträge werden vom KAV NW strikt abgelehnt. Stattdessen werden häufig Überleitungsverträge unterschiedlicher Qualität abgeschlossen. Die Durchsetzung der Tarifbindung ist nicht einfach. Häufig ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering, das Interesse bei den Akteuren begrenzt. Insgesamt stellt ver.di fest, dass das Institut der Tarifbindung und die Kenntnisse darüber nicht mehr so stark verankert ist und in den Belegschaften nicht mehr so präsent ist.

3.12 Handwerk

Im nordrhein-westfälischen Handwerk sind nach den aktuellsten verfügbaren Angaben (2020) des westdeutschen Handwerkskammertages rund 194.000 Betriebe in der Handwerksrolle, dem Verzeichnis aller selbstständigen Handwerker, eingetragen. Darunter sind rund 128.000 in den zulassungspflichtigen Gewerben, weitere 30.500 Betriebe in den zulassungsfreien und annähernd 36.000 in handwerksähnlichen Gewerben tätig (Westdeutscher Handwerkskammertag 2021). Der Umsatz belief sich auf 137,2 Mrd. Euro. Die eingetragenen Betriebe verteilen sich wie folgt auf die Branchen (Tabelle 3.3):

Tabelle 3.3: Eingetragene Betriebe der Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen nach Handwerksgruppen 2020

Branche	Betriebe
Bauhauptgewerbe	18.555
Ausbaugewerbe	61.337
Gewerblicher Bedarf	23.645
Kraftfahrzeuggewerbe	12.166
Lebensmittelgewerbe	3.795
Gesundheitsgewerbe	5.065
Personenbezogene Dienstleistungen	33.781

Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag 2021

Tarifpolitik im Handwerk liegt im Zuständigkeitsbereich der Innungen bzw. der Innungsverbände. Die Handwerksinnung „kann Tarifverträge abschließen, soweit und solange solche Verträge nicht durch den Innungsverband für den Bereich der Handwerksinnung geschlossen sind“ heißt es in § 54 (3) der Handwerksordnung. Eine Pflicht zum Abschluss von Tarifverträgen besteht nicht. Viele Innungen machen von der Möglichkeit allerdings keinen Gebrauch, manche haben diesen Aufgabenbereich aus ihrer Satzung herausgenommen.

Der DGB fordert seit geraumer Zeit in diesem Zusammenhang, dass es in der Handwerksordnung für die Innungen zur Pflicht werden sollte, Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen. Falls sie dies nicht in Angriff nehmen sollten, müsse ihnen der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden, sodass sie keine Prüfungen mehr abnehmen können. Diese Aufgabe würde dann an die Handwerkskammern zurückfallen. Nur wenn der politische Druck auf die Innungen steige, werden diese ihre Verantwortung als Sozialpartner wahrnehmen (Körzell 2019).

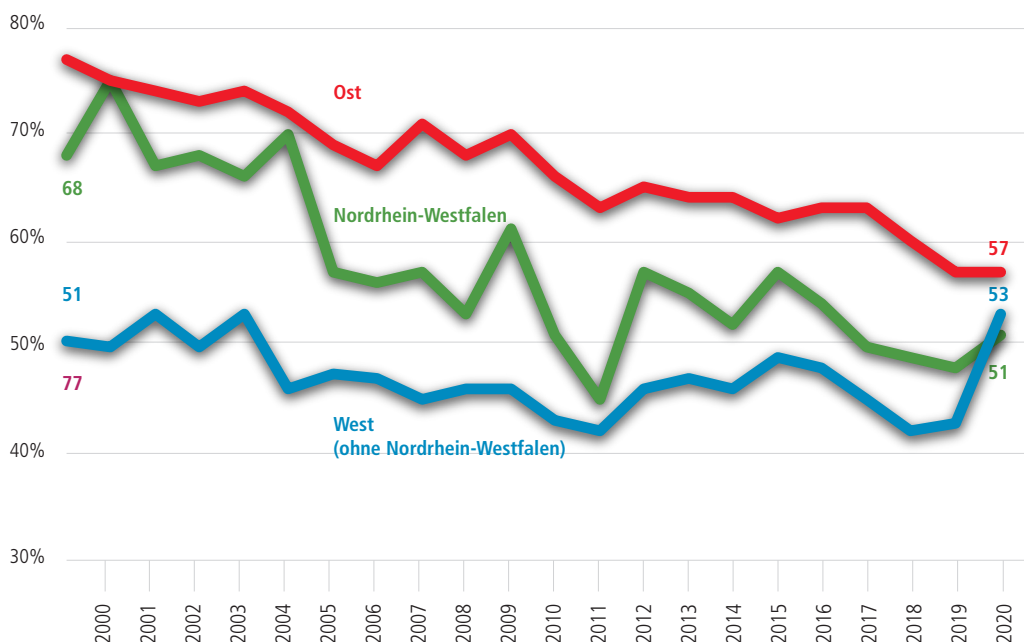
Die allgemeinen Daten zur Tarifbindung im Handwerk zeigen für Nordrhein-Westfalen wie auch für die übrigen westdeutschen Bundesländer am aktuellen Rand (2020), dass deutlich über die Hälfte der Beschäftigten (57 Prozent) in tarifgebundenen Betrieben arbeitet. Die Werte für die übrigen west- und ostdeutschen Bundesländern liegen etwas darunter (Abbildung 3.12). Insgesamt ist für die vergangenen Jahre ein abnehmender Trend zu konstatieren, allerdings waren die Werte für Nordrhein-Westfalen auf einen längeren Zeitraum betrachtet schwankend.

In der 5. Novelle der Handwerksordnung, die der Bundestag im Mai 2021 beschlossen hat, wird die Bedeutung der Tarifverträge hervorgehoben. Innungen werden in ihrer Rolle als Tarifpartner der Gewerkschaften gestärkt. Das Abschließen von Tarifverträgen gehört nun ausdrücklich zum „gemeinsamen gewerblichen Interesse“ das die Innung fördert (§ 52 HwO), was seitens des DGB ausdrücklich begrüßt wurde (DGB 2021).

Abb. 3.13: Tarifbindung im Handwerk in Nordrhein-Westfalen, West*- und Ostdeutschland** (1999-2020)

in Prozent aller Beschäftigten

* ohne Nordrhein-Westfalen, ** inklusive Berlin



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

3.12.1 Kraftfahrzeuggewerbe

Im Kraftfahrzeuggewerbe registrierte die Landesstatistik Ende 2019 knapp 9.500 Betriebe mit rund 99.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und einem Umsatz von etwa 32,7 Mrd. Euro (Statistisches Landesamt NRW 2021). Der Landesverband Nordrhein-Westfalen des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes vertritt nach eigenen Angaben 46 Kfz-Innungen mit rund 8.800 Betrieben und ca. 81.000 Mitarbeitern, davon rund 17.000 Auszubildende. Für das Kfz-Gewerbe schließt die IG Metall in den einzelnen Bundesländern regionale Tarifverträge ab. Meist wird ein erster Abschluss in den anderen Bundesländern übernommen. Die Tarifbindung ist insgesamt relativ gering, weil in einigen Bundesländern die Innungen nicht mehr als Tarifvertragspartei auftreten. Auch in Nordrhein-Westfalen erklärte sich die Innung gegenüber der IG Metall als tarifpolitisch nicht mehr zuständig.

Deshalb hat die IG Metall in den vergangenen zehn Jahren zunächst mit der Tarifgemeinschaft Kfz-Gewerbe und dann mit der Fachgruppe Dienstleistungen innerhalb von Metall NRW verhandelt. Mitglied dieser Fachgruppe sind aktuell 18 Betriebe mit rund 4.800 Beschäftigten, darunter vor allem Vertriebsniederlassungen großer Hersteller wie Daimler, BMW, Scania, Iveco PSA. Die IG Metall ist hier relativ stark vertreten und organisiert im Schnitt nahezu die Hälfte der Beschäftigten. Darüber hinaus hat die IG Metall eine große Zahl von Haustarifverträgen für weitere rund 18.000 Beschäftigte abgeschlossen. Es handelt sich teils um Anerkennungstarifverträge, teils um eigenständige Abkommen. Insgesamt ist also der überwiegende Teil von Betrieben und Beschäftigten nicht in der Tarifbindung. Eine Reihe der Betriebe mit Haustarifvertrag orientiert sich in den Verhandlungen mit der IG Metall allerdings jeweils an den Tarifabschlüssen in der Fläche und vollzieht diese

nach. Konkurrierend schließt die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) in Nordrhein-Westfalen Tarifverträge mit der Innung ab.

3.12.2 Elektrohandwerk

Im Elektrohandwerk arbeiten 8.300 Betriebe mit 100.000 Beschäftigten mit einem Umsatz (2019) von ca. 13,2 Mrd. Euro (Statistisches Landesamt NRW 2021). Die Arbeitgeber sind im Fachverband Elektro- und Informationstechnische Handwerke Nordrhein-Westfalen (FEH NRW) (Landesinnungsverband) organisiert, mit dem die IG Metall die Tarifverträge verhandelt. Es gibt aber anders als im Kfz-Gewerbe keine zeitliche Abstimmung der regionalen Tarifbereiche. Zahlen zu den tarifgebundenen Betrieben sind nicht bekannt. Es gibt beim FEH auch OT-Mitgliedschaften. Haustarifverträge bestehen nicht. In weiteren Handwerksbranchen wie im Sanitär-Heizung-Klima-Gewerbe, im Metallhandwerk und im Schlosserhandwerk schließt die IG Metall in Nordrhein-Westfalen ebenfalls Flächentarifverträge ab.

3.12.3 Tischler- und Modellbauerhandwerk

Im Tischlerhandwerk Nordrhein-Westfalen arbeiten ca. 6.500 Betriebe, davon sind 5.800 Mitglied der Innung. Auf die Innungsmitglieder entfallen rund 45.000 Beschäftigte. Der Umsatz dieses Handwerkszweigs betrug 2019 rund 7,7 Mrd. Euro (Statistisches Landesamt NRW 2021). Die Branche ist kleinbetrieblich strukturiert, im Schnitt beschäftigt ein Betrieb zwischen sieben und neun Beschäftigte. Die IG Metall schließt Tarifverträge mit der Innung ab, dadurch besteht eine rund 90-prozentige Tarifbindung. Ein Grund dafür ist auch, dass die baubezogenen Betriebe ansonsten der Sozialkasse Bau (SOKA BAU) zugeordnet würden und dort entsprechende Beiträge zahlen müssten. Mit dem Tarifvertragswerk des Tischlerhandwerks stehen

sie sich günstiger. Für das Modellbauerhandwerk besteht noch ein eigenständiger Tarifvertrag, der allerdings mit dem Tarifvertrag des Tischlerhandwerks verbunden ist. Die dort vereinbarten Tarifierhöhungen werden weitergegeben. Die Tarifverträge für die Raumaustatter*innen/Sattler*innen sowie die Parkett- und Bodenleger*innen werden bundesweit verhandelt.

3.12.4 Bäckerhandwerk

Im Bäckerhandwerk sind in Nordrhein-Westfalen rund 1.350 Unternehmen mit annähernd 66.000 Beschäftigten tätig (Westdeutscher Handwerkskammertag 2021). Tarifverträge schließt die Gewerkschaft NGG mit Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und dem Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe ab, die auch für Teile von Rheinland-Pfalz Geltung haben. Die gewerkschaftliche Verankerung in der Branche wird durch ein seit langen Jahren verfolgtes Bäckerprojekt gestützt, ein Netzwerk von Betriebsräten und ehrenamtlichen Aktiven. In einzelnen Bäckereiketten besteht ein Organisationsgrad von 50 Prozent.

3.12.5 Friseurhandwerk

Das Friseurhandwerk umfasst in Nordrhein-Westfalen (2019) rund 11.600 Betriebe mit rund 51.000 Beschäftigten. Das Handwerk erzielte einen Umsatz von rund 1,4 Mrd. Euro. Im Friseur- und Kosmetikverband NRW sind derzeit ca. 3.600 Mitgliedsbetriebe aus 42 Innungen organisiert. In der Branche gibt es einige wenige große Ketten, aber vor allem zahlreiche Klein- und Kleinstbetriebe. Nach wie vor besteht eine Schmutzkonkurrenz etwa durch Dumpingangebote von 10-Euro-Haarschnitten. Für ver.di, als zuständige Gewerkschaft, ist das Friseurhandwerk nicht zuletzt wegen mangelnder Betriebsratsstrukturen ein schwieriges Arbeitsfeld. Die Gewerkschaft beklagt die mangelnde Wertschätzung des Berufs. Nach wie vor gelte das Trinkgeld weithin als regulärer Gehaltsbestandteil.

Um den geringen Organisationsgrad zu erhöhen, startete ver.di 2017 die Aktion „Besser abschneiden“, um vor allem Auszubildende und junge Beschäftigte zu erreichen. Es gab zahlreiche Veranstaltungen in Berufsschulen und Aktionen vor Friseursalons. Tarifvertraglich konnten die Ausbildungsvergütungen erhöht werden, die Mitgliederzahlen stiegen.

Im Arbeitgeberverband gibt es keine OT-Mitgliedschaft. Der Flächentarifvertrag für Nordrhein-Westfalen ist in Gänze allgemeinverbindlich. Als positiv sieht ver.di an, dass im Tarifvertrag auch un- und angelernte Beschäftigte berücksichtigt sind und ihnen nach einer gewissen Berufserfahrung ein Aufstieg in die Gesellengruppe ermöglicht wird. Der Mindestlohn hat nach Auskunft von ver.di bei den Tarifverhandlungen der vergangenen Jahre enorm geholfen, weil er eine Untergrenze eingezogen habe, über die nicht mehr zu verhandeln war. Gut laufende Friseurbetriebe bezahlen ihre Beschäftigten deutlich über dem Tarifniveau.

Nachdem im vergangenen Jahr der Tarifvertrag ungekündigt geblieben ist, da die Arbeitgeber aufgrund der Auswirkungen der Pandemiebedingungen (Schließung der Salons, Hygieneauflagen, rückläufige Einnahmen, Rückzahlung von staatlichen Mitteln und Insolvenzbedrohungen) keine Bereitschaft hatten, Verhandlungen aufzunehmen, wird jetzt wieder über mögliche Verhandlungen gesprochen. Bedingt durch die Mindestloohnerhöhung ist mit einem noch stärkeren Nachwuchsmangel zu rechnen, wenn selbst gelernte Kräfte auf Mindestlohniveau oder nur knapp darüber liegen. Die Arbeitgeber sehen hier nach Beobachtung von ver.di ebenfalls Handlungsbedarf.

4. Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Nordrhein-Westfalen

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass inzwischen mehr als vier von zehn Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Welche Auswirkungen hat es für die Beschäftigten, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist? Diese Frage wird in diesem Kapitel erörtert.¹⁹ Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen in Nordrhein-Westfalen hat (Bispinck/Schulten 2010). So gibt es Betriebe, die Tariffahrt mit der gezielten Absicht begehen, Entgelte unterhalb des Tarifniveaus zu bezahlen und längere betriebliche Arbeitszeiten festzusetzen. Auch die Beispiele in Kapitel 3 zeigen eindrücklich, dass erst der Abschluss von Tarifverträgen zu besseren Arbeitsbedingungen geführt hat.

Trotz der in der Alltagspraxis offensichtlichen Evidenz ist der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nicht unumstritten (siehe Freeman/Medoff 1981). Einerseits gibt es für Deutschland und andere Länder gut dokumentierte Befunde, nach denen Tarifverträge tatsächlich zu merklich besseren Löhnen führen (Budd/Na 2000; Addison et al. 2016). Andererseits wird teilweise bestritten, dass der Zusammenhang ursächlich ist. So wird argumentiert, dass die Kausalität in umgekehrter Richtung wirkt und das höhere Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben auf eine Selbstselektion von Hochlohnbetrieben in die Tarifbindung zurückgeht (Gürtzgen 2016). Nach dieser Lesart treten also vor allem solche Unternehmen freiwillig einem Arbeitgeberverband bei, die auch von sich aus Löhne auf oder über Tarifniveau zahlen würden. Gegen dieses Argument spricht, dass tariflose Betriebe häufig erst nach langer Konfrontation mit Gewerkschaften eine Tarifbindung aufnehmen.

Es ist allerdings nicht von der Hand zu weisen, dass beispielsweise Großbetriebe deutlich häufiger an einen Tarifvertrag gebunden sind als Kleinbetriebe (siehe Abschnitt 2.4.2; s. a. Ellguth/Kohaut 2021, S. 310) und gleichzeitig auch bessere Löhne zahlen (Lallemant/Plasman/Rycx 2007). Ein rein deskriptiver Vergleich des Entgeltlevels in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben kann deshalb dazu führen, dass der ursächliche Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen überzeichnet wird. Dieses Kapitel steht damit vor dem klassischen Problem der Sozialwis-

senschaften, dass ein bloßes Zusammentreffen von zwei Merkmalen – in diesem Fall von Tarifbindung und besseren Arbeitsbedingungen – noch keine Rückschlüsse auf die Kausalität zulässt. Die Sozialwissenschaften haben für genau diese Konstellation eine Reihe von statistischen Techniken entwickelt, um den Einfluss von Drittvariablen zu kontrollieren (Pearl 2009, S. 41ff.; Morgan/Winslip 2014, S. 105ff.). Dieser Ansatz wird hier angewendet.²⁰

Im Folgenden wird deshalb als erstes ein einfacher Vergleich zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben gezogen. Hierbei wird zunächst der Einfluss von anderen Variablen – wie der Betriebsgröße – nicht kontrolliert. Die rein deskriptiven Unterschiede können auch als „unbereinigte“ Effekte bezeichnet werden. Im zweiten Schritt werden dann zusätzlich die bereinigten Effekte ermittelt, die nach Berücksichtigung der Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben verbleiben. Unterschiede im Lohnniveau, die sich z. B. auf Größenunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zurückführen lassen, werden hier also statistisch herausgerechnet. Mit der gleichen Herangehensweise kann auch die Frage beantwortet werden, ob eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einen Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung bieten kann.

In Abschnitt 4.1 wird diese Vorgehensweise auf die wöchentliche Arbeitszeit angewendet, im darauffolgenden Abschnitt 4.2. werden Lohnunterschiede thematisiert. Die wichtigste Datenbasis ist auch hier das IAB-Betriebspanel. Die Angaben zu Entgelten und anderen für die Bereinigung notwendigen Merkmalen stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul, das vom IAB mit den Daten des Betriebspanels verknüpft wird. Bei Redaktionsschluss lagen die BHP-Merkmale nur für die Jahre bis 2019 vor, sodass der Analysezeitraum hier von dem der vorangegangenen Kapitel abweicht.

¹⁹Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios.

²⁰Ein alternativer Ansatz ist, Veränderungen von Arbeitsbedingungen beim Wechsel von Betrieben aus der und in die Tarifbindung zu analysieren (siehe z. B. Addison et al. 2016; Gürtzgen 2016). Schon aufgrund unzureichender Fallzahlen für Nordrhein-Westfalen scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

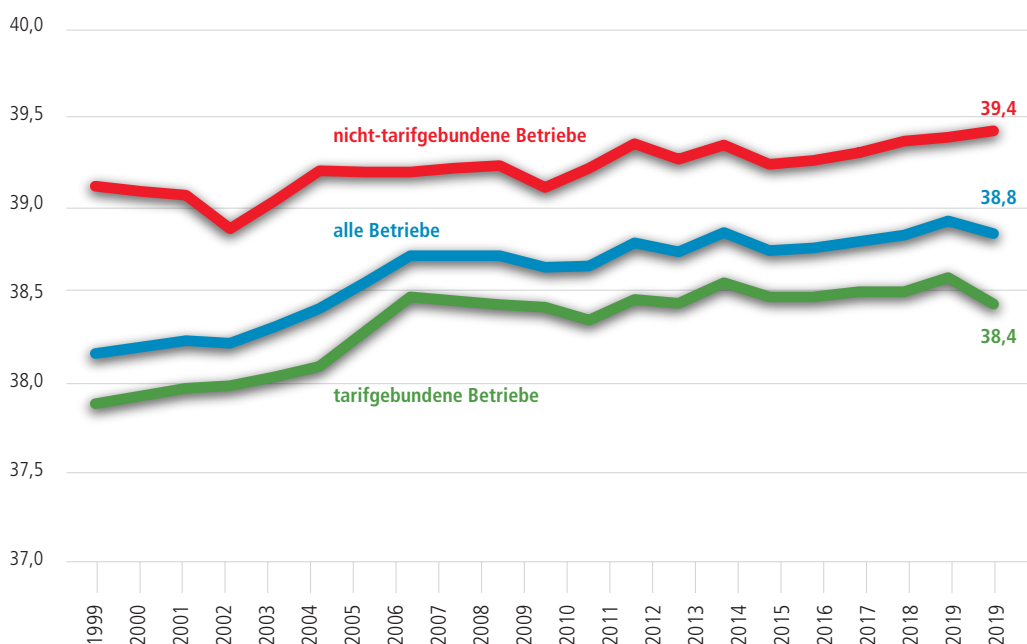
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit

Die Festlegung der Dauer der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil von Tarifverträgen. Ohne Tarifvertrag begrenzt das Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit lediglich auf acht Stunden pro Werktag, was bei sechs Werktagen pro Woche auch heute noch zu einer theoretischen Obergrenze von 48 Stunden pro Woche führt. Demgegenüber sehen Tarifverträge deutlich niedrigere Arbeitszeiten vor: In Westdeutschland lag die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2021 bei 37,6 Stunden, in Ostdeutschland bei 38,5 Stunden (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022, S. 18). Je nach Branchen unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit jedoch teilweise erheblich: Im Tarifgebiet West reicht diese von 34 Stunden bei der Telekom AG und 35 Stunden in der Eisen- und Stahlindustrie sowie der Metallindustrie bis zu 40 Stunden im Bauhauptgewerbe und der Landwirtschaft (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2021, S. 51). Auch das Bankgewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Gebäudereinigerhandwerk haben mit 39 Stunden noch eine vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit (ebd.).

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels sind die betrieblichen Arbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben in Nordrhein-Westfalen seit etwa 2005 mit geringen, durch den Stichprobenfehler zu erklärenden Schwankungen praktisch konstant geblieben (Abbildung 4.1). In den Jahren davor lässt sich ein leichter Anstieg ausgehend von 37,9 Stunden im Jahr 1999 beobachten. Neben statistischen Messfehlern dürfte hierfür auch eine Rolle spielen, dass im Zuge des Strukturwandels die Beschäftigung in Branchen mit besonders geringer Wochenarbeitszeit – wie der Eisen- und Stahlindustrie – zugunsten von Dienstleistungsbereichen mit höherer Wochenarbeitszeit gesunken ist. Am aktuellen Rand beträgt die mittlere wöchentliche Arbeitszeit in tarifgebundenen Betrieben 38,4 Stunden. Die Angaben der nordrhein-westfälischen Betriebe liegen also geringfügig über dem Wert, den das WSI-Tarifarchiv durch die Auswertung der Tarifverträge für das Tarifgebiet West insgesamt ermittelt hat.

Abb. 4.1: Betriebliche Arbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen nach Tarifbindung (1999–2019)

Stunden pro Woche



Anmerkung: Angaben für 2000, 2003, 2005 und 2007 sind interpoliert (d. h. fehlende Jahre werden durch den Mittelwert des Vor- und Folgejahres dargestellt). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

In der Zeitreihe zeigt sich ein relativ konstanter Abstand von etwa einer Stunde zu den nicht-tarifgebundenen Betrieben, wo die Beschäftigten zuletzt regulär 39,4 Wochenstunden arbeiten mussten. In der multivariaten Analyse – die sich auf einen längeren Zeitraum bezieht – ergibt sich für Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben eine wöchentliche Mehrarbeit von 59 Minuten (Abbildung 4.2). Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant, ist also nicht rein zufällig bedingt. Um eine möglichst große Fallzahl zu erreichen, wurden für die Analyse die letzten drei Wellen des IAB-Betriebspanels gemeinsam ausgewertet – wobei Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen fehlen, von der Analyse ausgeschlossen wurden. Wie oben dargelegt, kann die rein deskriptive Betrachtungsweise jedoch in bestimmten Konstellationen in die Irre führen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es wesentliche Betriebsmerkmale gibt, die sowohl die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung als auch die wöchentliche Arbeitszeit bzw. wie unten in Kapitel 4.2 beschrieben, das Lohnniveau beeinflussen (es kommt dann zu einer sogenannten Konfundierung; siehe auch Pearl 2009).

Das IAB-Betriebspanel beinhaltet eine Reihe von Drittvariablen, die sich zur Kontrolle dieser unerwünschten Störeffekte heranziehen lassen. In diesem Kapitel werden hierzu die beiden klassischen Determinanten der Tarifbindung verwendet, nämlich Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit (siehe Kohaut/Schnabel 2003).²¹ Außerdem werden zwei Variablen aufgenommen, die das Produktivitätsniveau eines Betriebes wesentlich beeinflussen: die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der Stand der technischen Anlagen. Nach orthodoxer Lesart steigert die bessere Ausstattung eines Betriebes mit Human- und Sachkapital die Produktivität, was sich in höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen sollte.

Diese Sichtweise ist jedoch nicht unstrittig. Es lässt sich ebenso gut argumentieren, dass das höhere Lohnniveau von Tarifverträgen den Anreiz für Betriebe verstärkt, in bessere Ausrüstung zu investieren, und es ihnen ermöglicht, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu halten und zu motivieren (siehe Stiglitz 1976; Cappelli/Chauvin 1991). Die Aufnahme der beiden potenziellen Mediator-Variablen „Qualifikationsstruktur“ und „technischer Stand“ birgt daher die Gefahr, dass ursächliche Effekte der Tarifbindung von ihnen absorbiert werden und die statistische Bereinigung damit über das Ziel hinausgeht. Auf der anderen Seite ist es nicht auszuschließen, dass Störeffekte mit den gewählten Variablen nicht vollständig kontrolliert

werden. Die Bereinigung kann damit nur einen Anhaltspunkt für die kausalen Effekte der Tarifbindung auf Arbeitszeit und Entgelt bieten.

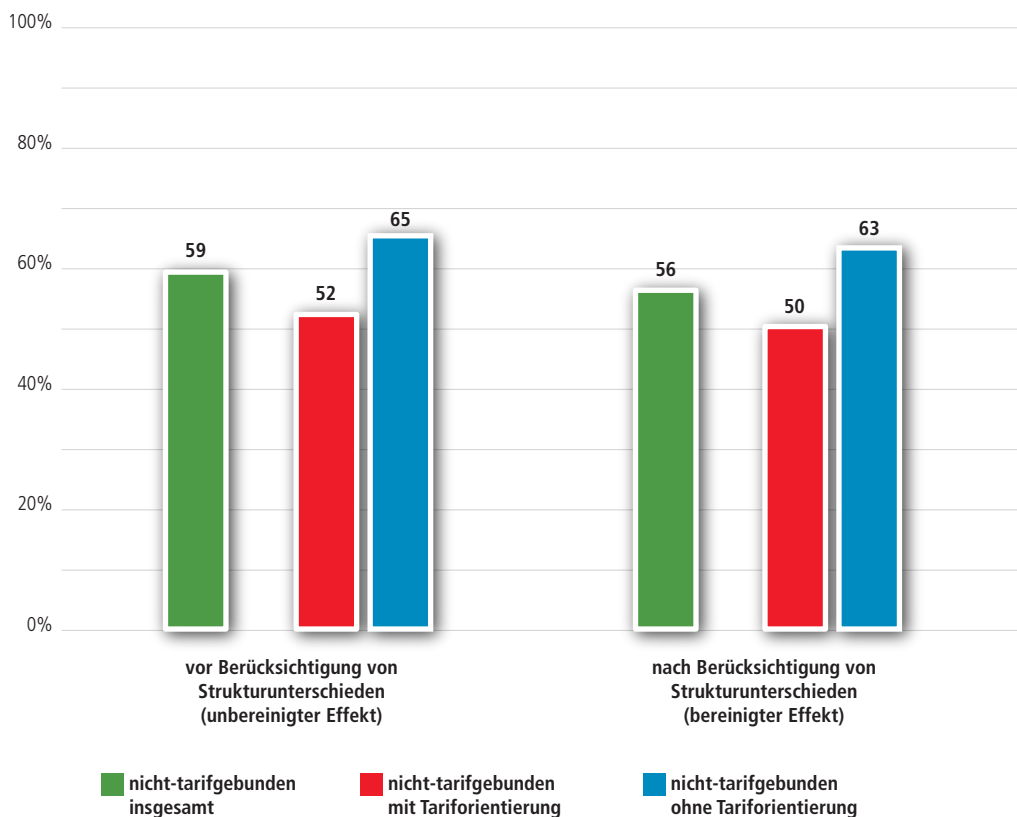
Im Falle der Arbeitszeit führt die statistische Bereinigung zu keiner wesentlichen Veränderung des Effekts der Tarifbindung auf die Arbeitszeit: In nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa 56 Minuten länger als in vergleichbaren tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Größe, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Ausrüstung nicht voneinander unterscheiden. Der Effekt der Tarifbindung ist weiterhin hochsignifikant. Damit ist es sehr unwahrscheinlich, dass die beobachteten Unterschiede in der betrieblichen Arbeitszeit rein zufallsbedingt sind.

Die Daten des IAB-Betriebspanels ermöglichen es zudem, die nicht-tarifgebundenen Betriebe in zwei Gruppen aufzuteilen: einerseits Betriebe, die angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, und andererseits Betriebe, die keine solche Orientierung angeben. Hinsichtlich der Arbeitszeit ergeben sich für diese beiden Gruppen nur geringe Unterschiede: In tariflosen Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag liegt die wöchentliche Mehrarbeit vor der statistischen Bereinigung bei 52 Minuten, in jenen ohne Tariforientierung bei 65 Minuten (Abbildung 4.2). Wenn die Strukturunterschiede herausgerechnet werden, bleibt das Bild nahezu unverändert (50 gegenüber 63 Minuten Mehrarbeit). Eine unverbindliche Tariforientierung des Arbeitgebers bringt den Beschäftigten also nur geringfügige Vorteile und ist in Hinblick auf die Arbeitszeit kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung.

²¹Um nicht-lineare Effekte der Betriebsgröße auf die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung und die abhängige Variable zu modellieren, werden sowohl der Logarithmus der Beschäftigtenanzahl verwendet als auch die 10er Größenklassen (die auf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beruhen). Die Branchenzugehörigkeit wird über die 19er Branchenklassifikation des IAB abgebildet.

Abb. 4.2: Betriebliche Arbeitszeit in nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Nordrhein-Westfalen (2017–2019)

Mehrarbeit in Minuten pro Woche



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2017–2019 ($n = 3.381$). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert). Betriebe, für die einzelne Kontrollvariablen nicht verfügbar sind, werden von der Analyse ausgeschlossen. Alle ausgewiesenen Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

4.2 Tarifbindung und Entgelte

Ein deutlicher Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zeigt sich auch beim Entgelt. Für Nordrhein-Westfalen lässt sich dies anhand von zwei Datenquellen belegen: der Verdienststrukturerhebung (VSE) aus dem Jahr 2018 und dem BHP-Ergänzungsmodul zum IAB-Betriebspanel. Die beiden Quellen verwenden jedoch leicht unterschiedliche Messkonzepte. Während sich im IAB-Betriebspanel die Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten nach Tarifbindung des Arbeitgebers unterscheiden lassen, sind aus den veröffentlichten Daten der VSE lediglich die Stundenverdienste für alle Beschäftigten nach Tarifbindung des Arbeitgebers verfügbar (IT.NRW 2020).²² Zur besseren Vergleichbarkeit werden die Rohdaten aus beiden Quellen in Abbildung 4.3 auf Monatsverdienste für Vollzeitäquivalente (VSE) bzw. der Vollzeitbeschäftigten (IAB-BP) hochgerechnet.²³

Da in den Daten der VSE auch die häufig niedrigeren Stundenverdienste von Teilzeitbeschäftigten enthalten sind, fallen die Monatsverdienste hier etwas niedriger aus als im IAB-Betriebspanel. Der Abstand zwischen tarifgebundenen Betrieben und nicht-tarifgebunden Betrieben ist in beiden Quellen aber nahezu identisch: Laut VSE sind die Entgelte in nicht-tarifgebundenen Betrieben (2.850 €) um 19,7 Prozent niedriger als in tarifgebundenen Betrieben (3.550 €); im IAB-Betriebspanel ergibt sich für Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben (3.200 €) ein Rückstand gegenüber tarifgebundenen Betrieben (3.980 €) von 19,6 Prozent (Abbildung 4.3). Unabhängig von der Datenquelle verdienen Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben also etwa ein Fünftel weniger als jene in tarifgebunden. Eine Einschränkung der Darstel-

lungsweise ist, dass sich durch die Standardisierung auf Vollzeitäquivalente bzw. die Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte keine Aussagen über die Einkommenssituation von Arbeitnehmer*innen im Land machen lässt. Wenn auch Teilzeitbeschäftigte mit ihren tatsächlichen Verdiensten einbezogen werden, so ergibt sich für die 8,3 Millionen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ein mittlerer Monatsverdienst von 2.460 Euro (Medianwert) bzw. 2.710 Euro (arithmetischer Mittelwert) (IT.NRW 2020, S. 23)²⁴

²²*Ebenfalls ausgewiesen werden die Bruttomonatsverdienste für alle Beschäftigten nach Tarifbindung des Arbeitgebers. Diese sind jedoch stark von der wöchentlichen Arbeitszeit beeinflusst und verfälschen so den Vergleich.*

²³*Siehe Anmerkung zu Abbildung 4.3 für die Hochrechnungsfaktoren.*

²⁴*Alle Angaben sind auf die nächsten 10 Euro gerundet.*

Abb. 4.3: Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitäquivalenten bzw. Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Deutschland und Nordrhein-Westfalen, nach der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018 und dem IAB-Betriebspanel 2019 in Euro



* Vollzeitäquivalente

Anmerkung: In der Verdienststrukturerhebung (VSE) werden für Nordrhein-Westfalen keine Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten nach Tarifbindung des Arbeitgebers ausgewiesen. Deswegen werden hier aus den Angaben zu den Stundenverdiensten nach der Formel $\text{Stundenlohn} \times 4,34 \text{ Wochen} / \text{Monat} \times 38,5 \text{ Stunden} / \text{Woche}$ die Bruttomonatsverdienste für Vollzeitäquivalente berechnet. Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sie nach der Formel $\text{Tagesentgelt} \times 365 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate}$ auf Monatsbasis umgerechnet. Nicht enthalten sind die Löhne der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden sowie der Personen in Altersteilzeit. Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze wurden vom IAB imputiert, d. h. aufgrund anderer Variablen geschätzt. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Zusätzlich ausgewiesen ist der Verdienstrückstand von Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung in Prozent.

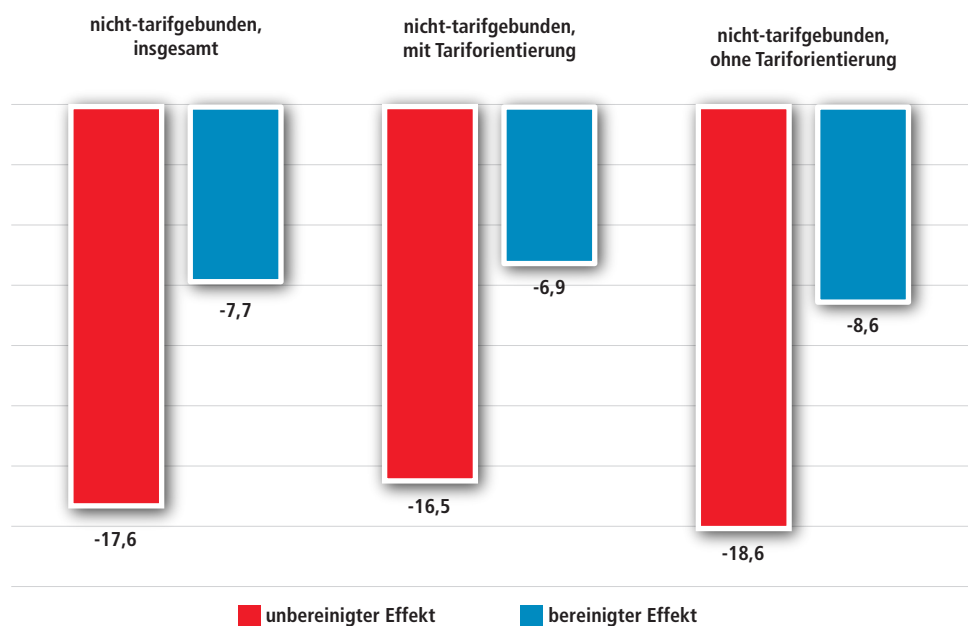
Quellen: IT.NRW (2020, S. 21) und eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2017 bis 2019 gemeinsam ausgewertet, um so eine höhere Fallzahl und damit möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Entgeltabstand: Über die drei Jahre betrachtet verdienen Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt 17,6 Prozent weniger als ihre Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben (Abbildung 4.4). Wie bereits ausgeführt, gehen diese Unterschiede teilweise darauf zurück, dass größere Betriebe mit ihrem insgesamt höheren Entgeltniveau unter den tarifgebundenen Betrieben überrepräsentiert sind. Aber auch nach der statistischen Bereinigung verbleibt mit 7,7 Prozent ein spürbarer Entgeltab-

stand zu Ungunsten der Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Die formal korrekte Interpretation ist, dass ein/e Beschäftigte/r in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb im Mittel fast acht Prozent weniger verdienen als Beschäftigte in einem weitgehend gleichartigen Betrieb, der tarifgebundenen ist.²⁵ Es ist also plausibel, dass die Ursache für die Entgeltlücke in der fehlenden Tarifbindung liegt.

²⁵Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

Abb. 4.4: Entgeltrückstand von nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Nordrhein-Westfalen (2017–2019)
Angaben in Prozent



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2017–2019 (n = 3.509). Klassische Lohnregression; abhängige Variable ist der natürliche Logarithmus des imputierten mittleren Tagesentgeltes (siehe Abb. 4.3). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten);

Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht). Regressionskoeffizienten wurden nach der Formel $(e^{\beta} - 1) \times 100$ = prozentualer Effekt rücktransformiert. Alle Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler).

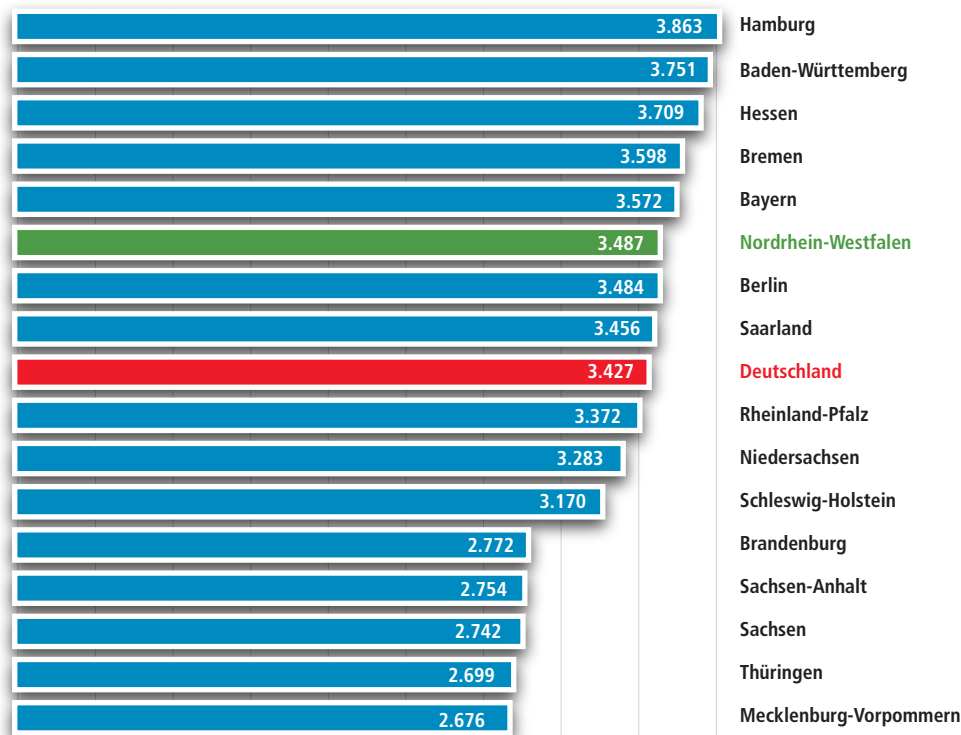
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Berücksichtigt man für die nicht-tarifgebundenen Betriebe zusätzlich, ob diese angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht, zeigen sich nur geringfügige Unterschiede: Vor der statistischen Bereinigung liegt der Entgeltrückstand gegenüber den tarifgebundenen Betrieben für Betriebe mit Tarifierorientierung bei 16,5 Prozent, für jene ohne Tarifierorientierung bei 18,6 Prozent (Abbildung 4.4). Auch wenn die Effekte der Betriebsgröße und anderer Strukturmerkmale herausgerechnet werden, ergeben sich keine deutlichen Vorteile aus der Tarifierorientierung: Beschäftigte in einem Betrieb, der angibt, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, müssen auf 6,9 Prozent ihres Einkommens verzichten, die Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifierorientierung auf 8,6 Prozent. Dieses Ergebnis ähnelt neueren Befunden, nach denen die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit bloßer Tarifierorientierung deutlich hinter denen mit einem Tarifvertrag zurückfallen (Addison et al. 2016; Berwing 2016; Bossler 2019). Aus Sicht der Beschäftigten ist eine unverbindliche Orientierung an einem Tarifvertrag also kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung (siehe auch Ellguth/Kohaut 2020).

4.3 Löhne in Nordrhein-Westfalen im innerdeutschen Vergleich

Im innerdeutschen Vergleich ist Nordrhein-Westfalen vor allem eins: durchschnittlich. Für Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe – also ohne Auszubildende – betrug der Bruttomedianlohn im Jahr 2020 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 3.487 Euro und lag damit nur ganz geringfügig über dem deutschlandweiten Medianlohn von 3.427 Euro (Abbildung 4.5). Insgesamt zeigt sich in den Daten ein deutliches West-Ost- sowie ein Süd-Nord-Gefälle. Die höchsten Löhne werden in Baden-Württemberg (3.751 Euro), Hessen (3.709 Euro) und Bayern (3.572 Euro) gezahlt, die mit Abstand niedrigsten in den ostdeutschen Flächenländern. Die drei Stadtstaaten, die einen überdurchschnittlichen Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter haben, stechen jeweils mit höheren Löhnen als die umliegenden Flächenländer hervor. Besonders auffällig ist dieser Effekt in Hamburg (3.863 Euro), dort gibt es die bundesweit höchsten Medianlöhne.

Abb. 4.5: Medianlohn (brutto) pro Monat von Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (2020)*
Angaben in Euro



* Stand: 31.12.2020.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021b).

Auch in Nordrhein-Westfalen existiert weiterhin ein relativ großer Niedriglohnsektor: Im Jahr 2020 verdienten gut 770.000 Vollzeitbeschäftigte im Land weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (d. h. weniger als 2.284 Euro). Das entspricht 17,1 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten (Abbildung 4.6). Nordrhein-Westfalen liegt damit leicht unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 18,7 Prozent. Nordrhein-Westfalen kommt dabei neben der vergleichsweise hohen Tarifbindung (s. Kapitel 2) zugute, dass in den meisten Tarifverträgen alle Entgeltgruppen oberhalb der Niedriglohnschwelle liegen. Eine Auswertung von 126 Tarifverträgen durch das nordrhein-westfälische Tarifregister kam im November 2021 zu dem Ergebnis, dass in 48 Tarifverträgen einzelne Lohngruppen unterhalb der Niedriglohnschwelle von 11,05 Euro pro Stunde lagen (MAGS 2021, S. 3). Dies betrifft zum Beispiel das Friseurhandwerk, das Gaststätten- und Hotelgewerbe sowie den bundesweiten Tarifvertrag für die Arbeitnehmerüberlassung.²⁶ Das Niedriglohnri-

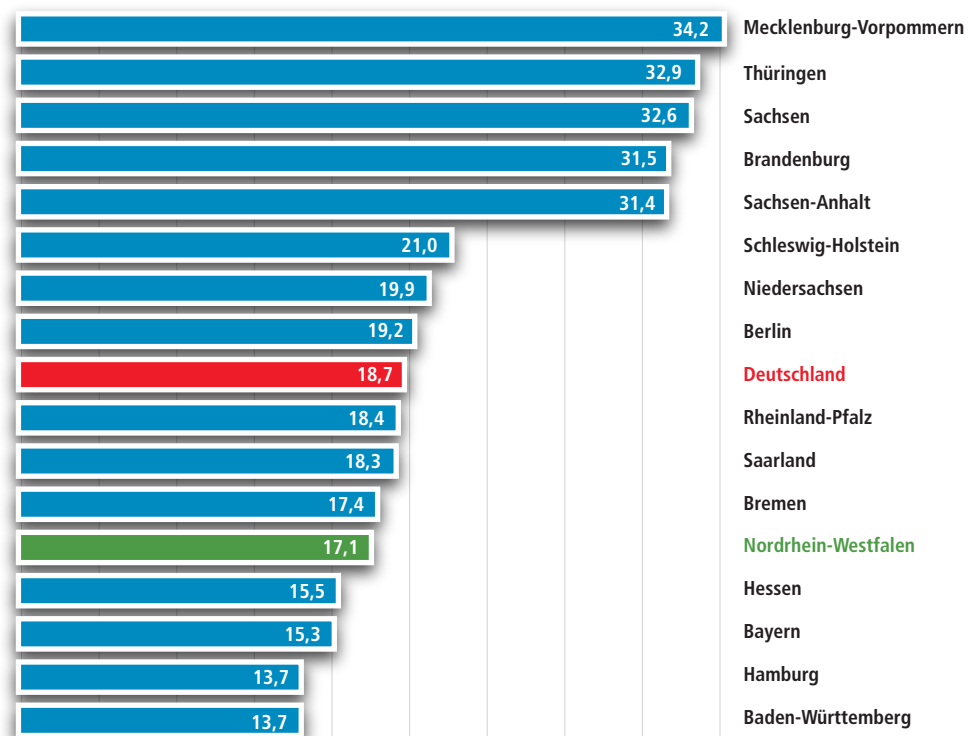
siko ist für Beschäftigte in tariflosen Betrieben fast dreimal so hoch wie in tarifgebundenen Betrieben. 2018 lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag bei 30,8 Prozent gegenüber 11,3 Prozent in Betrieben mit Tarifvertrag (Kalina/Weinkopf 2020, S. 22).

²⁶Für eine ausführliche Untersuchung des Niedriglohnsektors in Nordrhein-Westfalen s. a. Kalina/Weinkopf (2020).

Auch die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (2021, Tabelle 8.3) zeigen für bestimmte Berufsgruppen einen deutlich erhöhten Anteil von Beschäftigten mit niedrigen Löhnen. Während in NRW insgesamt 11,0 Prozent der Vollzeitbeschäftigten bis zu 2.000 Euro monatlich verdienten,²⁷ waren dies in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen 45,5 Prozent, in den Reinigungsberufen 43,4 Prozent, in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung 34,9 Prozent und in den Berufen der

Abb. 4.6: Der Niedriglohnsektor in Deutschland (2020)*

in Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe**



* Stand: 31.12.2020.

** Vollzeitbeschäftigte mit weniger als 2/3 des gesamtdeutschen Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (Niedriglohnschwelle aktuell: 2.284 Euro).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021b).

Lagerwirtschaft 28,1 Prozent. Diese Berufe stachen auch in einer bundesweiten Auswertung durch ein besonders hohes Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro hervor (Lübker 2021, S. 13ff.). Entsprechend profitieren in diesen Berufsgruppen auch in Nordrhein-Westfalen besonders viele Menschen von der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro.

²⁷Angaben zum Anteil der Beschäftigten unterhalb der Niedriglohnschwelle sind nicht nach Berufsgruppen verfügbar. Deshalb wird hier hilfsweise die Schwelle von 2.000 Euro verwendet.

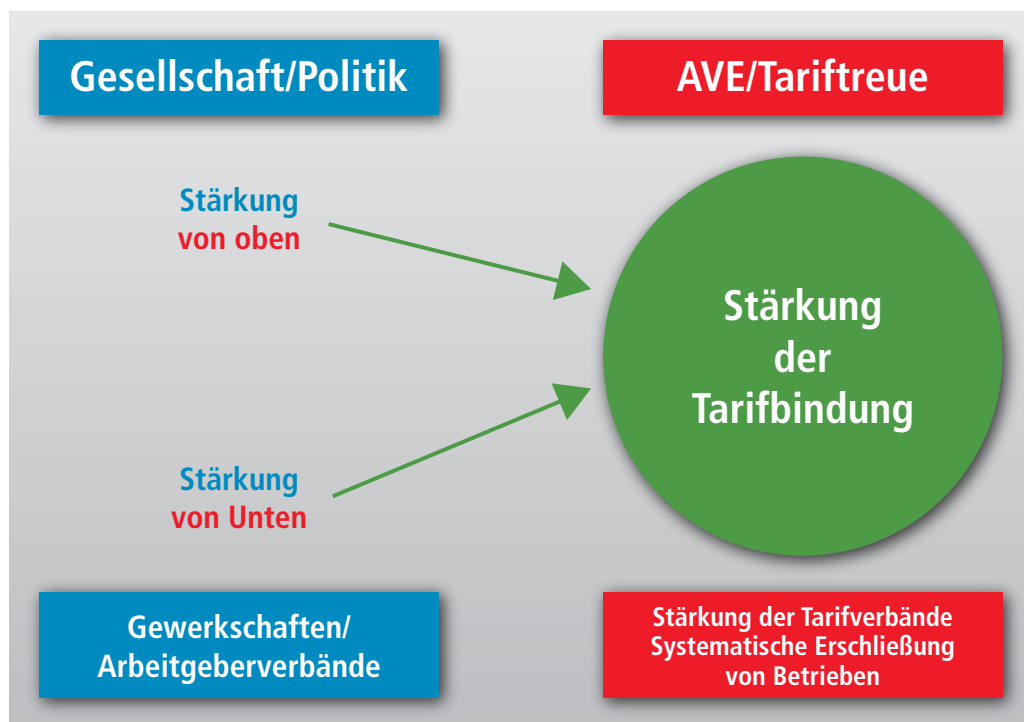
5. Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung befindet sich in Nordrhein-Westfalen wie auch in Deutschland insgesamt in einem anhaltenden Erosionsprozess, sodass immer mehr Beschäftigten tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen vorenthalten werden. Folgen dieser Entwicklung sind niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und zunehmende soziale Ungleichheit. Dabei zeigt der Blick in die europäischen Nachbarländer, dass die Erosion der Tarifbindung keineswegs ein zwangsläufiger oder gar alternativloser Prozess ist.

Auch in Deutschland ist es möglich, den Trend umzukehren und die Tarifbindung wieder zu stärken.

Für eine Stärkung der Tarifbindung gibt es nicht das eine, alles umfassende Instrument. In der Diskussion findet sich vielmehr ein ganzes Bündel von Regelungen und Vorschlägen, die alle einen kleineren oder größeren Beitrag zur Stärkung des deutschen Tarifvertragssystems leisten können (DGB 2019). Wichtig ist, dass alle relevanten Akteure – d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, aber auch Staat und Gesellschaft – mitwirken, um einzelne Unternehmen von der sozialen und demokratischen Bedeutung von Tarifverträgen zu überzeugen. Bei den verschiedenen Ansätzen zur Stärkung der Tarifbindung kann grundsätzlich zwischen einer Stärkung „von unten“ und einer Stärkung „von oben“ unterschieden werden (Schulten 2019; Abbildung 5.1).

Abb. 5.1: Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung



Quelle: Eigene Zusammenstellung

Bei der Stärkung „von unten“ geht es in erster Linie darum, die Tarifvertragsparteien und die sie tragenden Verbände zu stärken, um auf diese Weise die Repräsentativität und Legitimität, aber auch die unmittelbare Durchsetzungsfähigkeit von Tarifverträgen zu erhöhen. Die Notwendigkeit einer Stärkung der Tarifverbände gilt dabei gleichermaßen für die Gewerkschaften wie auch für die Arbeitgeber, denn ein funktionierendes Tarifvertragssystem benötigt handlungsfähige Verbände auf beiden Seiten.

Allerdings sind Tarifverträge mehr als nur ein unmittelbarer Interessenkompromiss der sie aushandelnden Verbände. Tarifverträge haben vielmehr eine gesellschaftliche Funktion. Sie zielen auf eine demokratische Regulierung der Arbeitswelt und auf den Ausgleich der kapitalistischen Wirtschaftssystemen inhärenten und vom Bundesverfassungsgericht wiederholt betonten „strukturellen Machtasymmetrie“ auf dem Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund hat auch der Staat die Aufgabe, ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem abzusichern. In Deutschland ist diese Aufgabe sogar ausdrücklich durch das Grundgesetz (Artikel 9, Abs. 3) abgesichert. Gelingt eine solche Absicherung des Tarifvertragssystems nicht, bleibt dem Staat nichts anders übrig als – wie z. B. beim gesetzlichen Mindestlohn – selbst die bestehenden Regelungslücken zu füllen.

Für eine Stärkung der Tarifbindung „von oben“ steht dem Staat wiederum eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Zunächst muss der Staat seine Vorbildfunktion erfüllen und überall dort, wo er selbst als Arbeitgeber fungiert oder mehrheitlich an Unternehmen beteiligt ist, für die Einhaltung von Tarifverträgen sorgen. Darüber hinaus kann der Staat Organisationshilfen für die Verbände bereitstellen, indem er diese z. B. steuerlich privilegiert oder indem er gesetzliche Organisationsformen mit Pflichtmitgliedschaften wie z. B. bei den Kammern vorsieht. Er kann aber auch direkte Anreize zu Anwendung von Tarifverträgen setzen, in dem er z. B. bei öffentlichen Aufträgen oder bei der öffentlichen Wirtschafts- und Strukturförderung Tariftreuevorgaben erlässt. Außerdem kann er mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) Tarifnormen auch auf nicht unmittelbar tarifgebundene Unternehmen erstrecken und so durch den Wegfall der Außenseiterkonkurrenz das Tarifvertragssystem stabilisieren. Schließlich kann er einen öffentlichen Diskurs fördern, der den grundlegenden sozialen und demokratischen Wert von Tarifverträgen betont und Tarifflicht nicht primär als Ausdruck unternehmerischer Freiheit, sondern als Verstoß gegen grundlegende Normen der sozialen Marktwirtschaft ansieht.

5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände

Eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Tarifbindung sind starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände. In den vergangenen Jahrzehnten sind Einfluss und Bindekraft sowohl bei Gewerkschaften als auch bei den tariffähigen Arbeitgeberverbänden deutlich zurückgegangen. Die Erosion der Tarifbindung ist damit auch ein Ergebnis der Schwächung der Tarifverbände.

5.1.1 Gewerkschaften

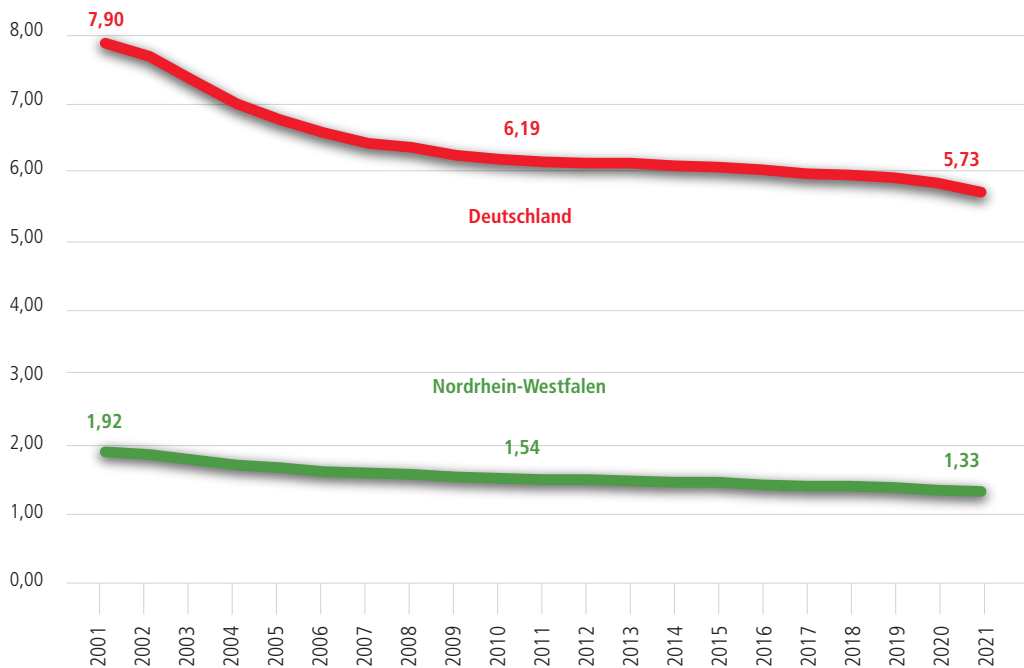
Aufseiten der Gewerkschaften kam es vor allem in den 1990er und 2000er Jahren zu einem starken Mitgliederrückgang. In den 2010er Jahren hat sich die Mitgliederentwicklung wieder deutlich stabilisiert und einzelne Gewerkschaften konnten sogar wieder Mitgliederzuwächse verzeichnen (Dribbusch/Birke 2019). Insgesamt ist die Mitgliederentwicklung jedoch nach wie vor rückläufig und hat sich unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 sogar wieder etwas beschleunigt. Ende 2021 waren insgesamt noch 5,73 Millionen Beschäftigte in den DGB-Gewerkschaften organisiert (Abbildung 5.2).

In Nordrhein-Westfalen folgte die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung dem allgemeinen Trend: Nach relativ starken Mitgliederverlusten in den 1990er und 2000er Jahren konnte der Rückgang in den 2010er Jahren deutlich abgebremst werden, ohne dass bislang eine Trendwende erkennbar wäre. Nach eigenen Angaben haben die DGB-Gewerkschaften heute in Nordrhein-Westfalen noch etwa 1,33 Millionen Mitglieder (Abbildung 5.2). Dies entspricht einem Organisationsgrad von 16 Prozent, der sich damit in etwa auf dem gesamtdeutschen Durchschnittsniveau bewegt (Dribbusch/Birke 2019, S. 12).

Jeweils etwa ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder innerhalb des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen entfallen auf die beiden großen Gewerkschaften ver.di und IG Metall (Abbildung 5.3). Ein relativ großer Anteil ist mit 13,5 Prozent darüber hinaus in der IGBCE organisiert. Die übrigen fünf DGB-Gewerkschaften repräsentieren zwischen 2,4 und 3,8 Prozent der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften.²⁸

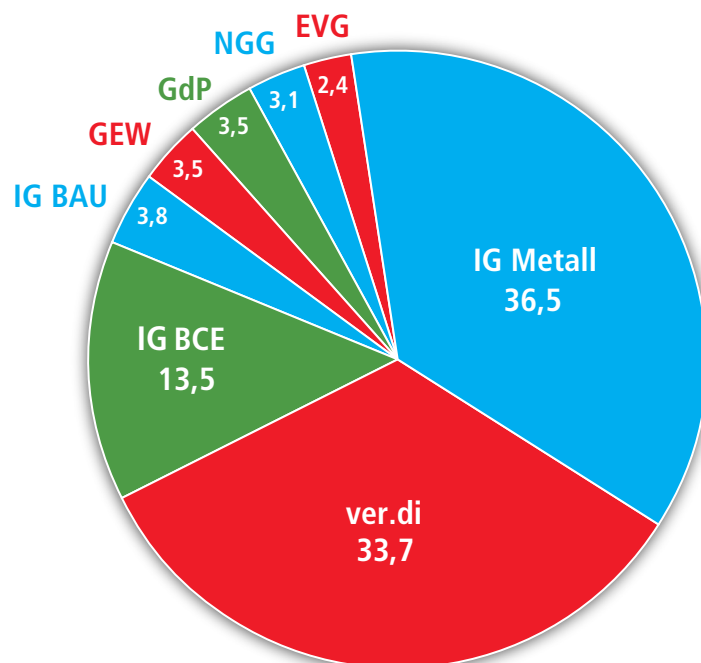
²⁸Die größte Gewerkschaft außerhalb des DGB ist der Deutsche Beamtenbund, der nach eigenen Angaben in Nordrhein-Westfalen etwa 200.000 Mitglieder hat (<https://www.dbb-nrw.de/dbb-nrw/>). Für die anderen Gewerkschaften außerhalb des DGB liegen keine spezifischen Mitgliederzahlen für Nordrhein-Westfalen vor.

Abb. 5.2: Mitgliederentwicklung in den DGB-Gewerkschaften in Deutschland und Nordrhein-Westfalen (2001–2021)
in Millionen



Quelle: DGB

Abb. 5.3: Gewerkschaftsmitglieder innerhalb des DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen (2021)
in Prozent



Quelle: DGB

Der langfristige Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen hat vielfältige Gründe und hängt vor allem mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem sektoralen Strukturwandel zusammen, aber auch mit einer generell abnehmenden Bereitschaft, sich politischen oder sozialen Großorganisationen anzuschließen. Allerdings handelt es sich auch hierbei keineswegs um eine zwangsläufige Entwicklung. So bemühen sich die Gewerkschaften seit den 2010er Jahren verstärkt darum, die Mitgliederentwicklung ins Zentrum ihrer Politik zu rücken und mit gezielten Organizing- und Erschließungsprojekten neue Organisationsmacht aufzubauen (Schmalz/Dörre 2013, Dörre et al. 2016). Diese Politik hat auch in Nordrhein-Westfalen den Gewerkschaften einen neuen Aufschwung verliehen. Die politischen Auseinandersetzungen um die Stärkung der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis und die Durchsetzung von Betriebsräten und Tarifbindung sind dabei eng miteinander verwoben. Hierbei haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren viele neue Erfahrungen gesammelt, wie sich mit einer stärker beteiligungsorientierten Tarifpolitik und einer systematischen Erschließung neuer Betriebe neue Mitglieder gewinnen lassen und das „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013) intensiviert werden kann (Schroeder/Fuchs 2019).

So wichtig und notwendig es ist, die erfolgreichen Beispiele gewerkschaftlicher Erschließungsarbeit und betrieblicher Durchsetzung von Tarifverträgen zu betonen, so zeigen sich schon aus Ressourcen Gründen auch die Grenzen eines solchen Ansatzes. Der Personal- und Finanzaufwand für eine flächendeckende Stärkung der Tarifbindung allein über die Durchsetzung von Firmentarifverträgen wäre viel zu groß. Es bedarf vielmehr auch der Stärkung umfassender Branchentarifverträge, die tarifvertragliche Standards verallgemeinern können. Ähnliches gilt auch für den Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die nicht allein über Organizing-Projekte erfolgen kann, sondern darüber hinaus auch politischer Anreize und Organisationshilfen bedarf. Ein konkreter Ansatz hierzu wäre z. B. die vollständige steuerliche Absetzbarkeit des Gewerkschaftsmitgliedsbeitrages unabhängig von

der allgemeine Werbungskostenpauschale (Franzen 2018). Ein weiterer Ansatz könnte in Nordrhein-Westfalen der Aufbau einer Arbeitskammer sein, wie sie heute schon erfolgreich in Bremen und dem Saarland und darüber hinaus auch in Österreich und Luxemburg existiert.²⁹

5.1.2 Arbeitgeberverbände

Neben starken Gewerkschaften braucht ein funktionierendes Tarifvertragssystem auch handlungsfähige und repräsentative Arbeitgeberverbände. Auch wenn kaum offizielle Zahlen zu deren Mitgliederentwicklung vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass auch viele Arbeitgeberverbände mit einem sinkenden Organisationsgrad zu kämpfen haben. Dieser resultiert zum Teil aus Verbandsaustritten, mehr jedoch noch aus Nicht-Eintritten neu gegründeter Unternehmen (Schroeder/Weßels 2017). Als Reaktion auf drohende Mitgliederverluste sind viele Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, sogenannte „OT-Mitgliedschaften“ einzuführen (Behrens/Helfen 2016). Damit ist die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nicht länger automatisch mit der Bindung an den jeweiligen Verbandstarifvertrag verbunden. Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft haben stattdessen entweder einen Haustarifvertrag oder sind gar nicht-tarifgebunden. Tarifgebundene Unternehmen haben zudem jederzeit die Möglichkeit, per Blitzwechsel in eine OT-Mitgliedschaft überzutreten, um so beispielsweise unerwünschten Tarifabschlüssen zu entgehen.

Die Arbeitgeberverbände haben damit den Unternehmen einen Weg geöffnet, der die Flucht aus den Flächentarifverträgen offiziell legitimiert und die Erosion der Tarifbindung befördert. Genaue Zahlen zur Verbreitung von OT-Mitgliedschaften werden von den Arbeitgeberverbänden in der Regel nicht veröffentlicht. Eine Ausnahme bildet der Arbeitgeberverband Gesamtmetall für die Metall- und Elektroindustrie, von dessen Mitgliedsunternehmen in Deutschland mittlerweile mehr als die Hälfte nur noch über eine OT-Mitgliedschaft organisiert sind (Schulten 2019, Höpfner et al. 2021).

²⁹Nachdem die SPD in ihrem Wahlprogramm zur Landtagswahl 2017 beschlossen hatte, die Einrichtung einer Arbeitnehmerkammer für Nordrhein-Westfalen zu prüfen (SPD NRW 2017, S. 15), wurde hierzu durch die Hans-Böckler-Stiftung eine

erste Machbarkeitsstudie in Auftrag gegeben, die die Chancen und Hemmnisse einer solchen Kammer analysiert (Weingarten 2018).

Auch bei den nordrhein-westfälischen Arbeitgeberverbänden findet die Konstruktion der OT-Mitgliedschaften eine breite Anwendung (Tabelle 5.1). Hierzu gehören die großen Branchenverbände Metall NRW und Handelsverband NRW, deren regionale Mitgliedsverbände OT-Mitgliedschaften anbieten. OT-Mitgliedschaften gibt es darüber hinaus u. a. in der Ernährungswirtschaft, bei den Brauereien, in der Süßwarenindustrie, in der Immobilienwirtschaft, der Verkehrswirtschaft und bei den Zeitungsverlegern. In der chemischen Industrie besteht beim Westfälischen Arbeitgeberverband Chemie auch die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaften, während der Arbeitgeberverband Chemie Rheinland einen solche Mitgliedschaftskonstruktion nicht vorsieht. Beim Arbeitgeberverband Stahl und beim Kommunalen Arbeitgeberverband NRW wird zwar die Bindung an den Verbandstarifvertrag als Regelfall angesehen, im Rahmen einer so genannten „Gastmitgliedschaft“ ist jedoch auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung möglich.

Während die Mehrzahl der Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen OT-Mitgliedschaften anbietet, gibt es jedoch auch einige Verbände, die sich bewusst gegen eine solche Form der Mitgliedschaft entschieden haben und nach wie vor daran festhalten, dass alle Mitgliedsunternehmen automatisch an den jeweiligen Verbandstarifvertrag gebunden sind (Tabelle 5.1). Hierzu gehören z. B. die nordrheinwestfälische Regionalorganisation des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft (BDSW) oder des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA), die beide mitunter auch das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nutzen, das dem Prinzip einer OT-Mitgliedschaft diametral widerspricht. Ähnliches gilt für die Bauverbände NRW sowie für verschiedene Handwerksinnungen wie z. B. den Friseur- und Kosmetikverband NRW.³⁰

Tabelle 5.1: Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen mit und ohne OT-Mitgliedschaften (Auswahl)

Mit OT-Mitgliedschaften	Ohne OT-Mitgliedschaften
Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie NRW	Arbeitgeberverband Chemie Rheinland
Arbeitgeberverband der deutschen Immobilienwirtschaft	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen	Bauverbände NRW
Arbeitgeberverband Stahl	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), Landesgruppe NRW
Brauereiverband NRW	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) NRW
Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie	Friseur- und Kosmetikverband NRW
Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband NRW	Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks
Handelsverband NRW	
Kommunaler Arbeitgeberverband NRW	
Metall NRW	
Verband Verkehrswirtschaft und Logistik NRW	
Westfälische Arbeitgeberverband Chemie	

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Internetseiten der Verbände

Die OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden schaden der Tarifbindung nicht nur, indem sie Unternehmen quasi einen offiziellen Weg der Tarifflicht eröffnen. Sie führen auch dazu, dass Arbeitgeberverbände überhaupt nicht mehr offensiv für die Bindung an Tarifverträge werben. Die Frage der Tarifbindung wird damit von einem wirtschaftsdemokratischen Gestaltungsprinzip auf eine einzelunternehmerische Entscheidung reduziert.

In Branchen mit OT-Verbänden können die Unternehmen in der Regel wählen, ob sie eine Mitgliedschaft mit Bindung an den Verbandstarifvertrag oder einen OT-Mitgliedschaft wünschen. Auch ein Statuswechsel von einer T- in eine OT-Mitgliedschaft ist zumeist zeitnah und ohne größere Hürden möglich. Unternehmen können sich damit auch kurzfristig aus der Tarifbindung verabschieden und tragen damit erheblich zur Destabilisierung des Tarifvertragssystems bei.

Der Verlust eines klaren Bekenntnisses für einen Vorrang von Tarifverträgen geht bei den meisten Arbeitgeberverbänden sogar so weit, dass politische Initiativen zur Förderung der Tarifbindung mit Verweis auf die Interessen der nicht-tarifgebundenen Mitgliedsfirmen entschieden abgelehnt werden. Dies gilt z. B. für Tariftreuevorgabe bei öffentlichen Aufträgen oder das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, das im diametralen Gegensatz zum Organisationsprinzip der OT-Mitgliedschaften steht (Höpfner et al. 2021). Mit der Betonung der sogenannten „negativen Koalitionsfreiheit“ machen sich die Arbeitgeberverbände immer mehr zum Anwalt nicht-tarifgebundener Unternehmen, anstatt offensiv für ein umfassendes Tarifvertragssystem zu werben.³¹ Die OT-Mitgliedschaften verändern damit immer mehr das Profil der Arbeitgeberverbände und sind zu einer der größten Hürden für die Stärkung der Tarifbindung geworden.

³⁰In einem Grundsatzurteil aus des Jahr 2016 hat das Bundesverwaltungsgericht die Einführung einer OT-Mitgliedschaft in Handwerksinnungen als unzulässig erklärt. Die Innungen haben als Körperschaften öffentlichen Rechts besondere Aufgaben, zu denen laut Handwerksordnung auch der Abschluss von Tarifverträgen gehört (Kluth 2017, S. 29f.).

³¹Die Arbeitgeberverbände stützen sich dabei immer häufiger auf arbeitsrechtliche Extremsituationen, die die „negative Koalitionsfreiheit“ in eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ umdeuten und damit jegliche staatliche Förderung der Tarifbindung delegitimieren wollen (Hartmann 2014, vgl. hierzu kritisch Heuschmid 2014).

OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden in Nordrhein-Westfalen – ausgewählte Beispiele

Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband Nordrhein-Westfalen

„Es stehen zwei Mitgliedschaftskategorien zur Verfügung: eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung; sie vermittelt ihren Mitgliedern die Bindung an die vom Verband abgeschlossenen Tarifverträge eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung; diese Mitglieder unterstehen nicht der Normsetzungsbefugnis des Verbandes und werden von den Verbandstarifverträgen nicht erfasst.

In dem Antrag auf Aufnahme in den Verband ist die gewählte Mitgliedschaftskategorie anzugeben. [...] Ein Mitglied kann die Mitgliedschaftskategorie nach folgender Maßgabe wechseln:

- a) Ein Wechsel in die Tarifmitgliedschaft kann jederzeit erfolgen. Sie bedarf eines Antrags des Mitgliedes und der Zustimmung des Vorstands. [...]
- b) Ein Wechsel in die OT-Mitgliedschaft erfolgt durch Erklärung des Mitglieds an den Vorstand. [...] Mit Zustimmung des Vorstands kann der Wechsel zu einem früheren Zeitpunkt, auch mit sofortiger Wirkung, erfolgen.“

Satzung in der Fassung vom 7. September 2020

Quelle: https://dzvnw.de/wpcontent/uploads/Satzung-DZVN-RW-Fassung-2020_09_07.pdf

Handelsverband Nordrhein-Westfalen, Westfalen-Münsterland

„Jedes Mitglied kann frei wählen, ob es die T-Mitgliedschaft oder die OT-Mitgliedschaft wünscht. Der Wechsel von der T-Mitgliedschaft zur OT-Mitgliedschaft und umgekehrt ist möglich. [...]

Die OT-Mitgliedschaft bei Erwerb der Mitgliedschaft sowie der Wechsel in die OT-Mitgliedschaft werden jeweils durch schriftliche Erklärung mit Zugang an die Hauptgeschäftsstelle des Verbands mit sofortiger Wirkung begründet. Gleichmaßen erfolgt der Wechsel von der OT-Mitgliedschaft in eine Mitgliedschaft mit Verbandstarifbindung durch schriftliche Erklärung mit Zugang bei der Hauptgeschäftsstelle des Verbands mit sofortiger Wirkung.“

Satzung in der Fassung vom April 2017

<https://wm.hv-nrw.de/wp-content/uploads/sites/23/2016/09/Satzung-HV-WM-April-2017-neues-Design.pdf>

Verband Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen

„Eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung ist möglich (OT-Mitgliedschaft). Ein Wechsel von einem Mitgliederstatus mit Tarifbindung in einen solchen ohne Tarifbindung oder umgekehrt ist nach schriftlicher Anzeige an den Vorstand des Arbeitgeberverbandes jederzeit möglich. Er bedarf der Genehmigung durch den Vorstand, wird aber zum Zeitpunkt des Eingangs der Anzeige in der Geschäftsstelle wirksam. [...].

Auch Mitglieder ohne Tarifbindung sind berechtigt, nach Maßgabe dieser Satzung alle Einrichtungen des Verbandes zu nutzen. Sie haben Anspruch auf Beratung, Mitwirkung und Vertretung durch den Verband.“

Satzung Stand 2015

https://www.vvwl.de/downloads/3167/satzung_stand_november_2014.pdf

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

„Gastmitglieder können juristische Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie sonstige selbstständige Unternehmen, Einrichtungen oder Verbände sein. [...] Die Gastmitgliedschaft berechtigt zur laufenden Information wie bei Mitgliedern sowie zur Inanspruchnahme der Hilfe und Beratung des Verbandes in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts. Gastmitglieder unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes.“

Satzung vom 9. Oktober 2019

Quelle: <https://www.kav-nw.de/de/Wir-ueber-uns/Satzung/Satzung-Satzung-KAV-NW-Stand-09-10-2019.pdf>

5.2 Stärkung der Tarifbindung von oben: Ansätze für eine politische Unterstützung

Die meisten politischen Parteien in Deutschland bekennen sich zu einem umfassenden Tarifvertragssystem als Basisinstitution einer sozialen Marktwirtschaft, mit dem eine autonome Aushandlung der Arbeitsbedingungen und eine demokratische Partizipation der Beschäftigten sichergestellt werden kann. Angesichts der fortschreitenden Erosion der Tarifbindung sprechen sich die meisten Parteien auch für eine aktive politische Unterstützung des Tarifvertragssystems aus. So bekennt sich z. B. die aktuelle Bundesregierung aus SPD, Grünen und FDP in ihrem Koalitionsvertrag explizit zu einer „Stärkung der Tarifbindung“ und hat hierzu verschiedene politische Maßnahmen wie z. B. die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes oder den Ausbau betrieblicher Mitbestimmung formuliert (SPD et al 2021, s. a. Schulten 2021a).

Auch in Nordrhein-Westfalen bekennen sich die meisten politischen Parteien zu einem umfassenden Tarifvertragssystem. Die von 2017 bis 2022 amtierende Landesregierung aus CDU und FDP war laut Koalitionsvertrag explizit mit dem Ziel angetreten, „Tarifautonomie sowie die Verantwortung von Tarif- und Betriebspartnern (zu) stärken“ und über diesen Weg auch „die wohlerprobte Tarifbindung zu stärken“ (CDU NRW/FDP NRW 2017, S. 43). Insbesondere das Arbeitsministerium dieser Landesregierung hat sich immer wieder deutlich für eine politische Unterstützung des Tarifvertragssystems ausgesprochen und hierbei vor allem die Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen hervorgehoben (Laumann 2019, Rheinische Post 2021). Schließlich findet sich die Forderung nach einer Stärkung des Tarifvertragssystems erneut als eine wichtige politische Forderung in den Wahlprogrammen der Parteien zur nordrhein-westfälischen Landtagswahl 2022 (CDU NRW 2022, Die Linke NRW 2021, Grüne NRW 2022, SPD NRW 2022).

Der Staat hat im Wesentlichen drei Instrumente, um direkt Einfluss auf die Tarifbindung zu nehmen. Er kann erstens seine Vorbildfunktion ausüben und überall dort, wo er selbst als Arbeitgeber fungiert, die Anwendung von Tarifverträgen sicherstellen. Zweitens hat der Staat die Möglichkeit, überall dort, wo öffentliche Gelder an Unternehmen gezahlt werden, diese an die Einhaltung von Tarifverträgen zu binden. Dies gilt für öffentliche Aufträge und Konzessionen, wie auch für den gesamten Bereich der Wirtschaftsförderung. Schließlich kann der Staat drittens mit dem Instrument der

Allgemeinverbindlicherklärung dafür sorgen, dass Tarifverträge über die direkten Tarifvertragsparteien hinaus für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten. Hierbei kann er auch die Regeln zu Umsetzung der Allgemeinverbindlichkeit so erleichtern, dass sie in der Praxis deutlich häufiger genutzt wird.

5.2.1 Der Staat als Arbeitgeber

Der Staat verfügt in seinen Kernbereichen der öffentlichen Verwaltung nach wie vor über eine fast hundertprozentige Tarifbindung (vgl. Kapitel 3.11.). Deutlich anders sieht die Situation jedoch in nachgelagerten öffentlichen Einrichtungen, Behörden und bei staatlichen Unternehmensbeteiligungen aus, wo keinesfalls automatisch immer ein Tarifvertrag angewendet wird. Zahlreiche Privatisierungen und Ausgliederungen hatten im Gegenteil oft das Ziel, sich den vermeintlich „teuren“ Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zu entziehen und endeten nicht selten in einem tariflosen Zustand.

Für das Land Nordrhein-Westfalen liegen keine Daten und Analysen zur Tarifsituation in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen vor. Zwar werden jährlich ausführliche Teilnehmungsberichte veröffentlicht, in denen die direkten ökonomischen Teilnehmungen des Landes Nordrhein-Westfalen dokumentiert werden (zuletzt: Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen 2021). Informationen zur Tarifbindung finden sich – wenn überhaupt – nur indirekt, wenn auf zu erwartete Kostensteigerungen als Folge bereits beschlossener Tarifierhöhungen hingewiesen wird. Ob die Beschäftigten in Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung einem Tarifvertrag unterliegen oder nicht, bleibt jedoch zumeist im Dunkeln.

Das gleiche gilt auch für die öffentlichen Teilnehmungen auf kommunaler Ebene, die zumindest in den größeren Städten auch regelmäßig in kommunalen Teilnehmungsberichten dokumentiert werden. Auch auf kommunaler Ebene fehlen in der Regel detaillierte Informationen über die Tarifbindung der städtischen Unternehmen und Teilnehmungen. Allerdings haben die kommunalen Vertreter*innen in den Kreis- und Stadträten die Möglichkeit, entsprechende Informationen einzufordern. So hat z. B. die gemeinsame Ratsfraktion von SPD und Volt im Rat der Stadt Düsseldorf einen Antrag eingebracht, der die Stadtverwaltung auffordert, Transparenz über die Tarifbindung städtischer Teilnehmungen herzustellen. Im Ergebnis kam eine Reihe von städtischen Unternehmen zum Vorschein, die keiner Tarifbindung unterliegen.

Tarifbindung bei den Beteiligungen der Stadt Düsseldorf

Antrag der Ratsfraktion SPD/Volt zur Sitzung des Rates der Landeshauptstadt Düsseldorf am 01.07.2021

„Tarifbindung bei städtischen Beteiligungen sicherstellen“

Antrag:

„Die Verwaltung wird beauftragt, in der Sitzung des HFA am 6. September einen umfassenden Bericht zur Tarifsituation bei den einzelnen städtischen Beteiligungen vorzulegen. Der Bericht soll insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Welche Unternehmen, an denen die Stadt mit mindestens 25 Prozent beteiligt ist, sind in einem oder mehreren Tarifverträgen gebunden und welche sind es nicht.

2. Bei nicht-tarifgebundenen Beteiligungen soll der Bericht Aussagen treffen, warum eine tarifliche Bindung bisher unterblieben ist, ob diese (zeitnah) angestrebt wird und inwiefern dann Standards in Bezug auf Gehalt und Arbeitszeiten im Vergleich zum TVöD unterschritten werden. [...]

Begründung:

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist mit ihren über 10.000 Beschäftigten eine große Arbeitgeberin und folgt dem Tarifvertrag TVöD für Kommunen. Darüber hinaus ist die Landeshauptstadt Düsseldorf an vielen Gesellschaften beteiligt, deren Tarifsituation nicht in gleichem Maße transparent nachvollzogen werden kann. Für die Landeshauptstadt Düsseldorf muss es selbstverständlich sein, dass auch die Beschäftigten in den städtischen Töchtern und Beteiligungen an den hohen Standards eines Tarifvertrages partizipieren.“

Quelle: <https://ris-duesseldorf.itk-rheinland.de/sessionnetduebi/getfile.asp?id=416467&type=do>

Landeshauptstadt Düsseldorf, Informationsvorlage: Berichterstattung gemäß Antrag der Ratsfraktion SPD/Volt: Tarifbindung bei städtischen Beteiligungen, Haushalts- und Finanzausschuss, Sitzung vom 8. November 2021, HFA/031/2021

Antwort Frage 1:

Insgesamt wurden 41 städtische Beteiligungen mit einer Anteilsquote der Landeshauptstadt Düsseldorf (LHD) von 25 Prozent und mehr befragt. 26 dieser Gesellschaften sind in einem oder mehreren Tarifen gebunden. Bezogen auf die im letzten Beteiligungsbericht erfasste Gesamtanzahl an Mitarbeiter*innen werden rd. 88 Prozent tarifgebunden entlohnt.

Wesentliche tarifgebundene städtische Beteiligungen sind z. B. die Flughafen Düsseldorf GmbH, die Rheinbahn AG, die Stadtwerke AG – jeweils inklusive Tochtergesellschaften – sowie die Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH. Folgende Tarifverträge kommen zur Anwendung:

- TVöD (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes)
- TVöD-F (Flughäfen)
- TVöD VKA Kommunen (Kommunaler Arbeitgeberverband)
- TV-V (Versorgungsbetriebe)
- TV-N NW (Nahverkehr Nordrhein-Westfalen)
- NWO (Nordrhein-Westfälische Omnibusunternehmen)
- Normalvertrag (NV) Bühne
- Speditions-TV
- ETV (nicht bundeseigene Eisenbahnen)

Bei nicht-tarifgebundenen Beteiligungen soll der Bericht Aussagen treffen, warum eine tarifliche Bindung bisher unterblieben ist, ob diese (zeitnah) angestrebt wird und inwiefern dann Standards in Bezug auf Gehalt und Arbeitszeiten im Vergleich zum TVöD unterschritten werden.

Antwort Frage 2:

10 Gesellschaften sind nicht in einem Tarif gebunden, zahlen aber eigenen Angaben zufolge Gehälter oberhalb des Tarifniveaus bzw. vergleichbare Gehälter basierend auf Betriebsvereinbarungen und nicht auf Tarifverträgen. Hierbei handelt es sich um:

- Connected Mobility Düsseldorf GmbH
- Düsseldorf Marketing GmbH
- Düsseldorf Tourismus GmbH (Anwendung TVöD nur für bei Gründung übernommene Mitarbeiter/innen)
- Düsseldorfer Congress GmbH
- Düsseldorfer Innovations- und Technologiezentrum GmbH (DITEC)
- Immobilien Projekt Management Düsseldorf GmbH
- Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG
- Bünger Bau- und Projektmanagement GmbH
- Lokalradio Düsseldorf Betriebsgesellschaft mbH & Co. Kommanditgesellschaft
- Messe Düsseldorf GmbH

Als Grund für eine übertarifliche Entlohnung wird seitens der Gesellschaften insbesondere die Schwierigkeit angegeben, ansonsten geeignetes Personal am Markt zu akquirieren.

Bezogen auf die im letzten Beteiligungsbericht erfasste Gesamtanzahl an Mitarbeiter*innen werden rd. 95 Prozent tarifgebunden, angelehnt an einen Tarifvertrag oder besser entlohnt (36 Gesellschaften). Damit verbleiben 5 Gesellschaften, die weder tarifgebunden, noch angelehnt an einen Tarifvertrag oder besser bezahlen bzw. tarifliche Standards bezüglich der Arbeitszeitregelungen unterschreiten. Hierbei handelt es sich um:

- D.Live GmbH & Co.KG
- Jugendberufshilfe Düsseldorf gGmbH
- Kunsthalle Düsseldorf gGmbH
- Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
- Düsseldorf Transfer GmbH

Diejenigen Gesellschaften, die unterhalb des Tarifs zahlen, begründen dieses insbesondere mit Wettbewerbsverhältnissen. In der Veranstaltungsbranche gibt es laut Aussage von D.Live GmbH & Co. KG keine Tarifverträge, eine Bindung an einen Tarifvertrag wird nicht angestrebt. Das Gehaltsniveau liegt nicht unter vergleichbaren tariflichen Gehältern, wobei ein genauer Vergleich mit dem TVöD nur eingeschränkt möglich ist. So wird veranstaltungsbedingt teilweise von üblichen Überstundenregelungen abgewichen.

Die Jugendberufshilfe Düsseldorf gGmbH (JBH) ist vor vielen Jahren (2005) aus dem Tarifvertrag ausgestiegen, um im Wettbewerb mit anderen Trägern bei Ausschreibungen konkurrenzfähig zu sein. Dies war ein damaliger Mehrheitsbeschluss der Belegschaft im Anschluss an eine verlorene Ausschreibung. Ende 2019 hatten sich die Geschäftsgremien für eine einmalige Sonderzahlung an die Mitarbeiter*innen ausgesprochen, die umgesetzt wurde.

Die Geschäftsleitung der Kunsthalle Düsseldorf gGmbH wird diese Abfrage zum Anlass nehmen, eine Tarifbindung intern zu diskutieren.

Die Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH (ZWD) ist in Teilen zuschussfinanziert. Der überwiegende Teil der Erlöse muss durch die Betriebe / Bereiche erwirtschaftet werden, die ihre Leistungen zu Marktkonditionen absetzen müssen. Vergaben erfolgen via Ausschreibung in der Regel an den günstigsten Anbieter. Die ZWD erbringt Arbeitsmarktdienstleistungen insbesondere für benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt oft in Tätigkeitsbereichen, die durch den TVöD nicht abgebildet werden. Bei der ZWD ist aktuell eine Betriebsvereinbarung zur Entlohnung in Verhandlung. Die Düsseldorfer Transfer GmbH ist eine Tochtergesellschaft der ZWD und beschäftigt insbesondere Langzeitarbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. [...]

Quelle: <https://ris-duesseldorf.itk-rheinland.de/sessionnetduebi/getfile.asp?id=426212&type=do>

Ergänzende Antwort der Stadtkämmerin
des Landeshauptstadt Düsseldorf
RAT/077/2022, Sitzung des Rates vom 10.03.2022

Liste der tarifgebundenen Unternehmen der Stadt Düsseldorf

Unternehmen	Tarifvertrag
Bädergesellschaft Düsseldorf.....	TVöD/VKA NRW
Deutsche Oper am Rhein	
Theatergemeinschaft	
Düsseldorf-Duisburg.....	TVöD, NV Bühne
Digital Innovation Hub Düsseldorf	TVöD
Flughafen Düsseldorf	TVöD-F
Flughafen Düsseldorf Security	TVöD-F
Flughafen Düsseldorf Ground Handling.....	TVöD-F
Flughafen Düsseldorf Cargo	Speditions-TV
Holding der Landeshauptstadt	
Düsseldorf	TVöD
IDR Bahn	ETV
Neue Schauspiel-Gesellschaft	TVöD, NV Bühne
Regiobahn Fahrbetriebsgesellschaft.....	TVöD
Regionale Bahngesellschaft	
Kaarst – Neuss – Düsseldorf – Erkrath –	
Mettmann – Wuppertal.....	TVöD
Rhein-Bus Verkehrsbetrieb	NWO
Reisedienst Maaßen	NWO
Elba-Omnibusreisen	NWO
Sana-Kliniken Düsseldorf.....	TVöD
Stadtentwässerungsbetrieb der	
Landeshauptstadt Düsseldorf	TVöD
Stadtwerke Düsseldorf	TV-V
Netzgesellschaft Düsseldorf	TV-V
Grünwerke GmbH	TV-V
SWD Städtische Wohnungsbaugesellschaft....	TVöD
Tonhalle Düsseldorf.....	TVöD, NV Bühne
Werkstatt für angepasste Arbeit.....	TVöD
Zweckverband Erholungsgebiet	
Unterbacher See	TVöD
Zweckverband IT-	
Kooperation Rheinland	TVöD VKA

Quelle: <https://ris-duesseldorf.itk-rheinland.de/sessionnetduebi/getfile.asp?id=441946&type=do>

Die fehlende Transparenz über die Anwendung von Tarifverträgen bei öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen könnte leicht dadurch behoben werden, dass sowohl das Land als auch die Kommunen verpflichtet werden, grundlegende Informationen über die Tarifbindung mit in die Beteiligungsberichte aufzunehmen. Damit würde die öffentliche Hand auch deutlich stärker unter Rechtfertigungsdruck stehen, warum sie in bestimmten Bereichen ihre Vorbildfunktion nicht wahrnimmt und keine Tarifverträge anwendet. So hat z. B. die Stadt Düsseldorf die fehlende Tarifbindung ihrer kommunalen Arbeitsförderungsgesellschaft – der Zukunftswerkstatt Düsseldorf – damit begründet, dass diese mit Tariflöhnen bei öffentlichen Ausschreibungen nicht wettbewerbsfähig sei (s. o.). Die Stadt Düsseldorf fördert in diesem Fall gleich in doppelter Weise die Erosion des Tarifvertragssystem: Zum einen verweigert sie einem eigenen Tochterunternehmen die Tarifbindung, zum anderen bevorzugt sie bei der öffentlichen Auftragsvergabe aufgrund fehlender Regelungen zu Tariftreue die (zumeist billigeren) Unternehmen ohne Tarifvertrag.

5.2.2 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen

Deutschlandweit werden jährlich mehr als 500 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben, was etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht (OECD 2019). Der Staat verfügt damit insgesamt über eine große Marktmacht und hat ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann. Hierzu gehören zum Beispiel die Unterstützung regionaler und lokaler Wirtschaftskreisläufe, die Förderung kleinerer und mittelständischer Unternehmen, die Stärkung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise und vieles andere.

Ein wesentlicher Aspekt bei der öffentlichen Auftragsvergabe sind auch immer die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die die öffentlichen Aufträge ausführen. Werden öffentliche Ausschreibungen – wie dies in der Praxis immer noch häufig der Fall ist – vor allem über den niedrigsten Preis entschieden, droht der Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen zu werden. Dies führt z. B. dazu, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen, die – vor allem bei arbeitsintensiven Dienstleistungen – in der Regel niedrigere Arbeitskosten haben, gegen Unternehmen mit Tarifvertrag einen systematischen Vorteil haben. Der Staat muss deshalb insgesamt darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik an den billigsten Anbieter nicht

selbst noch zur Förderung von Tarifflicht beiträgt. Mit Tariftreuevorgaben, die die Auftragsvergabe an die Einhaltung bestimmter Tarifstandards koppeln, sollen demnach potenzielle Wettbewerbsnachteile von Unternehmen mit Tarifvertrag ausgeglichen und so faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung wurden deshalb seit den 2000er Jahren in vielen Bundesländern neue Vergabegesetze mit Tariftreuevorgaben verabschiedet (Sack et al. 2016).

Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen

Auch das Land Nordrhein-Westfalen hat in dieser Hinsicht bereits eine lange und wechselvolle Geschichte (Tabelle 5.2). Bereits 2002 wurde erstmals unter der damaligen rot-grünen Landesregierung ein Tariftreuegesetz (TariftG NRW) verabschiedet, wonach im Bereich Bauleistungen und beim öffentlichen Nahverkehr öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen vergeben werden durften, die „bei der Ausführung der Leistung mindestens nach dem am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarif zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu bezahlen sowie die tarifliche Arbeitszeit anzuwenden“ (TariftG NRW, §2, Abs. 1). Nur vier Jahre später schaffte jedoch die in der Zwischenzeit an die Macht gekommene neue Landesregierung aus CDU und FDP das Tariftreuegesetz wegen angeblicher Wirkungslosigkeit wieder ab.

Tabelle 5.2: Geschichte des
Tariftreue- und Vergabegesetzes in
Nordrhein-Westfalen

Datum	Gesetz	Landesregierung
07.12.2002	Tariftreuegesetz Nordrhein-Westfalen (TariftG NRW): ■ Umfassende Tariftreue für Bauaufträge und Verkehrsleistungen	SPD/Grüne
21.06.2006	Abschaffung des Tariftreuegesetzes (TariftG NRW)	CDU/FDP
10.01.2012	Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) ■ Allgemeinverbindliche Tarifverträge ■ Repräsentative Tarifverträge im ÖPNV und SPNV ■ Vergabespezifischer Mindestlohn ■ Verpflichtende Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ■ Umfassende sonstige soziale und ökologische Kriterien	SPD/Grüne
31.01.2017	Abschaffung des vergabespezifischen Mindestlohns	SPD/Grüne
22.03.2018	Reformiertes Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TariftG NRW): ■ Allgemeinverbindliche Tarifverträge ■ Repräsentative Tarifverträge im ÖPNV und SPNV ■ Abschaffung der verpflichtenden Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen ■ Abschaffung weiterer verpflichtender sozialer und ökologischer Kriterien	CDU/FDP

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von <https://recht.nrw.de>

Ende der 2000er Jahre führte dann ein sehr umstrittenes Urteil des Europäischen Gerichtshofes dazu, dass sämtliche damals existierenden Landesvergabegesetze grundlegend reformiert werden mussten. Das sogenannte Rüffert-Urteil (C-346/06) aus dem Jahr 2008 hatte umfassende Tariftreuevorgaben, die sich zwar auf ortsübliche, aber nicht allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge bezogen, als Verstoß gegen die Europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet und damit für europarechtswidrig erklärt. Damit waren umfassende Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen nur noch in sehr eingeschränkter Form möglich.

Allerdings entstanden Anfang der 2010er Jahre in vielen Bundesländern neue Vergabegesetze, die trotz der europarechtlichen Einschränkungen darauf abzielten, soziale und ökologische Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu etablieren. Das Land Nordrhein-Westfalen war mit der Verabschiedung des Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) im Jahr 2012 unter einer erneuten rot-grünen Landesregierung Vorreiter für diese neuen Vergabegesetze der Post-Rüffert-Periode und hatte das bis dato weitgehendste und fortschrittlichste Landesvergabegesetz verabschiedet. Im Kern enthielt das damalige nordrhein-westfälische Vergabegesetz folgende Kernpunkte:

- Tariftreuevorgaben im Hinblick auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge (entsprechend der rechtlichen Einschränkung durch den Europäischen Gerichtshof)
- Tariftreuevorgaben im Hinblick auf repräsentative (aber nicht notwendig allgemeinverbindliche) Tarifverträge im Verkehrssektor, der europarechtlich einen Sonderstatus hat, sodass das Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes hier keine Anwendung findet,

- die Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns, der sich an der untersten Lohngruppe des Tarifvertrages der Länder (TV-L) orientiert,
- die verpflichtende Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bei der öffentlichen Beschaffung,
- die umfassende Berücksichtigung sonstiger sozialer und ökologischer Kriterien.

Bei den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden stieß das nordrhein-westfälische Tariftreuegesetz jedoch von Anfang auf erbitterten Widerstand und wurde als „Bürokratiemonster“ diskreditiert. Angesichts der anhaltenden Kritik der Wirtschaftsverbände wurden in den Folgejahren zahlreiche Regelungen wieder zurückgenommen. Nach Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns schaffte zunächst noch die rot-grüne Landesregierung den einst von ihr selbst eingeführten vergabespezifischen Mindestlohn wieder ab. 2018 legte dann die schwarz-gelbe Landesregierung eine umfassende Reform vor, bei der das nordrhein-westfälische Vergabegesetz seine bis heute geltende Form erhielt. Hierbei wurden die ehemals verpflichtende Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien weitgehend aufgehoben bzw. in unverbindliche Kann-Bestimmungen überführt. Übrig blieben lediglich die Tariftreuevorgaben hinsichtlich allgemeinverbindlicher Tarifverträge sowie die Tariftreue-Sonderregelung für den Verkehrssektor. Insgesamt ist die Reichweite der Tariftreuevorgaben damit sehr begrenzt.

Tariftreue- und Vergabegesetz
Nordrhein-Westfalen
(TVgG NRW) vom 22. März 2018

§2 Tariftreuepflicht, Mindestlohn

(1) Bei öffentlichen Aufträgen für Leistungen, deren Erbringung dem Geltungsbereich

1. eines nach dem Tarifvertragsgesetz [...] in der jeweils geltenden Fassung für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages,

2. eines nach dem Tarifvertragsgesetz mit den Wirkungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes [...] in der jeweils geltenden Fassung für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages oder

3. einer nach den §§ 7, 7a oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes [...] in der jeweils geltenden Fassung erlassenen Rechtsverordnung unterfällt, muss das beauftragte Unternehmen bei der Ausführung des Auftrags wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts gewähren, die in dem Tarifvertrag oder der Rechtsverordnung verbindlich vorgegeben werden.

(2) Bei öffentlichen Aufträgen im [...] Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene muss das beauftragte Unternehmen seinen Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung des Auftrags wenigstens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachvollziehen.

(3) Darüber hinaus muss bei allen anderen öffentlichen Aufträgen im Sinne des § 1 Absatz 2 das beauftragte Unternehmen bei der Ausführung der Leistung wenigstens ein Entgelt zahlen, das den Vorgaben des Mindestlohngesetzes [...] in der jeweils geltenden Fassung entspricht. Satz 1 gilt nur, sofern die ausgeschriebene Leistung im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

Quelle: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=84520180406102037245

Aktuelle Initiativen für umfassende Tariftreueregelungen in Deutschland

Nachdem mit dem Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben zunächst stark eingeschränkt wurden, hat sich im Laufe der 2010er Jahre die europäische Rechtslage jedoch grundlegend verändert, sodass heute wieder umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht möglich sind (vgl. im Folgenden Krause 2019, Klocke 2021). Hierfür spricht zum einen eine deutlich modifizierte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wie sie vor allem in den Urteilen „Regio Post“ (C-115/14) und „Sähköalojen ammattiliitto“ (C-396/13) zum Ausdruck kommt. In diesen Urteilen wurden die Möglichkeiten für Lohnvorgaben im Vergaberecht wieder deutlich erweitert.

Hinzu kommen die neuen europäischen Vergaberichtlinien, die 2014 verabschiedet wurden und in denen soziale Vergabekriterien eine deutliche Aufwertung erfahren haben. Erst im Oktober 2020 hat die Europäische Kommission mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal bestätigt: „Im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU ergreifen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region tarifvertraglich festgelegten Löhne bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten“ (Europäische Kommission 2020).

Schließlich hat auch die neue europäische Entsenderichtlinie aus dem Jahr 2018 die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben grundlegend erweitert und damit das Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes endgültig hinfällig werden lassen. Mit der europäischen Entsenderichtlinie wird nunmehr explizit erlaubt, neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch solche Tarifverträge auf Entsendebeschäftigte auszudehnen, die zwar nicht allgemeinverbindlich, jedoch „allgemein wirksam“ sind. Dabei kann gerade durch die Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen eine solche allgemeine Wirksamkeit bestimmter Tarifverträge hergestellt werden (Roedl 2020).

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern die Diskussion um umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt (Schulten 2021b). Das Land Thüringen war hierbei das erste Bundesland in Deutschland, das mit der Revision seines Landesvergabegesetzes im Jahr 2019 eine umfassende Tariftreueregelung eingeführt hat (Langhammer 2020). Demnach vergeben „staatliche Auftraggeber ... Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für die jeweilige Branche in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen“ (Thüringer Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge (ThürVgG) §10, Abs.4).

Nach Thüringen hat auch das Bundesland Berlin sein Landesvergabegesetz erneuert und um eine umfassende Tariftreueklausel erweitert. Demnach werden „öffentliche Aufträge ... an Auftragnehmer nur vergeben, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, [...] ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung des Auftrags unabhängig vom Sitz des Betriebes und vom Ort der Erbringung der Arbeitsleistung mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist“ (Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerAVG) §9, Abs.2). Mittlerweile hat das Land Berlin ein Tariftreue-Onlineregister mit den wichtigsten Informationen über tarifvertragliche Entgeltbestimmungen für die Branchen vorgelegt, die bei der öffentlichen Auftragsvergabe relevant sind.³²

³²Vgl. <https://www.berlin.de/sen/arbeitsbeschaeftigung/tarifregister/oeffentliche-auftragsvergabe/>

Schließlich hat Ende 2021 auch das Saarland ein neues „Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz“ vorgelegt, das eine indirekte Tariftreuevorgabe enthält. Demnach werden öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen vergeben, die die in einer eigenständigen Rechtsverordnung festgelegten Kernarbeitsbedingungen erfüllen. Letztere sollen dabei die maßgeblichen Bestimmungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge widerspiegeln, darunter das Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Neben den drei Bundesländern, in denen bereits umfassende Tariftreue Regelungen verabschiedet wurden, haben eine Reihe weiterer Länder ähnliche Initiativen für umfassende Tariftreuegesetze angekündigt oder auch schon entsprechende Referentenentwürfe vorgelegt. Hierzu zählen u. a. Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Schließlich hat auch die Bundesregierung in Ihrem Koalitionsvertrag die Einführung

eines Bundestariftreuegesetzes angekündigt, mit dem Tariftreue bei allen öffentlichen Aufträgen des Bundes sichergestellt werden soll (CDU NRW/FDP NRW 2017, S. 43).

Auch in Nordrhein-Westfalen haben sich im Landtagswahlkampf zumindest SPD, Grüne und Linke in ihren Wahlprogrammen für eine Erweiterung des Tariftreuegesetzes ausgesprochen. Sie wollen hierbei dem bundesweiten Trend folgen und ebenfalls die Einhaltung von Tarifstandards bei der Ausführung öffentlicher Aufträge generell verpflichtend machen (Tabelle 5.3). Die CDU hat sich in Nordrhein-Westfalen hingegen vor allem die weitere Entbürokratisierung des Vergabegesetzes auf die Fahnen geschrieben und beurteilt danach eine Erweiterung der Tariftreue bislang eher skeptisch. Wenn das Land Nordrhein-Westfalen jedoch zukünftig die Tarifbindung stärker fördern will, wird es um eine Reform des Tariftreuegesetzes als dem wichtigsten landespolitischen Hebel nicht herumkommen.

Tabelle 5.3: Aussagen der politischen Parteien Reform des Tariftreue- und Vergabegesetzes in Nordrhein-Westfalen

Partei	Aussage
CDU	„Wir werden die öffentliche Auftragsvergabe weiter vereinfachen. Ausschreibungsverfahren müssen noch effizienter und noch einfacher werden“ (CDU NRW 2022, S. 37).
FDP	keine Aussage
SPD	„Wir sorgen mit einem Tariftreue- und Vergabegesetz dafür, dass bei allen Investitionen des Landes auch faire Bezahlung der Arbeitnehmenden garantiert wird“ (SPD NRW 2022, S. 6).
Grüne	„Wir reformieren die Vergabekriterien bei öffentlichen Aufträgen so, dass nicht nur die Einhaltung des Mindestlohns, sondern auch weitere soziale und ökologische Standards wie die Tarifbindung verpflichtend werden“ (Grüne NRW 2022, S. 76).
Linke	„Wir brauchen wieder ein Tariftreue- und Vergabegesetz NRW, das Tarifverträge zur Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge erklärt“ (DIE LINKE NRW 2021, S. 7).

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Wahlprogramme zur Landtagswahl 2022 in Nordrhein-Westfalen

Tariftreuregelungen auf kommunaler Ebene

Mit einem Landesvergabegesetz kann der Gesetzgeber die Einhaltung von Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene verpflichtend machen. Die Kommunen sind dabei besonders wichtig, weil etwa zwei Drittel aller öffentlichen Aufträge innerhalb eines Bundeslandes auf dieser Ebene abgewickelt wird (OECD 2019).

Auch ohne eine Landestariftreuegesetz haben die Kommunen schon heute die Möglichkeit, bei öffentlichen Aufträgen Tariftreue zu verlangen und können dies in ihre kommunalen Vergabeordnungen mit aufnehmen. Eine bundesweite Vorreiterrolle hat hierbei die Stadt Karlsruhe in Baden-Württemberg übernommen – einem Bundesland, in dem ebenfalls eine umfassende Tariftreuevorgabe auf Landesebene fehlt. In einem Gemeinderatsbeschluss wird die Stadtverwaltung aufgefordert, bei der Vergabe von Dienstleistungsverträgen die Anwendung von Tarifverträgen und die Tariftreue der ausführenden Unternehmen und beteiligter Nachunternehmen als Ausführungskriterium mit aufzunehmen.

Auch in Nordrhein-Westfalen wurde bereits in mehreren Kommunen über Tariftreuevorgaben bei der kommunalen Auftragsvergabe diskutiert. Verschiedene DGB-Kreisverbände sind hierzu auf Vertreter*innen in den Kommunalparlamenten zugegangen oder haben Bürgeranträgen an Stadt- und Gemeinderäte koordiniert. Besonders zahlreich sind die Initiativen im Kreis Lippe, wo mittlerweile in Detmold, Lage, Bad Salzuflen, Extertal, Blomberg, Lemgo und Kalletal entsprechende Anträge gestellt wurden. In Leopoldshöhe wurde ein entsprechender Antrag zur Stärkung kommunaler Tariftreuevorgaben bereits angenommen (Radio-Lippe 2022). Auch in der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde mit Unterstützung der Gewerkschaften ein Antrag für lokale Tariftreuevorgaben eingebracht (SPD/Volt Düsseldorf 2021). Mittlerweile hat der DGB auch einen Musterantrag zur kommunalen Tariftreue erarbeitet, mit dem das Thema in die Stadt- und Gemeinderäte getragen werden kann. Zusammen mit den Anfragen zur Tarifbindung kommunaler Beteiligungen bildet die Übernahme von Tariftreuevorgaben in die kommunalen Vergabeordnungen einen weiteren wichtigen Hebel, um das Tarifvertragssystem auf kommunaler Ebene zu stärken.

5.2.3 Tariftreue in der regionalen Wirtschaftsförderung

Anders als bei der öffentlichen Auftragsvergabe spielen Tariftreuevorgaben bei der regionalen Wirtschaftsförderung in Nordrhein-Westfalen bislang kaum eine Rolle. Dabei hat allein die NRW.Bank als Förderbank des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahr 2021 12 Milliarden Euro an Mitteln zur Wirtschaftsförderung bewilligt; im Corona-Jahr 2020 waren es sogar 17 Milliarden (NRW.Bank 2022). Damit verfügt das Land über ein erhebliches ökonomischen Steuerungspotenzial.

Bei den verschiedenen Förderprogrammen, wie z. B. dem Regionalen Wirtschaftsförderungsprogramm NRW 2022, spielen die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen zwar eine wichtige Rolle, die Qualität der Arbeitsbedingungen oder gar die Frage ihrer tarifvertraglichen Absicherung kommen in den Förderrichtlinien jedoch nicht vor. Allerdings werden die Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen von der NRW.Bank über konkrete Förderprojekte unterrichtet und können hierzu eine Stellungnahme geben, ob die zu fördernden Unternehmen Betriebsratsarbeit behindern oder bestehende Arbeitsschutzrechte einhalten. Lehnen die Gewerkschaften aufgrund festgestellter Arbeitsverstöße eine Förderung ab, wird in diesem Fall die Landesschlichterin eingeschaltet (MWIDE 2021b, Anlage 2). Eine fehlende Tarifbindung ist jedoch kein ausreichender Grund, um eine Förderung abzulehnen. Allerdings ist es dem DGB NRW in 2021 gelungen, Tariftreuekriterien in die Bewertungsindikatorik für Projektanträge des Strukturstärkungsprogramms bzw. des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) für das Rheinische Revier und dem Ruhrgebiet zu verankern (RWI 2021, S. 3).

Andere Bundesländer weisen demgegenüber durchaus weitergehende Regelungen auf. So sehen z. B. in Sachsen die Richtlinien zur Wirtschaftsförderung seit dem Jahr 2016 einen sogenannten „Tarifbonus“ vor, wonach Unternehmen, in denen ein „Tarifvertrag besteht oder tarifgleiche Vergütung gezahlt wird“, den vollen Beihilfefördersatz erhalten. Allerdings ist der „Tarifbonus“ derzeit nur eine Fördermöglichkeit unter vielen, sodass die Lenkungswirkung dieser Regelung im Hinblick auf eine Stärkung der Tarifbindung bislang eher begrenzt geblieben ist (Schulten et al. 2019). Noch einen deutlichen Schritt weiter ist deshalb das Land Mecklenburg-Vorpommern gegangen: Es räumt in

Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen in der Stadt Karlsruhe

Beschluss des Gemeinderates am 17. 11. 2020

1. „Die Stadtverwaltung nimmt künftig bei jeder Vergabe von Dienstleistungen die Anwendung von Tarifverträgen und die Tariftreue der ausführenden Unternehmen und beteiligter Nachunternehmen als Ausführungskriterium (§128 Abs. 2 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) auf.
2. Die Verwaltung berichtet gegenüber dem Gemeinderat jährlich über die Anwendung der Tariftreue als Kriterium bei Vergaben. Wird die Tariftreue bei einzelnen Vergaben nicht angewendet, ist dies dem Gemeinderat gegenüber zu begründen.
3. Die Einhaltung der Tariftreue durch die Unternehmen wird stichprobenartig überprüft.
4. Die Stadt Karlsruhe setzt sich beim Land Baden-Württemberg für eine Novellierung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetz (LTMG) ein, sodass die Tariftreuepflicht auf weitere Branchen ausgeweitet wird.

Begründung:

Die Stadt Karlsruhe trägt große gesellschaftliche Verantwortung bei der Vergabe von Aufträgen. Viele Aufträge werden an Unternehmen aus Karlsruhe oder der Region vergeben und sichern so Wertschöpfung und Arbeitsplätze vor Ort. Mit ihrer wirtschaftlichen Kraft muss die Stadt aus Sicht der antragstellenden Fraktionen gleichzeitig aber auch für gute Arbeitsbedingungen eintreten.

Die Tarifverträge haben nicht nur Vorteile (Entlohnung, Arbeitsbedingungen) für die einzelnen Beschäftigten, sondern auch gesamtgesellschaftlich. Damit wird aktiv Abstiegsprozessen in Armut und mangelnde Teilhabe entgegengewirkt. Es werden höhere Beiträge für die Sozialversicherungen gezahlt, ebenso führen sie zu höheren Steuereinnahmen, die letztendlich den Kommunen wieder zur Verfügung stehen.

Daher muss bei Vergaben von Lieferungen und Leistungen in jedem Einzelfall dafür gesorgt werden, dass die ausführenden Unternehmen die branchenweiten Tarifbedingungen erfüllen. Die in den Tarifverträgen ausgehandelten Bedingungen sind die Mindestbedingungen, die alle Marktteilnehmer*innen erfüllen können. Der Wettbewerb wird dadurch nicht beschränkt.

Die bestehenden Vorgaben aus dem Landestariftreue- und Mindestlohngesetz (LTMG) sind dabei nicht ausreichend, da nur für Verkehrsdienstleistungen eine Verpflichtung zur Tariftreue gefordert ist. Solange das Land diese Regelungen nicht auf alle Branchen ausweitet, sollte die Stadt Karlsruhe dies selbstständig anwenden und eine Vorreiterrolle einnehmen.

Die Corona-Krise zeigt zudem, wie wichtig gute Arbeitsverhältnisse sind. In Betrieben mit Tarifverträgen sind die Arbeitsplätze auch in der Krise deutlich sicherer und die Bezüge über das Kurzarbeitergeld für die einzelnen Arbeitnehmer*innen sind höher.“

Quelle: <https://web1.karlsruhe.de/ris/oparl/bodies/0001/downloadfiles/00618170.pdf>

seinen Wirtschaftsförderungsrichtlinien tarifgebundenen Unternehmen generell einen höheren Fördersatz ein und schließt außerdem größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten komplett von jeglicher Förderung aus, wenn diese Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern 2018).

Um zu einer möglichst umfassenden Stärkung des Tarifvertragssystems beizutragen, sollte die staatliche Wirtschaftsförderung deutlich stärker dem Grundsatz folgen, dass öffentliches Geld in der Regel nur für Unternehmen ausgegeben werden darf, die bestehende Tarifstandards einhalten. Gerade unter den Bedingungen der Corona-Krise, in der in bislang unbekanntem Ausmaß öffentliche Gelder zur Stützung der Wirtschaft zur Verfügung gestellt werden, sollten diese auch zur Förderung einer zukunftsorientierten und sozial gerechten Wirtschaftsordnung genutzt werden. In diesem Sinne plädiert der DGB bundesweit für eine „Konditionierung der Staatshilfen“, zu der neben einer umfassenden Beschäftigungsgarantie auch die Anwendung von Tarifverträgen gehört (DGB 2020).

5.2.4 Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung

Wie die Erfahrungen aus vielen europäischen Nachbarstaaten zeigen, ist das wirksamste staatliche Instrument für eine hohe Tarifbindung die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen (Hayter/Visser 2020).³³ Bei der AVE geht es darum, bestimmte tarifvertragliche Mindeststandards für alle Unternehmen einer Branche verbindlich zu machen. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen allein durch niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen Wettbewerbsvorteile erlangen und über „Schmutzkonzurrenz“ die durch Tarifverträge definierte Wettbewerbsordnung einer Branche infrage stellen.

In Deutschland wurde das Instrument der AVE bislang nur sehr eingeschränkt genutzt. Seit den 1990er Jahren ist die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sogar noch einmal deutlich zurückgegangen. In den letzten 20 Jahren wurden pro Jahr zumeist nur noch zwischen ein und zwei Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Im Jahr 2020 waren dies gerade mal ganze 24 Tarifverträge (Schulten 2021c).

Die AVE wird in Deutschland entweder durch das Bundesarbeitsministerium (im Falle nationaler und übergreifender Tarifverträge) oder von den zuständigen Landesarbeitsministerien (bei regionalen Tarifverträgen) erteilt. In Nordrhein-Westfalen existieren derzeit insgesamt zehn Branchen mit regionalen Tarifverträgen, die durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) allgemeinverbindlich erklärt wurden. In den meisten Fällen handelt es sich dabei jedoch um relativ alte Tarifverträge, die teilweise noch aus den 1980er oder sogar 1970er Jahren stammen. In den meisten Fällen geht es hierbei auch nicht um Entgelttarifverträge, sondern um Tarifverträge über sonstige Arbeitsbedingungen und Leistungen. Mit dem Friseurhandwerk und den Sicherheitsdienstleistungen gibt es derzeit lediglich zwei Branchen mit regionalen Entgelttarifverträgen, die in Nordrhein-Westfalen allgemeinverbindlich erklärt wurden. Hinzu kommen einige auf Bundesebene allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, die auch in Nordrhein-Westfalen Anwendung finden. Hierzu gehören z. B. Tarifverträge des Bauhauptgewerbes und anderer baunaher Handwerksbereiche. Insgesamt bleibt jedoch die Anzahl der in Nordrhein-Westfalen wie auch in Deutschland geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge verschwindend gering.

Die gesetzlichen Grundlagen für die AVE werden in Deutschland auf nationaler Ebenen durch das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmerentdegengesetz geregelt. Zuletzt wurden die Voraussetzungen für eine Nutzung der AVE im Jahre 2014 im Zuge des sogenannten „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ erleichtert. Bei der Reform des AVE-Verfahrens wurde insbesondere das zuvor bestehende 50-Prozent-Quorum abgeschafft, wonach nur solche Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden durften, die bereits mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche abdecken. Mit der Neufassung von § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist nun stattdessen für die Möglichkeit einer AVE allein entscheidend, dass diese im „öffentlichen Interesse“ ist. Von einem öffentlichen Interesse wird dabei in der Regel dann ausgegangen, wenn „der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt“ (TVG § 5, Abs. 1).

³³S. a. Kapitel 2.6.

Tabelle 5.2: Geschichte des
Tariftreue- und Vergabegesetzes in
Nordrhein-Westfalen

Branche	Tarifvertrag	Erklärung der AVE ab...
Bäckerhandwerk (nur Regierungsbezirke Koblenz und Trier)	Manteltarifvertrag Einführung der Fünf-Tage-Woche	01.02.2018 01.07.1982
Bandweberei (Hausbandweber)	Entgelttarifvertrag Rahmentarifvertrag Urlaubstarifvertrag	28.04.1992 28.04.1992 28.04.1992
Bekleidungsindustrie (nur Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold, Münster)	Urlaubstarifvertrag (gewerbliche Arbeitnehmer) Urlaubstarifvertrag (Angestellte)	01.05.1980 01.05.1980
Friseurhandwerk	Tarifvertrag für Vergütungen Tarifvertrag Vergütung für Auszubildende Manteltarifvertrag Manteltarifvertrag Auszubildende	14.09.2018 01.08.2019 01.05.2008 01.05.2008
Groß- und Außenhandel	Lohnrahmentarifvertrag Gehaltsrahmentarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen	01.05.1980 01.05.1980 19.06.1990
Hotel- und Gaststättengewerbe	Tarifvertrag für Auszubildende Manteltarifvertrag	01.02.2019 01.05.2016
Mühlenindustrie	Entgeltrahmen-Tarifvertrag	04.01.1990
Privatforsten	Rahmentarifvertrag (Forstangestellte) Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistung (Forstangestellte)	16.03.2001 01.04.1998
Schneid- und Besteckwarenherstellung (nur Stadt Solingen)	Tarifvertrag über ein 13. Monatseinkommen/ Jahressonderzahlungen (Heimarbeiter) Zusatztarifvertrag (Heimarbeiter) für die Berechnung des Tagessatzes bei Kurzarbeitergeldbezug Urlaubstarifvertrag (Heimarbeiter) Rahmentarifvertrag (Heimarbeiter)	01.04.1992 01.05.1987 01.05.1979 01.01.1975
Sicherheitsdienstleistungen	Lohntarifvertrag Manteltarifvertrag Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	01.01.2021 01.05.2017 18.02.1998

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Stand: 1. April 2022.

Entgegen ihrer ausdrücklichen Zielsetzung hat die Reform des AVE-Verfahrens bislang jedoch nicht dazu geführt, dass es in Deutschland mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt (Deutscher Bundestag 2019; Schulten 2021c). Es sind vor allem drei Faktoren, die einer stärkeren Nutzung der AVE im Wege stehen: Zum einen hat sich die neue AVE-Gesetzeslage teilweise als wenig praktikabel erwiesen. Dies gilt insbesondere für den relativ unbestimmten Begriff der „überwiegenden Bedeutung“, dessen Nachweis in der Praxis oft doch wieder unter Rückgriff auf das eigentlich abgeschaffte 50-Prozent-Quorum erfolgt (Körzell/Nassibi 2017). Dabei ist der Nachweis einer bestimmten Tarifbindung aufgrund unzulänglicher Datenbasis in der Regel äußerst schwierig oder sogar unmöglich. Deshalb erscheint es sinnvoll, das AVE-Verfahren zukünftig dahingehend zu reformieren, dass vollständig von einem quantitativen Repräsentativitätskriterium abgesehen wird und stattdessen eine Präzisierung inhaltlicher Argumente für ein „öffentliches Interesse“ vorgenommen wird (Preis/Peramato 2017).

Der zweite Faktor, der eine stärkere Nutzung der AVE in Deutschland bislang behindert, ist die äußerst restriktive Haltung der Arbeitgeberverbände, darunter insbesondere der Dachverbände. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist die AVE lediglich als „Ausnahmeanstrument“ akzeptabel, dessen stärkere Verbreitung strikt abgelehnt wird.³⁴ Entsprechend restriktiv gestaltet sich das Verhalten der Arbeitgeberdachverbände in den Tarifausschüssen, die sich paritätisch aus Repräsentanten von Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzen.

Da eine AVE stets eine Mehrheit im Tarifausschuss benötigt, nutzen die Arbeitgeber ihre faktische Veto-Position mitunter sogar gegen gemeinsame AVE-Anträge der Tarifvertragsparteien, die von ihren eigenen Mitgliedsverbänden unterstützt werden (Deutscher Bundestag 2019).

³⁴Vgl. den Beitrag auf der BDA-Homepage: „Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Ausnahmeanstrument“, <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/allgemeinverbindlichkeit/>

Die dritte Barriere liegt schließlich darin, dass die AVE-Anträge seit der Reform von 2014 nicht mehr nur von einer Tarifvertragspartei, sondern nur noch von beiden Parteien zusammengestellt werden können. Damit wurde die Veto-Position der Arbeitgeberseite noch einmal deutlich verstärkt. Insbesondere bei den zahlreichen Arbeitgeberverbänden mit OT-Mitgliedschaften dürfte damit jede Aussicht auf eine AVE schon im Antragsstadium blockiert sein.

Um die Barrieren gegen eine stärkere Nutzung der AVE zu durchbrechen, wird bereits seit längerem über die Notwendigkeit einer weiteren AVE-Reform diskutiert (Körzell/Nassibi 2017). Den bislang umfangreichsten Reformvorschlag haben im Mai 2021 die drei rot-rot-grünen Landesregierungen von Bremen, Berlin und Thüringen (2021) im Bundesrat vorgelegt (s. a. Schulten 2021c). Im Kern geht es bei dem Gesetzentwurf darum, mit zwei zentralen Veränderungen im Abstimmungsmodus und Antragsverfahren die Veto-Möglichkeiten der Arbeitgeberseite zu begrenzen. Zum einen soll bei gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getragenen AVE-Anträgen der Antrag zukünftig nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden können. Bislang ist eine Zustimmung der Mehrheit der paritätisch zusammengesetzten Ausschussmitglieder notwendig. Zum anderen soll es zukünftig auch wieder möglich sein, dass nur eine Tarifvertragspartei einen AVE-Antrag stellt. Hierdurch soll eine Möglichkeit geschaffen werden, die bei vielen Arbeitgeberverbänden durch die OT-Mitgliedschaften selbst erzeugte Blockade zu durchbrechen.

Die Umsetzung dieses Reformvorschlages würde die Möglichkeiten zur Nutzung der AVE deutlich erleichtern und könnte damit dazu beitragen, dass deutlich mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden. Allerdings wurde der Vorschlag von einer Mehrheit der Bundesländer im Bundesrat abgelehnt. Auch die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen sprach sich gegen diesen Vorschlag aus, obwohl ihr eigenes Arbeitsministerium selbst einen Reformbedarf für eine stärkere Nutzung der AVE angemeldet hat (Laumann 2019).

5.2.5 Ausblick

Soll der anhaltende Erosionsprozess des deutschen Tarifvertragssystems gestoppt werden, müssen alle relevanten Akteure aktiv für eine Stärkung der Tarifbindung eintreten. Hierzu gehören Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als die originären Tarifparteien genauso wie der Staat, dem die Verantwortung zukommt, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifaufonomie abzusichern. Die staatliche Förderung des Tarifvertragssystems muss dabei auf allen Ebenen ansetzen vom Bund über die Länder bis hin zu den Kommunen.

Das Land Nordrhein-Westfalen verfügt über eine besonders ausgeprägte Tradition einer entwickelten Tarifpartnerschaft und einer intensiven Kooperation von Arbeitgebern, Staat und Gewerkschaften. Dies wird u. a. auch daran deutlich, dass Nordrhein-Westfalen trotz eines allgemein rückläufigen Trends immer noch über eine der höchsten Tarifbindungen in Deutschland verfügt. Um den Trend wieder umzukehren, sollte das Land alle verfügbaren Instrumente nutzen, um die Tarifbindung wieder zu stärken.

Die Möglichkeiten, auf die Unternehmen Einfluss zu nehmen, hat die Landesregierung vor allem dort, wo sie über entsprechende ökonomische Steuerungspotenziale verfügt. Dies gilt vor allem für die öffentliche Auftragsvergabe. Nordrhein-Westfalen hatte einmal das entwickeltste und fortschrittlichste Tariftreugesetz in Deutschland. Mittlerweile ist es vom Vorreiter zum Nachzügler geworden. Der Trend in Deutschland geht eindeutig zu umfassenden Tariftreuevorgaben, nach denen kein Unternehmen mehr öffentliche Aufträge erhalten soll, das sich nicht an bestimmte tarifvertragliche Mindeststandards hält. Auch Nordrhein-Westfalen sollte sein Tariftreugesetz so reformieren, dass nicht länger mit öffentlichen Geldern die Erosion des Tarifvertragssystems befördert wird.

Ähnliches gilt für den Bereich der Wirtschaftsförderung. Hier sollten die Förderrichtlinien so verändert werden, dass die Tarifbindung die Förderwürdigkeit eines Unternehmens deutlich erhöht. Den Gewerkschaften und Betriebsräten käme hierbei die Aufgabe zu, die Einhaltung von Tarifstandards sicherzustellen.

Darüber hinaus sollte sich die Landesregierung aktiv für eine Reform des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung auf Bundesebene einsetzen, sodass die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite aufgehoben werden und die AVE wie in vielen anderen europäischen Ländern ihren Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems leisten kann.

Schließlich hat die Landesregierung auch die wichtige Aufgabe, unter den Tarifvertragsparteien mit Nachdruck für eine Stärkung der Tarifbindung zu werben. Hierbei könnte sie an die positiven Traditionen des Korporatismus in Nordrhein-Westfalen anknüpfen und beispielsweise regelmäßig Tarifkonferenzen durchführen, um gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften den Stand der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen zu erörtern und sich über gute tarifpolitische Regelungen auszutauschen. In Branchen mit besonders niedrigerer Tarifbindung wie z. B. dem Einzelhandel könnte die nordrhein-westfälische Landesregierung – etwa nach Bremer Vorbild (Schulten et al. 2020) – die Tarifvertragsparteien zu Branchendialogen einladen, um gezielt nach branchenspezifischen Möglichkeiten für eine stärkere Verbreitung von Tarifverträgen zu suchen. Schließlich geht es auch darum, einen öffentlichen Diskurs zu prägen, der den sozialen und demokratiefördernden Wert von Tarifverträgen in den Mittelpunkt stellt und diejenigen unter Legitimationsdruck setzt, die sich nach wie vor einer tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen verweigern.

Literatur

Addison, J./Teixeira, P./Evers, K./Bellmann, L. (2016): Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany, in: *Industrial Relations* 55 (3), S. 415–443

Albert, M. (1992): *Kapitalismus contra Kapitalismus*, Frankfurt am Main

Allgemeine Ortskrankenkassen (AOK)

(2022): Aktuelle Erhebung zeigt: Nur etwa jede dritte Pflegeeinrichtung in NRW zahlt nach Tarif, <https://www.aok.de/pk/rh/inhalt/aktuelle-erhebung-zeigt-nur-etwa-jede-dritte-pflegeeinrichtung-in-nrw-zahlt-nach-tarif-1/>

Bandau, F. (2018): Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (2), S. 96–104

BAG (Bundesarbeitsgericht) (2021): Keine Tariffähigkeit der DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. Beschluss vom 22.06.2021, 1 ABR 28/20, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/keine-tariffaehigkeit-der-dhv-die-berufsgewerkschaft-e-v/?highlight=dhv+berufsgewerkschaft>

BBS (Bundesverband Baustoffe – Steine und Erden) (2021): bbs-Zahlenspiegel 2021 – Daten und Fakten zur Baustoff-Steine-Erden-Industrie, Berlin

Behrens, M./Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (6), S. 452–459

Berwing, S. (2016): *Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis*, Schriften der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis (FBS), Mannheim

Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.) (2010): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburg

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2013): Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2013, in: *WSI-Mitteilungen* 6/2013, S. 423–434, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_06_bispinck.pdf

Boewe, J./Schulten, J. (2019): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten*, Analysen Nr. 57, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin

Bofrost (o.J.): *Daten und Fakten 2020/2021*, <https://www.bofrost.de/pressebereich/presse-daten-fakten.html> (letzter Zugriff: 30.01.2022)

Bossler, M. (2019): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract, in: *Industrial Relations* 58 (1), S. 17–45

Budd, J. W./Na, I.-G. (2000): The union membership wage premium for employees covered by collective bargaining agreements, in: *Journal of Labor Economics* 18 (4), S. 783–807

Bundesagentur für Arbeit (2021a): *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) Nordrhein-Westfalen, Nürnberg*

Bundesagentur für Arbeit (2021b): *Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg*

Bundesagentur für Arbeit (2022): *Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Juni 2021, Nürnberg*

Bundesinnungsverband Gebäudedienstleister (BIV) (2022): *Daten und Fakten*, <https://www.die-gebaeudedienstleister.de/die-branche/personal>

Bundesregierung (2019): *Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland*, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag Drucksache 19/8626 vom 21.03.2019

Cappelli, P./Chauvin, K. (1991): An interplant test of the efficiency wage hypothesis, in: *The Quarterly Journal of Economics* 106 (3), S. 769–787

CDU NRW (Christlich Demokratische Union Nordrhein Westfalen) (2022): *Machen worauf es ankommt. Nordrhein-Westfalen: Sicher, nachhaltig, solidarisch und stark*, Wahlprogramm zur Landtagswahl 2022, https://mitmachen.cdu-nrw.de/assets_lp/188500b4a26d29bcdccceb8102d9a9aa/lp/73/141/Wahlprogramm_20der_20CDU_20Nordrhein-Westfalen_20_281_29.pdf

CDU NRW/FDP NRW (2017): *Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017–2022*, Düsseldorf, <https://www.cdu-nrw.de/koalitionsvertrag-fuer-nordrhein-westfalen-2017-2022>

Demir, N./Funder, M./Greifenstein, R./Kißler, L. (2019): Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung, Working Paper des Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65151/ssoar-2019-demir_et_al-Trendreport_Betriebsratswahlen_2018_-_Entwicklungstrends.pdf;jsessionid=E732CC7D69BA758907F8993C03AD08A7?-sequence=1

DGB (2019): Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung, DGB-Positionspapier, April 2019, Berlin, <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++-f6e70cfa-afac-11e9-ac40-52540088cada>

DGB (2020): Corona-Pandemie: Konditionierung von Staatshilfen, Positionspapier vom 15.06.2020, <https://www.dgb.de/themen/++co++6e33e-a3c-b09a-11ea9f8c-52540088cada>

DGB (2021): Fünfte Novelle der Handwerksordnung im Bundestag bestätigt, 19.05.2021, Berlin, <https://www.dgb.de/handwerk/++co++6872c906-b887-11eb-9166-001a4a160123>

Die Linke NRW (2021): Landtagswahlprogramm 2022, beschlossen vom Landesparteitag Die Linke NRW am 05.12.2021, https://www.dielinke-nrw.de/fileadmin/lnrw/LTW_2022/Landtagswahlprogramm_2022_DIE_LINKE.NRW_Stand_18.01.2022_13_Uhr.pdf

DJU (Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union) (o.J.): Auf der (Tarif)Flucht, Überblick über die Tarifbindung von Zeitungsverlagen, <https://dju.verdi.de/geld/auf-der-tarif-flucht>

DJV (Deutscher Journalistenverband) (o.J.): Tarifflicht der Verlage, <https://www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/zeitungen-zeitschriften-agenturen/tarifumgehung-der-verlage#c486>

Dörre, K./Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M. (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Frankfurt a.M.

Dribbusch, H. (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.), Organisieren am Konflikt, Hamburg, S. 202–234

Dribbusch, H./ Birke, P. (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15308.pdf>

Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1-2), S. 27–41

Ellguth, P./Kohaut, S. (2020): Orientierung an einem Branchentarifvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: Industrielle Beziehungen 4/2020, S. 371–388

Ellguth, P./Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306–314

Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final, Brüssel

Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – things users should know, in: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129 (1), S. 133–148

Fornasier, M. (2017): Wege zur Stärkung der Tarifbindung – ein rechtsvergleichender Streifzug zur Untersuchung funktionaler Äquivalente der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, in: Soziales Recht 7 (6), S. 239–254

Franzen, M. (2018): Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, Schriftenreihe des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) Nr. 27, Frankfurt a.M.

Freeman, R. B./Medoff, J. L. (1981): The impact of the percentage organized on union and nonunion wages, in: Review of Economics and Statistics 63 (4), S. 561–572

Frei, M./Kriwoluzky, S./Putzing, M./Prick, S. (2018): IAB-Betriebspanel: Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung für Nordrhein-Westfalen. Befragungswelle 2017, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS), Düsseldorf

- Gesamtmetall** (2021): Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 2021, Berlin
- Günther, W.** (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik, Wiesbaden
- Grüne NRW** (2022): Von Hier an Zukunft. Das Grüne Wahlprogramm, https://gruene-nrw.de/daten/tw22_Wahlprogramm_gruenenrw.pdf
- Gürtzgen, N.** (2016): Estimating the wage premium of collective wage contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer–Employee Data, in: *Industrial Relations* 55 (2), S. 294–322
- Hartmann, F.** (2014): Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen
- Hayter, S./Visser, J.** (2020): Making collective bargaining more inclusive: The role of extension, in: *International Labour Review*, <https://doi.org/10.1111/ilr.12191>
- Heuschmid, J.** (2014): Von der negativen Koalitionsfreiheit zur negativen Tarifvertragsfreiheit und zurück, in: *Kritische Justiz* 47 (4), S. 384–395
- Höpfner, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S.** (2021): Tarifautonomie und Tarifgeltung. Die Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin
- IG BAU** (2017): Haustarifverhandlungen bei Hochtief – IG BAU einigt sich mit Arbeitgeber auf ein vorläufiges Tarifergebnis, Pressemeldung vom 20.07.2017
- IT NRW** (Information und Technik Nordrhein-Westfalen Statistisches Landesamt) (2020): Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018, Ausgewählte Strukturdaten über Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, <https://webshop.it.nrw.de/download.php?id=23035>
- IT NRW** (2021a): Erste Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020, Pressemitteilung vom 21.01.2021
- IT NRW** (2021b): Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe: Betriebe, Beschäftigte, Entgelt, Umsatz und Auslandsumsatz nach Abteilungen der WZ 2008
- IT NRW** (2021c): Strukturdaten Handwerk und Bau, Düsseldorf, <https://www.it.nrw/statistik/strukturdaten/strukturdaten-handwerk-und-bau-692>
- IT NRW** (2021d): Jahresstatistik im Handel 2019
- IT NRW** (2022a): Betriebe, Beschäftigte, Entgelte und Umsatz im Verarbeitenden Gewerbe sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden 2011–2020, <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/betriebe-beschaeftigte-entgelte-und-umsatz-im-verarbeitenden-gewerbe-sowie>
- IT NRW** (2022b): Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe: Betriebe, Beschäftigte, Entgelt, Umsatz und Auslandsumsatz nach Abteilungen der WZ 2008
- IT NRW** (2022c): Stoff aus NRW - Hotspots der Textil- und Bekleidungsindustrie - Bedeutung der Branche für den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen, <https://www.giscloud.nrw.de/stoff-aus-nrw.html>
- IW Consult** (2022): Branchenreport Das Gebäudereiniger-Handwerk, hrsg. vom BIV, Berlin 2022
- KfW Research** (2018): KfW-Mittelstandsatlas 2018, KfW Bankengruppe, Frankfurt a. M., https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-Mittelstandsatlas/Mittelstandsatlas-2018/KfW-Mittelstandsatlas_2018.pdf
- Kalina, T. /Weinkopf, C.** (2020): Der Niedriglohnsektor in Nordrhein-Westfalen. Eine Bestandsaufnahme des DGB NRW, DEG-Bezirk NRW (Hrsg.), Düsseldorf, <https://nrw.dgb.de/++co++1d1abcf-2359-11eb-81c3-001a4a16011a>
- Klocke, D.** (2021): Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen, Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen
- Kluth, W.** (2017): Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-)Tarifbindung, Hugo-Sinzheimer-Institut, HSI-Working Paper Nr. 10, https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006777
- Kohaut, S./Ellguth, P.** (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg

Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (3), S. 312–331

Kölnmetall (o. J.): Starker Verband. Starke Mitglieder, Verbandsbroschüre, <https://www.koelnmetall.de/wp-content/uploads/webpaper/verbandsflyer/webpaper.html>

Körzell, S. (2019): Tarifpolitik Handwerk braucht bessere Arbeit, in: DGB Handwerks Info, Ausgabe Nr. 3, November 2019, S. 3

Körzell, S./Nassibi, G. (2017): Zukunftsfragen der Tarifpolitik – am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB, in: Schulten, T./Dribbusch, H./Bäcker, G./Klenner, C. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, S. 234–243

Krause, R. (2019): Weiterentwicklung des Tariftreurechts, Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR), Band 501, Berlin

Lallemand, T./Plasman, R./Rycx, F. (2007): The establishment-size wage premium: evidence from European countries, in: Empirica 34 (5), S. 427–451

Landesregierung von Nordrhein-Westfalen (2020): Situation des Zeitungsmarktes in Nordrhein-Westfalen 2019 und seine digitale Entwicklung, Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage 13 der Fraktion der SPD, Landtag von NRW Drucksache 17/6777, <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-8469.pdf>

Langhammer, J. (2020): Das Thüringer Vergabegesetz im Jahr 2020 – Potentiale und weitere Aufgaben, in: Dizinger, L./Eicker-Wolf, K./Langhammer, J./Rudolph, M. (Hrsg.): Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen gestalten, Marburg, S. 171–184

Laumann K.-J. (2019): Allgemeinverbindliche Löhne sichern fairen Wettbewerb und faire Löhne, Pressemitteilung der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen vom 07.06.2019, <https://www.land.nrw/pressemitteilung/minister-laumann-allgemeinverbindliche-loehne-sichern-fairen-wettbewerb-und-faire>

Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief Nr. 59, Düsseldorf

Lübker, M./Schulten, T. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, 4., aktualisierte Auflage. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 90, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008307

MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2021): Tarifspiegel 2021. Grundvergütungen im Niedriglohnbereich bis 11,05 € je Stunde, Düsseldorf

Menegatti, E. (2019): Wage-setting in Italy: The central role played by case law, Italian Labour Law e-Journal 12 (2), S. 53–65, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10017>

Metall NRW (o. J.): M+E Portrait. Metall- und Elektroindustrie in NRW: Das Herz der Industrie, <https://www.metall.nrw/m-e-in-nrw/m-e-portrait/>

Metall NRW (2021): Die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen im Überblick, https://www.metall.nrw/fileadmin/content/M_E_in_NRW/Datensammlung/2020/Kurzübersicht_ME_2021_Q3.pdf

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit von Mecklenburg-Vorpommern (2018): Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern Nr.14, S. 230–235

MMM (Menschen machen Medien) (2019): Erfolg in Köln: RRG bekommt Tarifvertrag, <https://mmm.verdi.de/tarife-und-honorare/erfolg-in-koeln-rrg-bekommt-tarifvertrag-53561>

MULNV (Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen) (2020): Ernährungswirtschaftsbericht NRW 2020, Düsseldorf

- MWIDE (Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen)** (2021a): Zukunft der Industrie. „Düsseldorfer Erklärung“ zu einer chancenorientierten Transformation der nordrhein-westfälischen Industrie, Düsseldorf, <https://broschuerenservice.mags.nrw/mwide/shop/DC3B-Csseldorfer+ErklC3A4rung.pdf//1855>
- MWIDE** (2021b): Regionales Wirtschaftsförderungsprogramm NRW 2022 (RWP.NRW 2022). Richtlinie für die Gewährung von Finanzierungshilfen zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft einschließlich des Tourismusgewerbes, vom 27.12.2021 – V A 2 – 81.11.13.01.
- Morgan, S./Winship, C.** (2014): Counterfactuals and causal inference, Cambridge
- NGG** (Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten) (2022): Turbo-Tarif – Geschafft: Gastro-Löhne ziehen an. Tarifinfo 4 vom 19.01.2022
- Nordstadtblogger** (2021): Der Rat soll ein klares Signal für die Tarifbindung der Klinikum-Tochter „ServiceDO“ geben, <https://www.nordstadtblogger.de/der-rat-soll-ein-klares-signal-fuer-die-tarifbindung-der-klinikum-tochter-servicedo-geben/>
- NRW.Bank** (2022): Förderjahr 2021: NRW.BANK vergibt 12 Milliarden Euro Fördermittel, Presseinformation vom 15.03.2022
- OECD** (2019): Öffentliche Vergabe in Deutschland. Strategische Ansatzpunkte zum Wohl der Menschen und für wirtschaftliches Wachstum, OECD Publishing, 11.10.2019
- Pearl, J.** (2009): Causality: models, reasoning, and inference. Cambridge
- Preis, U./Peramato, A.P.** (2017): Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifautonomiestärkungsgesetz, HSI Schriftenreihe Nr. 20. Frankfurt a. M.
- Radio Lippe** (2022): DGB Lippe fordert Tariftreue bei Kommunen ein, Meldung vom 20.04.2020, <https://www.radiolippe.de/nachrichten/lippe/detailansicht/dgb-lippe-fordert-tariftreue-bei-kommunen-ein.html>
- Rheinische Post** (2021): Laumann (CDU) will Tarifflicht bekämpfen, RP-Online vom 29.04.2021, https://rp-online.de/politik/nrw-arbeitsminister-laumann-cdu-will-tarifflicht-bekaempfen_aid-57671009
- Rödl, F.** (2020): Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreueregelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Fraktion im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, unveröffentlichtes Manuskript
- RWI** (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung) (2021): 5-Standorte Programm. Kriterien zur Projektbewertung, 16.04.2021
- Sack, D./Schulten, T./Sarter, E.K./Böhlke, N.** (2016): Öffentliche Auftragsvergabe in Deutschland. Sozial und nachhaltig? Baden-Baden
- Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.)** (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.
- Schröder, D./Lübker, M./Schulten, T.** (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Mecklenburg-Vorpommern, WSI-Study Nr. 25. Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007955/p_wsi_studies_25_2021.pdf
- Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.)** (2017): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Berlin
- Schroeder, W./Fuchs, S.** (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall, Otto-Brenner-Stiftung, OBS Arbeitsheft Nr. 97, Frankfurt a.M., https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH97_Gewerkschaften_Mitgliederpolitik.PDF
- Schulten, T.** (2019): German collective bargaining – from erosion to revitalisation? WSI-Mitteilungen, Special English Edition, S. 11–33
- Schulten, T.** (2021a): Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung? in: SPW Nr. 6, S. 48–51, https://www.spw.de/data/247_schulten.pdf
- Schulten, T.** (2021b): Social clauses in German public procurement - towards a Post-Rüffert regime? in: ETUC (European Trade Union Confederation) (Hrsg.), Social Clauses in the Implementation of the 2014 Public Procurement Directives, Brüssel, 26–41, www.etuc.org/sites/default/files/2021-12/Public%20procurements%20directive_Final.pdf

Schulten, T. (2021c): Reform der AVE – Schlüssel zur Stärkung der Tarifbindung, WSI Blog vom 03.06.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-reform-der-ave-schluesel-zur-staerkung-der-tarifbindung-33324.htm>

Schulten, T./Bispinck, R. (2018): Varieties of decentralisation in German collective bargaining, in: Leonardi, S./Perdersini, R. (Hrsg.): Multiemployer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, Brüssel, S. 105–149

Schulten, T./Eldring, L./Naumann, R. (2016): Der Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Stärke und Stabilität der Tarifvertragssysteme in Europa, in: Müller, T./Schulten, T./van Gyes, G. (Hrsg.): Lohnpolitik unter europäischer Economic Governance. Alternative Strategien für inklusives Wachstum, Hamburg, S. 275–308

Schulten, T./Friemer, A./Dingeldey, I./Lübker, M. (2020): Tarifverträge und Tarifflicht in Bremen, WSI-Study Nr. 22. Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf

Schulten, T./Jaggo, M. (2018): Arbeitsbeziehungen bei XXXLutz, herausgegeben vom ver.di-Landesfachbereich Handel Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, https://handel-nrw.ver.di.de/++file++5c139188599bfb56c798a84e/download/ver.di_XXXLutz_181107_final_web.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tarifflicht in Bayern, WSI Study Nr. 13, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, WSI Study Nr. 19, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen, WSI Study Nr. 26, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_26_2021.pdf

Schulten, T./Seikel, D. (2018): Upgrading German Public Services. The role of trade union campaigns and collective bargaining with regard to working conditions in day care centres, primary education and hospitals, WSI Study Nr. 12, Düsseldorf

Schulten, T./Specht, J. (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI Blog vom 15.06.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-undmindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>

Schulten, T./Specht, J. (2021): Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz – Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie? in: Aus Politik und Zeitgeschichte 51–52/2021, S. 36–41, <https://www.bpb.de/apuz/Fleisch-2021/344835/ein-jahr-arbeitsschutzkontrollgesetz#footnode4-4>

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2021): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2021.pdf

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008258/p_ta_jb_2021.pdf

SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands)/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (Freie Demokratische Partei Deutschlands) (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, <https://www.spd.de/koalitionsvertrag2021/>

SPD NRW (Sozialdemokratische Partei Deutschlands in Nordrhein Westfalen) (2017): Der NRW-Plan. Unser Programm für 2017–2022, Beschluss des Außerordentlichen Landesparteitages der NRWSPD am 18.02.2017 in Düsseldorf, https://www.nrwspd.de/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/regierungsprogramm_der_nrwspd.pdf

SPD NRW (2022): Unser Land von morgen. Regierungsprogramm der SPD für Nordrhein-Westfalen zur Landtagswahl am 15.05.2022, <https://www.nrwspd.de/wp-content/uploads/sites/2/2022/03/unser-land-von-morgen-regierungsprogramm-der-nrwspd-2022-2027.pdf>

SPD/Volt Düsseldorf (2021): Öffentliche Vergaben an Kriterien binden, Antrag zur Sitzung des Rates der Landeshauptstadt Düsseldorf am 01.07.2021, RAT/459/2021, <https://ris-duesseldorf.itk-rheinland.de/sessionnetduebi/getfile.asp?id=416479&type=do>

- Specht, J./Schulten, T.** (2021): Mindestlohnentarifvertrag in der Fleischwirtschaft, 14.06.2021, <http://www.wsi.de/de/blog-17857-mindestlohnentarifvertrag-in-der-fleischwirtschaft-33525.htm>
- Speckmann, G.** (2020): Unternehmensanalyse Amazon, ver.di Handel, Berlin
- Statistisches Bundesamt** (2016): Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (2021a): Tarifbindung in Deutschland 2018, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (2021b): Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen 2018, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden, unveröffentlichte Auswertung
- Statistisches Landesamt NRW** (2021): Statistische Berichte – Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk 2019, <https://webshop.it.nrw.de/gratis/E559%20201900.pdf>
- Stiehm, C./ Weinkopf, C.** (2021): Tarifkonflikte und innovative Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW, in: Industrielle Beziehungen Vol. 29 (3), 239-259
- Stiglitz, J. E.** (1976): The efficiency wage hypothesis, surplus labour, and the distribution of income in LDCs, in: Oxford Economic Papers 28 (2), S. 185–207
- Umkehrer, M.** (2017): Zusammenführen der Wellen des IAB-Betriebspanels. Ein Do-File für die grundlegende Aufbereitung eines Paneldatensatzes in Stata. FDZ-Methoden, destatis
- VCI** (Verband der chemischen Industrie) (2021): Chemiewirtschaft in Zahlen 2021, Frankfurt
- ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2017): Einzelhandelstarifverträge für Baumarkt Ziesak in Oberhausen vereinbart, Pressemeldung vom 25.07.2017
- ver.di** (2018): Schlichtungseinigung Universitätsklinik Düsseldorf, https://duessel-rhein-wupper.verdi.de/++file++5b98e710f1b4cd0730ee5045/download/1809_Fluga_Schlichtungsergebnis_Urabstimmung_DUS.pdf
- ver.di** (2022a): Tarifrunde Sozial und Erziehungsdienst 2022 Forderungen beschlossen https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++file++61c1e20fdc-7467c98aa13d23/download/2370_03_Flugblatt_SuE_A4_WEB.pdf
- ver.di** (2022b): 1. Verhandlungsrunde - Tarifverhandlungen ServiceDO,
- ver.di** (2022c): Pressemappe: Krankenhausbewegung an NRW-Unikliniken gestartet: Krankenhausbeschäftigte stellen Ultimatum für Tarifvertrag Entlastung – Notruf wird lauter, https://nrw.verdi.de/++file++61e9865bcef75c8d9e3ac9ed/download/01_20_TVE_Unikliniken_NRW.pdf
- ver.di** (2022d): ServiceDO. Was würde TVöD für mich bedeuten? https://westfalen.ver.di.de/++file++61ebc7deab320cef265446f1/download/ServiceDo_A5_1.2022.pdf
- Weingarten, J.** (2018): Chancen und Hemmnisse der Einrichtung einer Arbeitskammer in NRW, Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007012/p_fofoe_WP_098_2018.pdf
- Westdeutscher Handwerkskammertag** (2021): Handwerk in Nordrhein-Westfalen - Handwerksstatistik 2020/2021, Düsseldorf 2021, https://www.whkt.de/fileadmin/user_upload/whkt/downloads/whkt-veroeffentlichungen/02-whkt-handwerksstatistik/statistik-2020-2021/whkt-statistik_2020-2021_08-2021_rz_final_download.pdf
- Zuckerstätter, S.** (2020): Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben, in: Recht der Arbeit (RdA) Nr. 1, S. 45–52

