

Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte

Research Report

Tarifverträge und Tariffucht in Hessen

WSI Study, No. 35

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte (2023) : Tarifverträge und Tariffucht in Hessen, WSI Study, No. 35, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2023092810280558891220>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/299260>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

STUDY

Nr. 35 · Juli 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN HESSEN

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

In Hessen arbeiteten im Jahr 2022 noch 51 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. In den letzten Jahrzehnten ist die Tarifbindung kontinuierlich zurückgegangen. Dies hat zu einer deutlichen Schlechterstellung bei den Arbeitsbedingungen geführt. Beschäftigte in tariflosen Unternehmen müssen 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 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 Tariftreueregelungen erlassen.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1 Einleitung	7
2 Tarifbindung in Hessen: Stand und Entwicklungstendenzen	10
2.1 Tarifverträge in Hessen	10
2.2 Unterschiedliche Datenquellen zur Messung der Tarifbindung	12
2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich	14
2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung	19
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	31
3.2 Verarbeitendes Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)	32
3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie	47
3.4 Handel	50
3.5 Verkehr und Lagerei	53
3.6 Gastgewerbe	57
3.7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	59
3.8 Erziehung und Unterricht	60
3.9 Gesundheits- und Sozialwesen	63
3.10 Weitere Dienstleistungen	67
3.11 Öffentliche Verwaltung	69
3.12 Handwerk	71
4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Hessen	75
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit	76
4.2 Tarifbindung und Entgelte	80
4.3 Löhne in Hessen im innerdeutschen Vergleich	82

5	Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung	85
5.1	Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände	87
5.2	Stärkung der Tarifbindung von oben: Ansätze für eine politische Unterstützung	91
	Literatur	106

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie untersucht Stand und Entwicklung der Tarifbindung in Hessen und ihre Auswirkung auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Empirische Grundlage sind zum einen Daten des IAB-Betriebspanels sowie der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes. Darüber hinaus wurden im Rahmen von Expert*innen-Interviews die Erfahrungen mit Tarifauseinandersetzungen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Hessen analysiert.

Tarifverträge in Hessen: Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind knapp über 8.000 Tarifverträge registriert, die aktuell in Hessen Gültigkeit haben. Den Kern des hessischen Tarifvertragssystems bilden fast 1.100 branchenbezogene Flächentarifverträge, darunter 573 Vergütungs- und 512 Manteltarifverträge. Hinzu kommen zahlreiche Firmentarifverträge, deren Bedeutung stetig zunimmt.

Tarifbindung insgesamt: Mit einer Tarifbindung von 51 Prozent der Beschäftigten liegt Hessen aktuell (Stand: 2022) nur noch leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 49 Prozent. Bei den Betrieben findet sich Hessen mit einer Tarifbindung von 21 Prozent exakt auf dem bundesweiten Durchschnittsniveau. Insgesamt variiert die Tarifbindung der Beschäftigten in Westdeutschland zwischen 56 Prozent in Bremen und 47 Prozent in Schleswig-Holstein. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung hingegen noch einmal niedriger und variiert bei den Beschäftigten zwischen 51 Prozent in Sachsen-Anhalt und 43 Prozent in Berlin und Sachsen.

Trend: Wie in Deutschland insgesamt ist auch in Hessen die Tarifbindung der Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre stark gesunken. 1996 lag sie noch bei 83 Prozent, ging seither jedoch kontinuierlich zurück. Während in den 2000er Jahre noch Werte zwischen 65 und 70 Prozent erreicht wurden, sank die Tarifbindung seit Mitte der 2010er Jahre unter die 60 Prozent-Marke. Der rückläufige Trend hat sich seither sogar noch einmal verstärkt, sodass gegenwärtig nur noch wenig mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Hessen in Unternehmen mit Tarifvertrag arbeitet.

Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter: Die Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen reicht von 20 Prozent im Gastgewerbe und der Land- und Forstwirtschaft bis zu annähernd 100 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Die Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung steigt insgesamt mit der Größe des Betriebes. Gleiches gilt für das Betriebsalter: Während noch 40 Prozent der vor 1990 gegründete Betriebe tarifgebunden sind, sind es unter den seit 2010 gegründeten Betrieben lediglich 17 Prozent.

Regionale Unterschiede: Im Hinblick auf die Tarifbindung bestehen innerhalb Hessens auch bedeutsame regionale Unterschiede. Während im Regierungsbezirk Kassel 32 Prozent aller Betriebe über einen Tarifvertrag verfügen, sind es im Regierungsbezirk Gießen lediglich 25 Prozent und im Regierungsbezirk Darmstadt 23 Prozent.

Beschäftigtengruppen: Zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei der Tarifbindung in Hessen kaum Unterschiede: So arbeiten 54 Prozent der Männer und 52 Prozent der Frauen in tarifgebundenen Betrieben. Deutlich größer fallen die Unterschiede zwischen Vollzeitbeschäftigten (57 Prozent), Teilzeitbeschäftigten (51 Prozent) und geringfügig Beschäftigten (35 Prozent) aus. Auszubildende arbeiten mit 63 Prozent überdurchschnittlich häufig in tarifgebundenen Unternehmen.

Tarifbindung und Betriebsrat: Tarifbindung funktioniert dann besonders gut, wenn Betriebsräte sich um die Umsetzung der Tarifverträge kümmern. In Hessen arbeiten allerdings nur 48 Prozent aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat. Lediglich 40 Prozent sind in einem Betrieb mit Betriebsrat und Tarifvertrag tätig. Ähnlich wie bei der Tarifbindung ist auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen.

Europäischer Vergleich: Hessen 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 51 Prozent liegt Hessen derzeit auf einem ähnlichen Niveau wie Malta. Insgesamt verfügen 13 EU-Staaten über einen höheren Tarifbindung als Hessen.

Tarifbindung und Arbeitszeit: In Hessen arbeiten die Beschäftigten in Unternehmen ohne Tarifvertrag im Durchschnitt pro Woche 40 Minuten länger als ihre Kolleg*innen in Betrieben mit Tarifvertrag. Bereinigt um die unterschiedlichen Strukturen von tarif- und nicht-tarifgebundene Unternehmen erhöht sich das Tarif-Gap sogar auf 50 Minuten.

Tarifbindung und Entgelt: Beschäftigte verdienen deutlich weniger, wenn ihr Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist: Der unbereinigte Rückstand beim Entgelt beträgt in Hessen mehr als 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 mehr als acht Prozent gegenüber ihren Kolleg*innen in tarifgebundenen Betrieben mit ähnlichen Merkmalen.

Tariforientierung: 22 Prozent der Beschäftigten in Hessen arbeiten in Betrieben, die zwar formell keiner Tarifbindung unterliegen, in Unternehmensbefragungen jedoch angeben, sich an bestehenden Branchentarifverträgen 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 Hessen im innerdeutschen Vergleich: Innerhalb von Deutschland liegt das Lohnniveau in Hessen nach Hamburg und Baden-Württemberg mit einem Brutto-Medianlohn von 3.799 Euro im Monat an dritter Stelle. Letzteres liegt neben der im innerdeutschen Vergleich immer noch relativ hohen Tarifbindung vor allem an der besonderen Wirtschaftsstruktur Hessens, darunter insbesondere dem starken Gewicht von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Niedriglohnsektor: Hessen hat weiterhin einen relativ großen Niedriglohnsektor: Im Jahr 2020 verdienten gut 260.000 Vollzeitbeschäftigte im Land weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns (d. h. weniger als 2.344 Euro). Das entspricht 15,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten. Hessen liegt damit etwas unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 18,1 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.

Politik der hessischen Landesregierung: Von Seiten des Landes Hessen gab es in den letzten Jahren keine nennenswerten Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung. Bei der Reform des Hessischen Vergabegesetzes 2021 wurde im Gegenteil die Chance verpasst, dem bundesweiten Trend zu folgen und umfassende Tariftreueregelungen einzuführen. Ähnliches gilt für die regionale Wirtschaftsförderung, wo es die Landesregierung bislang abgelehnt hat, die Tarifbindung als Förderkriterium zu akzeptieren. Schließlich hat sich die hessische Landesregierung auch gegen eine Bundesratsinitiative zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ausgesprochen, die ein wesentlicher Hebel zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems sein könnte.

1 Einleitung

Im Dezember 2022 hat die hessische Landesregierung den 3. Hessischen Landessozialbericht vorgelegt (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2022). Ein wesentliches Resultat dieses Berichtes liegt darin, dass die Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen auch in Hessen weiter zugenommen hat (Eicker-Wolf/Schönewolf 2023). Im Februar 2023 veröffentlichte das Hessische Sozialministerium eine weitere Studie zum zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf in Hessen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2023). Danach fehlen in Hessen bis zum Jahr 2028 mehr als 178.000 Fachkräfte.

Erstaunlicherweise kommen in keiner der beiden genannten Studien die Begriffe „Tarifvertrag“ oder „Tarifbindung“ überhaupt vor. Dabei ist es in der wissenschaftlichen Diskussion weitgehend unbestritten, dass die Tarifbindung einen erheblichen Einfluss auf die Einkommensungleichheit einer Gesellschaft hat. Zugleich sind gute Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Faktor bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels, wobei tarifgebundene Unternehmen im Durchschnitt deutlich bessere Arbeitsbedingungen haben als vergleichbare Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Angesichts der doppelten Herausforderung von zunehmender Einkommensungleichheit und zunehmendem Fachkräftemangel scheint eine gründliche Analyse der Entwicklung der Tarifverträge und Tarifbindung in Hessen dringend geboten. Dies gilt umso mehr, als dass die Erosion des traditionellen deutschen Arbeitsbeziehungsmodells in Hessen (wie auch in Deutschland insgesamt) weit vorangeschritten ist. Nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten fallen unter den Schutz eines Tarifvertrages. Lediglich 48 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt und nur 40 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 Laufzeit der Tarifverträge im Rahmen 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 Hessen 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 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 Hessen 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-Betriebspanels¹, dessen Rohdaten den Autoren bis einschließlich der Welle des Jahres 2021 zugänglich waren. Ergänzend hierzu werden die Verdiensterhebung (VE) 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 Tariffucht“ 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), Thüringen (Schulten/Bispinck/Lübker 2021) und Nordrhein-Westfalen (Schulten/Bispinck/Lübker 2022) vorgelegt wurden.²

Neben einer ausführlichen Datenanalyse wurden für diese Studie auch zahlreiche Experteninterviews mit Repräsentant*innen verschiedener DGB-Gewerkschaften in Hessen geführt, die dazu dienten, die Situation in einzelnen Branchen besser kennenzulernen und illustrative Unternehmensfallbeispiele zu identifizieren.³ 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, Tariffucht zu verhindern oder Tarifbindung herzustellen.

Mit dem Blick auf das europäische Ausland kann schließlich gezeigt werden, dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland und Hessen 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. Erst 2021 hat Hessen sein Landesvergabegesetz novelliert und hierbei jedoch die Chance

verpasst, umfassende Tariftreuevorgaben einzuführen, wonach öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten bei der Ausführung dieser Aufträge grundlegende Tarifstandards garantieren. Deshalb hat Hessen nach wie vor einen erheblichen Reformbedarf, um ein zeitgemäßes Tariftreuegesetz einzuführen, das diesen Namen auch verdient.

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

2 Tarifbindung in Hessen: Stand und Entwicklungstendenzen

2.1 Tarifverträge in Hessen

Nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 7) müssen alle in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) registriert werden. Ende 2022 zählte das Tarifregister des BMAS in Deutschland etwa 84.000 gültige Tarifverträge. Jährlich werden in der Regel zwischen 5.000 und 6.000 Tarifverträge neu registriert.¹ Darüber hinaus existieren von Seiten des BMAS und den entsprechenden Landesministerien jedoch kaum offizielle Daten oder Auswertungen über die Entwicklung der Tariflandschaft.

In Hessen verfügt das zuständige Hessische Ministerium für Soziales und Integration über ein eigenes Tarifregister, in dem alle Tarifverträge gesammelt und registriert werden, die für den räumlichen Geltungsbereich Hessen abgeschlossen wurden.²

Beschäftigte und Arbeitgeber haben die Möglichkeit, beim Hessischen Tarifregister Einsicht in die registrierten Tarifverträge zu nehmen oder Auskünfte aus diesen zu erhalten. Darüber hinaus erteilt das Hessische Tarifregister auf Anfrage Auskünfte darüber, ob in einer bestimmten Branche ein Tarifvertrag vorliegt, welche Tarifvertragsparteien diesen vereinbart haben und ob der Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde. Eigenen Daten oder Auswertungen zu Umfang und Entwicklung von Tarifverträgen in Hessen werden vom Hessischen 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 Hessen gültigen Tarifverträge vorgelegt werden (Tabelle 2.1).³ Demnach existieren in Hessen etwas über 8.000 gültige Tarifverträge (Stand Mai 2023). Den Kern des hessischen Tarifvertragssystems bilden 395 Vergütungs- und 326 Manteltarifverträge, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene vereinbart wurden. Hinzu kommen eine relativ hohe Anzahl von Tarifverträgen mit einzelnen Manteltarifvertragsbestimmungen (2.426 Tarifverträge) sowie zahlreiche Änderungs- und Paralleltarifverträge (4.152 Tarifverträge), sodass in Hessen insgesamt 6.643 Verbands- oder Flächentarifverträge existieren.

¹ Vgl. WSI-Tarifarchiv, Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen 1990–1922, Daten des BMAS, WSI-Tarifstatistik, <https://www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm>

² Vgl. <https://soziales.hessen.de/Arbeit/Tarifrecht-und-register/Tarifregister>

³ Wir bedanken uns beim Tarifregister des BMAS, das uns diese Daten für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt hat.

Zusätzlich zu den Verbandstarifverträgen hat das BMAS auch 1.436 in Hessen 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 Hessen gültigen Tarifverträge handelt es sich um überregionale Vereinbarungen, die auch in anderen Bundesländern Anwendung finden. Unter den Tarifverträgen, die ausschließlich in Hessen gelten, finden sich 1.259 Verbandstarifverträge und 101 Firmentarifverträge.

Tabelle 2.1: Anzahl der in Hessen gültigen Tarifverträge (2023)*

	Alle in Hessen gültigen Tarifverträge	Überregionale Tarifverträge, die auch in Hessen gelten	Tarifverträge mit ausschließlicher Gültigkeit in Hessen
Verbandstarifverträge			
Vergütungs-TV	395	220	175
Mantel-TV	326	190	136
TV mit Mantelbestimmungen	2.426	1.555	871
Änderungs- und Parallel-TV	4.152	3.419	733
Zusammen	6.643	5.384	1.259
Firmentarifverträge**			
Vergütungs-TV	178	162	16
Mantel-TV	186	173	13
TV mit Mantelbestimmungen	664	616	48
Änderungs- und Parallel-TV	408	384	24
Zusammen	1.436	1.335	101
Alle Tarifverträge			
Vergütungs-TV	573	382	191
Mantel-TV	512	363	149
TV mit Mantelbestimmungen	3.090	2.171	919
Änderungs- und Parallel-TV	4.560	3.803	757
Zusammen	8.079	6.719	1.360

* Stand: Mai 2023

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

WSI

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 jährlich in den WSI-Mitteilungen veröffentlicht (zuletzt: Ellguth/Kohaut 2022). Für Hessen wurden in den letzten Jahren vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität Frankfurt am Main einige Untersuchungen vorgelegt, in denen regionale Daten des IAB-Betriebspanels ausgewertet wurden. Die Tarifbindung in Hessen wurde in diesen Studien jedoch – wenn überhaupt – nur am Rande gestreift (z. B. in: Behr/Lauxen/Larsen 2022, S. 113). Schließlich wertet auch das WSI regelmäßig die Daten des IAB-Betriebspanels aus und veröffentlicht diese in einer jährlich aktualisierten Studie über Eckdaten zur Tarifbindung in den einzelnen Bundesländern, die auch Angaben zu Hessen beinhaltet (zuletzt: Lübker/Schulten 2023).

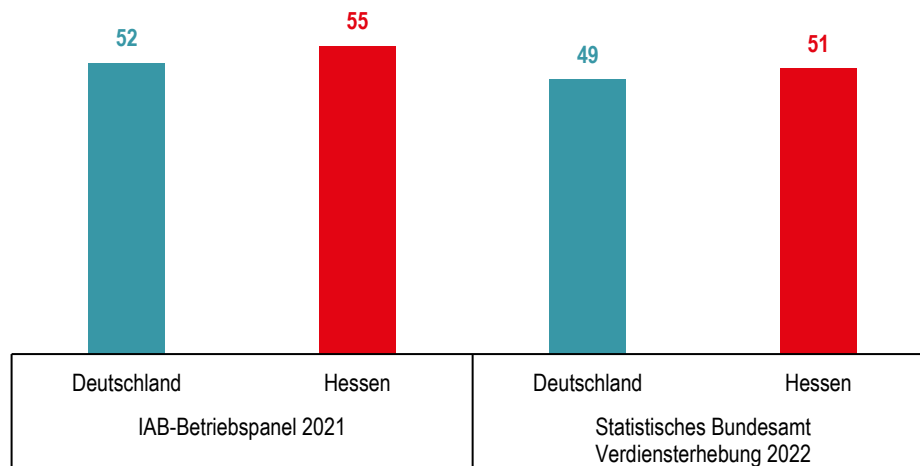
Bei der zweiten Datenquelle handelt es sich um die *Verdiensterhebung* (VE) des Statistischen Bundesamtes, die seit Anfang 2022 monatlich durchgeführt wird und bei der in ganz Deutschland etwa 58.000 Betriebe (davon etwa 4.600 in Hessen) befragt werden (Statistisches Bundesamt 2023a). Auf der Grundlage der Verdiensterhebung hat das Statistische Bundesamt (2023b) im Juni 2023 erstmals auch umfangreiche Daten zur Tarifbindung in Deutschland veröffentlicht.⁴ Mit der neuen Verdiensterhebung wurden ältere Erhebungen des Statistischen Bundesamtes wie die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) und die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung (VSE) abgelöst.⁵

⁴ Detaillierte Ergebnisse der Verdiensterhebung zur Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen und Bundesländern können über die Datenbank des Statistischen Bundesamtes GENESIS-Online (Tabellen 62361-0500, 62361-0501, 62361-0510, 62361-0511, 62361-0520, 62361-0521) abgerufen werden.

⁵ Auf der Grundlage der VSE-Daten für die Jahre 2014 und 2018 hat das Statistische Bundesamt auch ältere Analysen zur Tarifbindung (Statistisches Bundesamt 2016, 2021a) erstellt, die jedoch aufgrund der Neufassung der Erhebungsfragen mit den Ergebnissen der aktuellen Verdiensterhebung nicht vollständig vergleichbar sind.

Sowohl bei dem IAB-Betriebspanel als auch bei der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes 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. Im Hinblick auf die Tarifbindung der Beschäftigten gelangen beide Datensätze demnach auch zu relativ ähnlichen Ergebnissen. Während im Jahr 2021 nach dem IAB-Betriebspanel die Tarifbindung in Deutschland bei 52 Prozent lag, waren es 2022 nach der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes 49 Prozent (Abbildung 2.1). Etwas größer fällt der Unterschied bei der Tarifbindung in Hessen aus: Während die Verdiensterhebung hier für das Jahr 2022 eine Tarifbindung von 51 Prozent aufweist, lag dieser Wert nach dem IAB-Betriebspanel im Jahr 2021 noch bei 55 Prozent.

Abbildung 2.1: Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland und Hessen nach unterschiedlichen Datenquellen (2021/22)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023b (Daten der Verdiensterhebung 2022) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Die Angaben für einzelne Bundesländer sind dabei in beiden Datensätzen aufgrund der deutlich geringeren Fallzahlen der befragten Betriebe mit größeren statistischen Unsicherheiten und Schwankungen behaftet. Dies gilt umso mehr, 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 2023). Deshalb sollten die hier dargestellten Daten weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen interpretiert werden.

Im Rahmen dieser Studie werden sowohl Daten der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes als auch des IAB-Betriebspanels verwendet. Die Verdiensterhebung hat einerseits den Vorteil der größeren Aktualität, da hier bereits Daten für 2022 vorliegen, während beim IAB-Betriebspanel lediglich Daten bis 2021 zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass der Datensatz der Verdiensterhebung aufgrund deutlich höherer Fallzahlen eine deutlich feinere Untergliederung der Tarifbindung nach einzelnen Branchen erlaubt. Demgegenüber hat das IAB-Betriebspanel den Vorteil, dass es bereits seit Mitte der 1990er Jahre existiert und demnach erlaubt, längere Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Außerdem ermöglichen die Daten des IAB-Betriebspanels einige multivariate Berechnungen zu den unterschiedlichen Löhnen und Arbeitsbedingungen von Unternehmen mit und ohne Tarifvertrag. Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen dieser Studie sowohl die Datensätze des IAB-Betriebspanels⁶ als auch die der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes⁷ verwendet.

2.3 Tarifbindung im innerdeutschen Vergleich

2.3.1 Tarifbindung der Beschäftigten

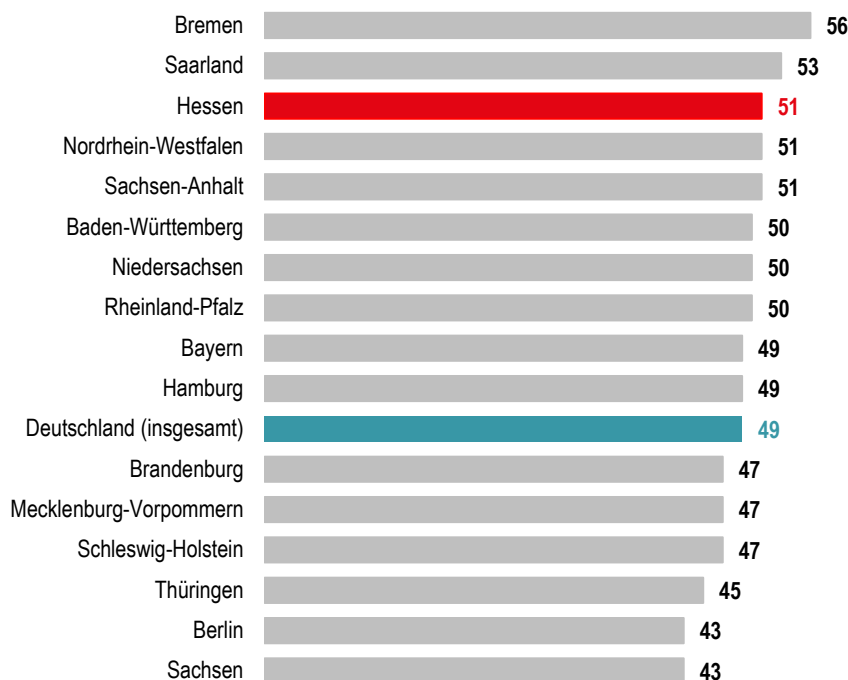
Nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes arbeiteten im Jahr 2022 mit 51 Prozent noch etwa die Hälfte aller Beschäftigten in Hessen in einem tarifgebundenen Betrieb. Im innerdeutschen Vergleich gehört Hessen damit zu den Bundesländern mit der höchsten Tarifbindung (Abbildung 2.2). Lediglich Bremen und das Saarland weisen mit 56 Prozent bzw. 53 Prozent der Beschäftigten noch eine höhere Tarifbindung aus. In den übrigen westdeutschen Bundesländern variiert die Tarifbindung zwischen 47 Prozent in Schleswig-Holstein und 51 Prozent in Nordrhein-Westfalen. In den meisten ostdeutschen Bundesländern fällt die Tarifbindung hingegen noch einmal deutlich niedriger aus: So arbeiten in Thüringen 45 Prozent und in Berlin und Sachsen nur noch 43 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Insgesamt fallen in Deutschland mittlerweile nur noch 49 Prozent der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages.

⁶ Die Grundlage bilden hier Wellen 1993–2021 des IAB-Betriebspanels. 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.IABBP9321.de.en.v1. 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.

⁷ Die Auswertung der Daten der Verdiensterhebung erfolgt auf der Grundlage der Online-Datenbank GENESIS des Statistischen Bundesamtes (<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>).

Abbildung 2.2: Tarifbindung der Beschäftigten nach Bundesländern (2022)

Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0520

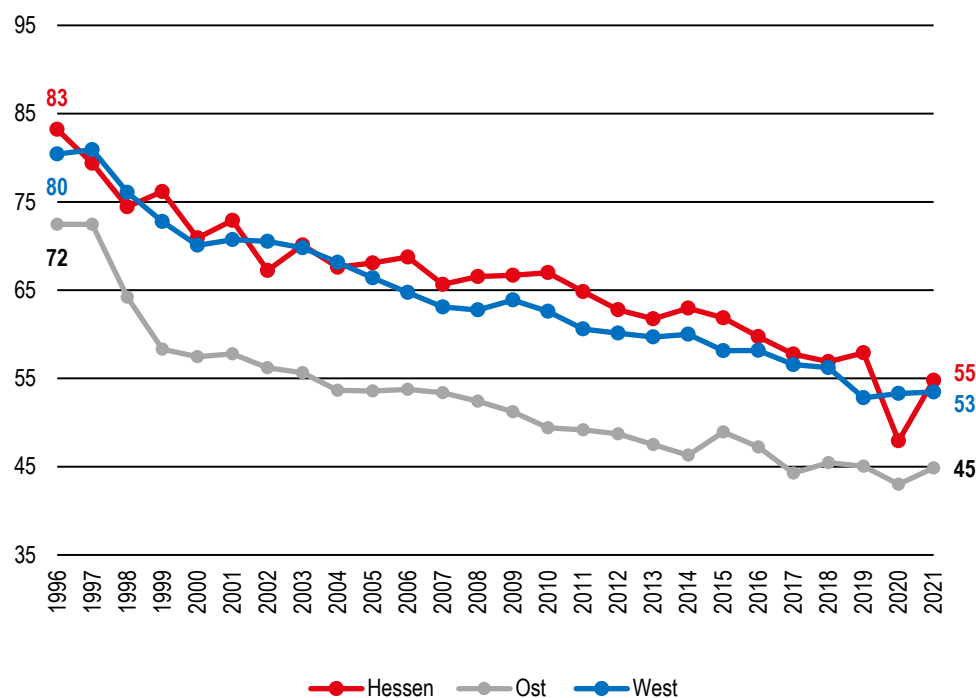
WSI

Insgesamt weist die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre in allen Bundesländern einen rückläufigen Trend auf (Abbildung 2.3).⁸ Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen Mitte der 1990er Jahre noch bei 83 Prozent. Bis Mitte der 2000er Jahre kam es dann zu einem starken Rückgang auf nur noch 66 Prozent. Während die Tarifbindung in den Folgejahren mehrere Jahre relativ konstant blieb, hat sich die Erosion des hessischen Tarifvertragssystems seit Mitte der 2010er Jahre wieder beschleunigt. Seither ist die Tarifbindung noch einmal um 10 Prozentpunkte auf nur noch 55 Prozent im Jahr 2021 zurückgegangen.

Vergleicht man die Entwicklung der Tarifbindung in Hessen mit der in Ostdeutschland und den übrigen westdeutschen Bundesländern, so zeigt sich überall ein ähnlicher Trend (Abbildung 2.3). 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. Hessen bewegt sich dabei in der Regel ein bis zwei Prozentpunkte oberhalb des Durchschnittes der übrigen westdeutschen Bundesländer.

⁸ 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. So lässt sich z. B. der stark rückläufige Wert für die Tarifbindung in Hessen im Jahr 2020 und ihr erneuter Wiederanstieg im Jahr 2021 nicht durch reale tarifpolitische Entwicklungen erklären.

Abbildung 2.3: Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen, West*- und Ostdeutschland (1996–2021)**
Angaben in Prozent



* ohne Hessen, ** inklusive Berlin
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

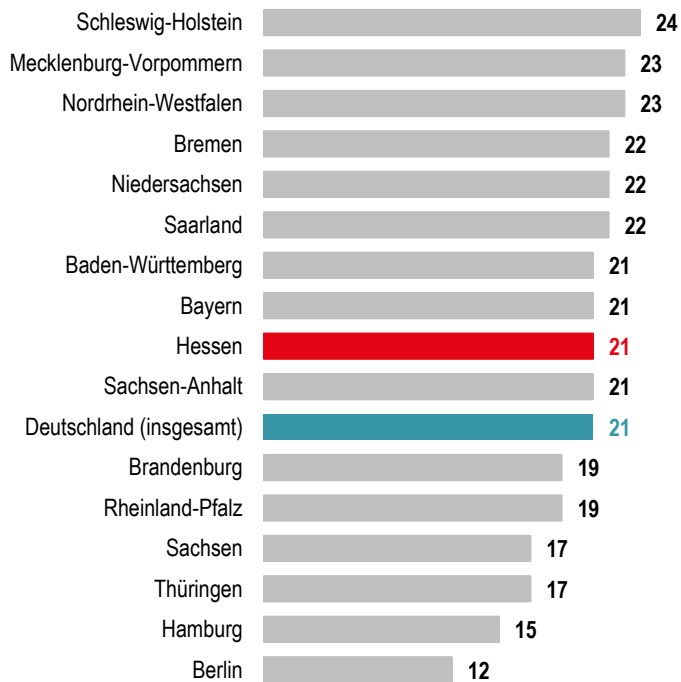
WSI

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 2022 waren in Hessen nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes gerade einmal noch 21 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Hessen liegt mit diesem Wert exakt im bundesweiten Durchschnitt. Die höchste Tarifbindung der Betriebe gibt es demnach in Schleswig-Holstein mit 24 Prozent, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen mit 23 Prozent und Bremen, Niedersachsen und das Saarland mit jeweils 22 Prozent. Die niedrigste Tarifbindung der Betriebe existiert dagegen in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin mit 15 Prozent bzw. sogar nur zwölf Prozent, Insgesamt fällt gerade einmal noch jeder fünfte Betrieb in Deutschland unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. 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.⁹

⁹ Vgl. Kapitel 2.4.3.

Abbildung 2.4: Tarifbindung der Betriebe nach Bundesländern (2022)
Angaben in Prozent

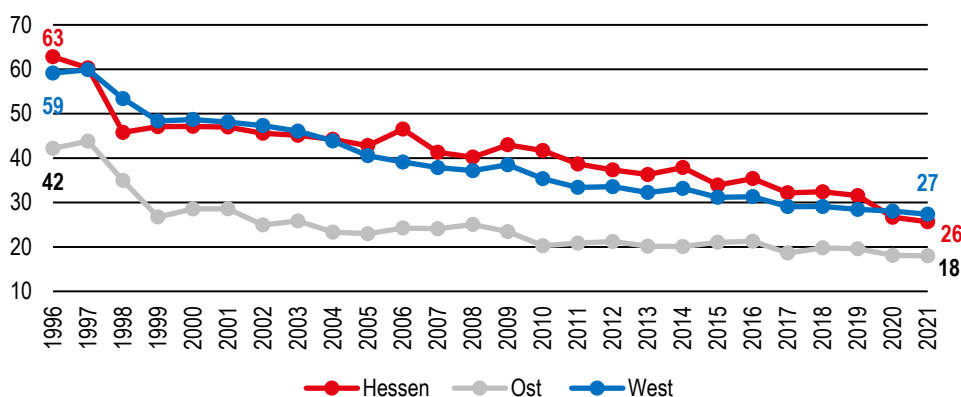


Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank Tabelle 62361-0521

WSI

Bei einer langfristigen Betrachtung zeigt die Tarifbindung der Betriebe einen ähnlichen Entwicklungstrend wie die der Beschäftigten (Abbildung 2.5): Nach einem relativ starken Einbruch Ende der 1990er Jahre kommt es seit den 2000er Jahren zu einem bis heute anhaltenden schleichenden Rückgang, bei dem die Tarifbindung jedes Jahr um ein bis zwei Prozentpunkte zurückgeht. In Hessen hat die Tarifbindung der Betriebe von 63 Prozent im Jahr 1996 auf 26 Prozent im Jahr 2021 um fast zwei Drittel abgenommen.

Abbildung 2.5: Tarifbindung der Betriebe in Hessen, West*- und Ostdeutschland (1996–2021)**
Angaben in Prozent



* ohne Hessen, ** inklusive Berlin

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

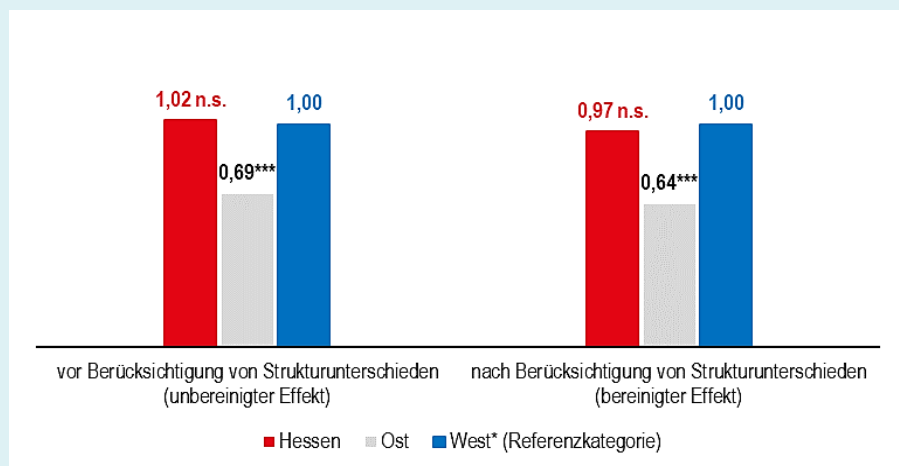
WSI

Tarifbindung in Hessen im Vergleich: Ergebnisse einer multivariaten Analyse

In Sachen Tarifbindung ist Hessen westdeutsches Mittelmaß: Wie die in diesem Kapitel vorgestellten Daten zeigen, ist die Tarifbindung im Vergleich zu den anderen westdeutschen Bundesländern weder besonders gering noch besonders hoch. 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 gesamten deutschen 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 Hessen haben, wird im Folgenden auf Grundlage einer multivariaten Analyse dargestellt. Dazu werden die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2019 bis 2021 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 Hessen berechnet, wobei die anderen westdeutschen Bundesländer als Referenzkategorie dienen. Dies bestätigt, dass die Aussichten auf einen tarifgebundenen Arbeitsplatz in Hessen (Chancenverhältnis: 1,02; nicht signifikant) ziemlich genau dem Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer entsprechen (siehe Abbildung 2.6). Erwartungsgemäß fällt das Chancenverhältnis für Ostdeutschland (0,69, signifikant auf dem 0,001-Niveau) deutlich niedriger aus, und damit auch die Aussicht auf einen tarifgebundenen Arbeitsplatz.

Abbildung 2.6: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen und Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland* (2018–2021)



¹ ohne Hessen; n.s. = nicht signifikant; *** signifikant auf dem 0,001-Niveau.

Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2018 bis 2021 (n = 62.4297). 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 Hessen und die ostdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Westdeutschland ohne Hessen ist. Gewichtet mit dem Beschäftigten-gewicht (Querschnittsgewicht); p-Werte basieren auf robusten Standardfehlern.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Dies ändert sich nicht, wenn im zweiten Analyseschritt die Effekte der Wirtschaftsstruktur auf die Tarifbindung 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 unterscheidet sich Hessen (bereinigtes Chancenverhältnis: 0,97, nicht signifikant) statistisch nicht von den anderen westdeutschen Bundesländern. Damit bestätigt sich der Befund, der Ausgangspunkt der Analyse war: Hessen ist in Sachen Tarifbindung (nur) westdeutsches Mittelmaß.

2.4 Strukturmerkmale der Tarifbindung

2.4.1 Branchen- und Firmentarifverträge sowie Orientierung an Tarifverträgen

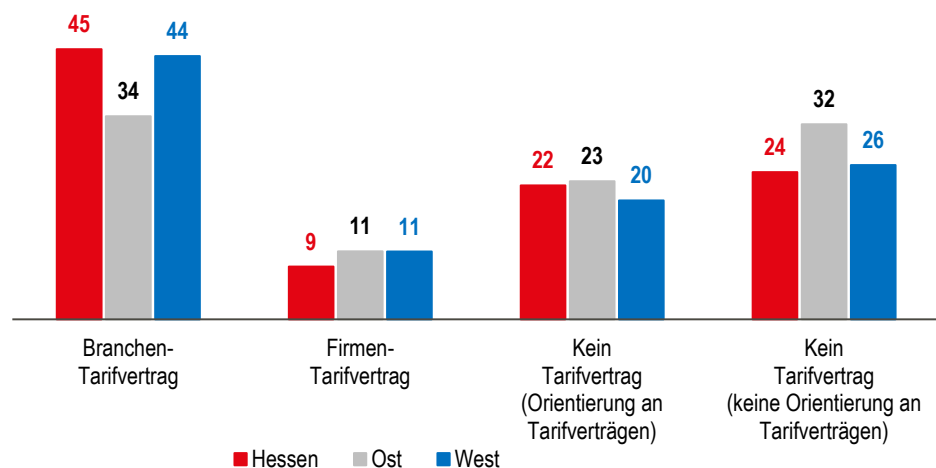
Eine Tarifbindung kann prinzipiell sowohl durch die Mitgliedschaft eines Unternehmens innerhalb eines Arbeitgeberverbandes (durch einen Branchentarifvertrag) als auch durch den direkten Abschluss eines Firmentarifvertrages erzielt werden. In Hessen fielen 2021 nach Angaben des IAB-Betriebspanels noch 45 Prozent aller Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages, gegenüber 34 Prozent in Ostdeutschland und 44 Prozent in den übrigen westdeutschen Bundesländern (Abbildung 2.7). Hinzu kommen weitere neun Prozent der Beschäftigten, die den Schutz eines Firmentarifvertrages genießen. Im Vergleich zu den übrigen ost- und westdeutschen Bundesländern ist der Stellenwert von Firmentarifverträgen in Hessen damit leicht unterdurchschnittlich.

Darüber hinaus gibt es auch etliche Betriebe, die zwar formal nicht tarifgebunden sind, sich aber an bestehenden Tarifverträgen orientieren. In Hessen arbeiten 22 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben, die im IAB-Betriebspanel angegeben haben, sich an bestehenden Tarifverträgen zu „orientieren“. Knapp ein Viertel aller Beschäftigten (24 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 bestehender Tarifstandards bis hin zu einem sehr losen und sporadischen Bezug auf tarifvertragliche Regelungen (Ellguth/Kohaut 2020, 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, 2022; Schulten et al. 2020; Schröder/Lübker/Schulten 2021).¹⁰

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.

Abbildung 2.7: Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2021)**
Angaben in Prozent



* ohne Hessen, ** inklusive Berlin

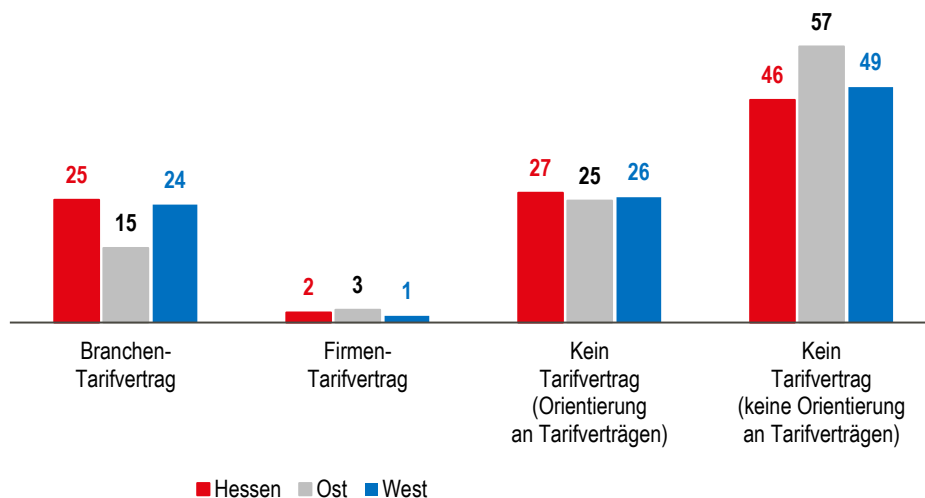
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Das ganze Ausmaß der Erosion des Tarifvertragssystems zeigt sich noch deutlicher anhand der Tarifbindung der Betriebe (Abbildung 2.8). Demnach ist nur noch ein Viertel (25 Prozent) aller Betriebe in Hessen an einen Branchentarifvertrag gebunden. Darüber hinaus haben lediglich weitere zwei Prozent einen Firmentarifvertrag. Zusätzlich gibt ein weiteres Viertel (27 Prozent) der Betriebe an, sich an existierenden Tarifverträgen zu orientieren, während fast die Hälfte der Betriebe (46 Prozent) ihre Arbeitsbedingungen ohne jeglichen Bezug zu bestehenden Tarifverträgen festlegt.

¹⁰ Zu den Unterschieden beim Entgelt und bei den Arbeitszeiten zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit und ohne Orientierung an Tarifverträgen in Hessen vgl. Kapitel 4.

Abbildung 2.8: Tarifbindung der Betriebe in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2021)**
Angaben in Prozent



* ohne Hessen, ** inklusive Berlin

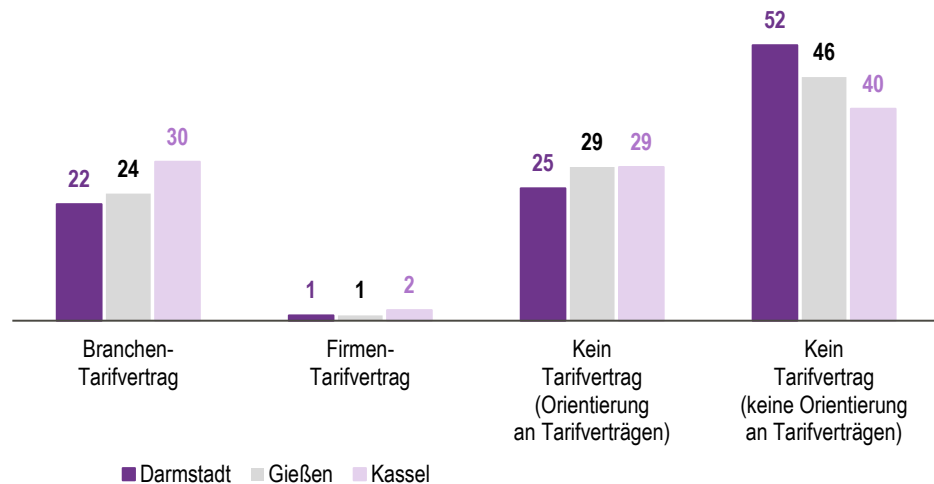
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.4.2 Tarifbindung nach Regierungsbezirken in Hessen

Innerhalb von Hessen gibt es im Hinblick auf die Tarifbindung einige signifikante regionale Unterschiede. In einer Untersuchung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main werden auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels erstmals regional differenzierte Daten zur Tarifbindung der Betriebe in den drei hessischen Regierungsbezirken veröffentlicht (Behr et al. 2022, S. 113). Danach verfügen im Regierungsbezirk Kassel 32 Prozent aller Betriebe über einen Tarifvertrag gegenüber 25 Prozent im Regierungsbezirk Gießen und 23 Prozent im Regierungsbezirk Darmstadt (Abbildung 2.9). Die Unterschiede existieren hier vor allem bei der Verbreitung von Branchentarifverträgen. Umgekehrt ist der Anteil der Betriebe, die nicht tarifgebunden sind und sich auch an keinem existierenden Tarifvertrag orientieren, im Regierungsbezirk Darmstadt mit 50 Prozent am höchsten, gefolgt von Gießen mit 46 Prozent und Kassel mit 40 Prozent. Die Unterschiede bei der Tarifbindung dürften vor allem die unterschiedlichen Wirtschafts- und Betriebsstrukturen in den einzelnen hessischen Regierungsbezirken widerspiegeln.

Abbildung 2.9: Tarifbindung der Betriebe nach Regierungsbezirken in Hessen (2021)
Angaben in Prozent



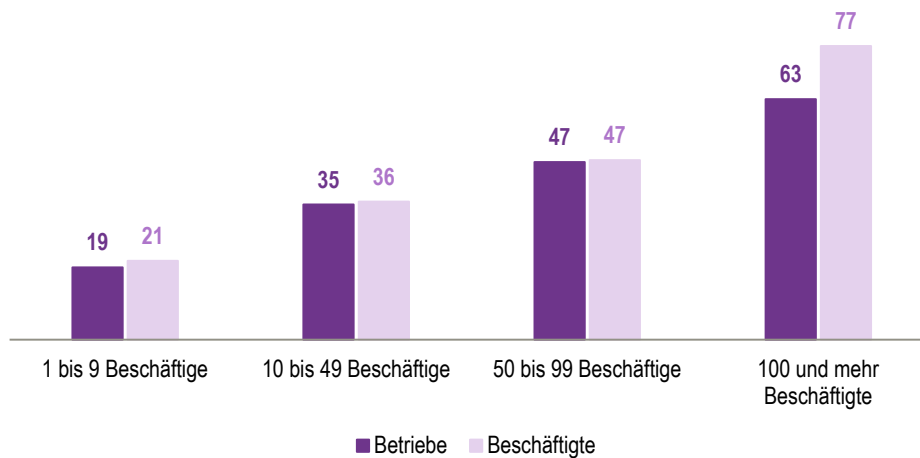
Quelle: Behr et al. (2022, S. 113) auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

2.4.3 Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Beschäftigtengruppen

Die Tarifbindung wird in Deutschland stark von der Struktur der Betriebsgrößen beeinflusst. Dabei gilt für Hessen wie für Deutschland insgesamt, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Betrieb tarifgebunden ist (Ellguth/Kohaut 2022). Im Jahr 2021 waren in Hessen von den Kleinstbetrieben mit ein bis neun Beschäftigten lediglich 19 Prozent der Betriebe und 21 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten waren es hingegen knapp zwei Drittel der Betriebe (63 Prozent) und mehr als drei Viertel der Beschäftigten (77 Prozent) (Abbildung 2.10). Die Betriebsgrößenstruktur der Unternehmen in Hessen unterscheidet sich dabei nicht wesentlich von der in Deutschland insgesamt (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen 2020, S. 16).

Abbildung 2.10: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen nach Betriebsgröße (2021)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

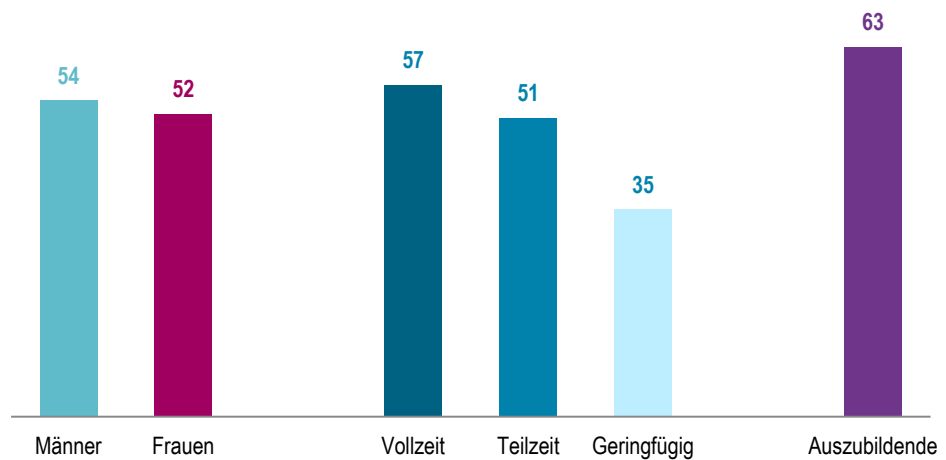
Im Hinblick auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich bei der Tarifbindung in Hessen ebenfalls einige markante Unterschiede (Abbildung 2.11). Die deutlichsten Unterschiede finden sich zwischen Vollzeit, sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung. Während 57 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten, sind es bei den Teilzeitbeschäftigten nur 51 Prozent. Beschäftigte mit einem Minijob arbeiten sogar nur zu 35 Prozent in tarifgebundenen Unternehmen.

Überraschend ist, dass es auf den ersten Blick kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Tarifbindung gibt. 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.¹¹

Etwas oberhalb des Durchschnittes liegt mit 63 Prozent die Tarifbindung bei den Auszubildenden. Insgesamt stellen tarifgebundene Unternehmen häufiger Ausbildungsplätze zur Verfügung als Unternehmen ohne Tarifvertrag.

¹¹ Zur Tarifbindung in den verschiedenen Branchen vgl. Kapitel 3.

Abbildung 2.11: Tarifbindung der Beschäftigten in Hessen nach Beschäftigtengruppen (2021)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

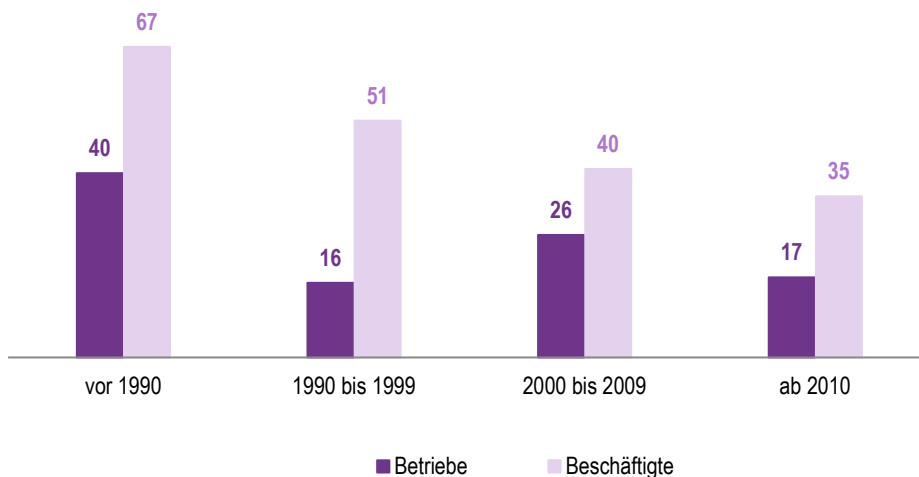
2.4.4 Tarifbindung nach dem Alter der Betriebe

Zu den auffälligsten Determinanten der Tarifbindung gehört das Alter der Betriebe (Abbildung 2.12). 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 2021 in Hessen 40 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 lediglich 16 Prozent. In den 2000er Jahren stieg der Anteil tarifgebundener Betriebe wieder auf 26 Prozent an. Unter den jüngsten Betrieben, die seit dem Jahr 2010 gegründet wurden, ist die Tarifbindung mit 17 Prozent wiederum deutlich niedriger.

Die abnehmende Tarifbindung ist vor allem ein Ergebnis des ökonomischen Strukturwandels und den damit verbundenen Veränderungen in der hessischen 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 Hessen, 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.¹²

¹² Zur Bedeutung der OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden in Hessen s. a. Kapitel 5.1.

Abbildung 2.12: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen nach dem Gründungsjahr der Betriebe (2021)
Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

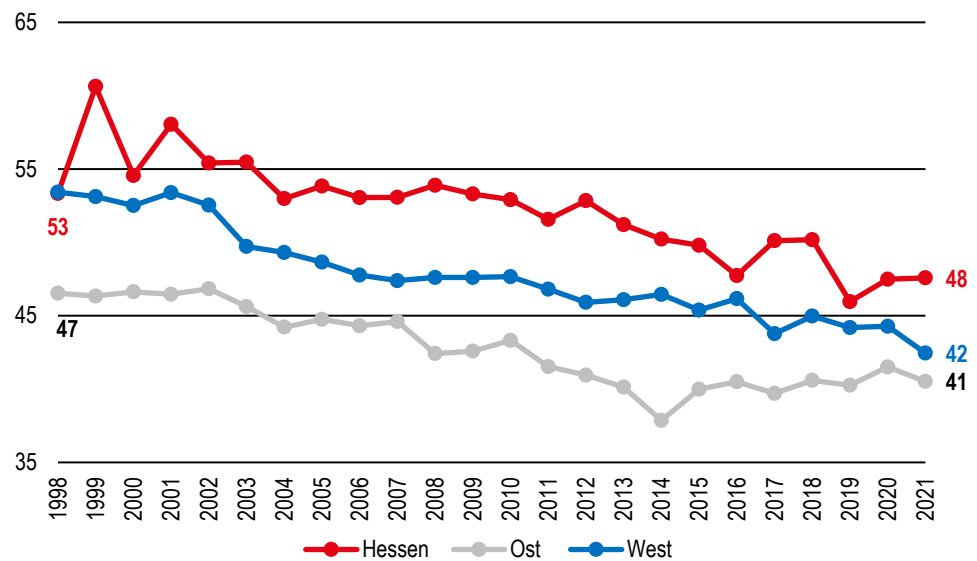
WSI

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 Hessen arbeiteten im Jahr 2021 noch 48 Prozent der Beschäftigten in einem Unternehmen mit Betriebsrat (Abbildung 2.13). 1998 waren es noch 53 Prozent. Ähnlich wie die Tarifbindung ist demnach auch die Verbreitung von Betriebsräten in den letzten Jahrzehnten tendenziell rückläufig.

Abbildung 2.13: Vertretung der Beschäftigten durch Betriebs- und Personalräte in Hessen, West*- und Ostdeutschland (1998–2021)**
Angaben in Prozent

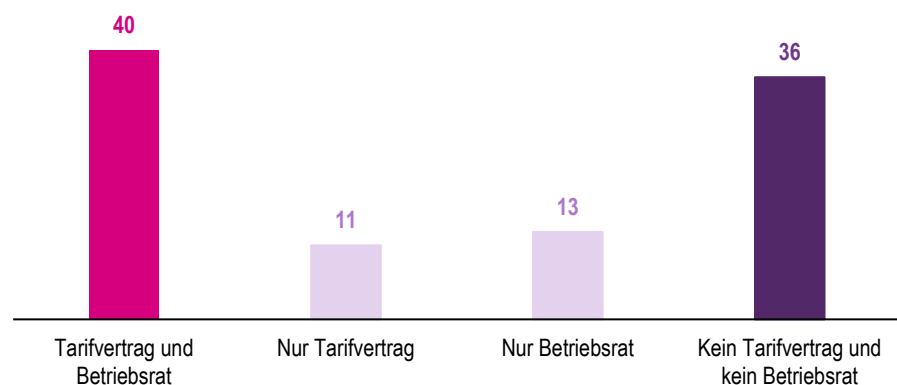


* ohne Hessen, ** inklusive Berlin
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Betrachtet man beide Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen zusammen, so arbeiten in Hessen nur noch 40 Prozent in Betrieben, die sowohl einen Betriebsrat haben als auch an einen Tarifvertrag gebunden sind. Dagegen existiert eine beinah genauso große Gruppe von Beschäftigten (36 Prozent), deren Betriebe weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat haben (Abbildung 2.14). 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.

Abbildung 2.14: Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten in Hessen (2021)
Angaben in Prozent



Anmerkung: Bezieht sich auf alle Betriebe.
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

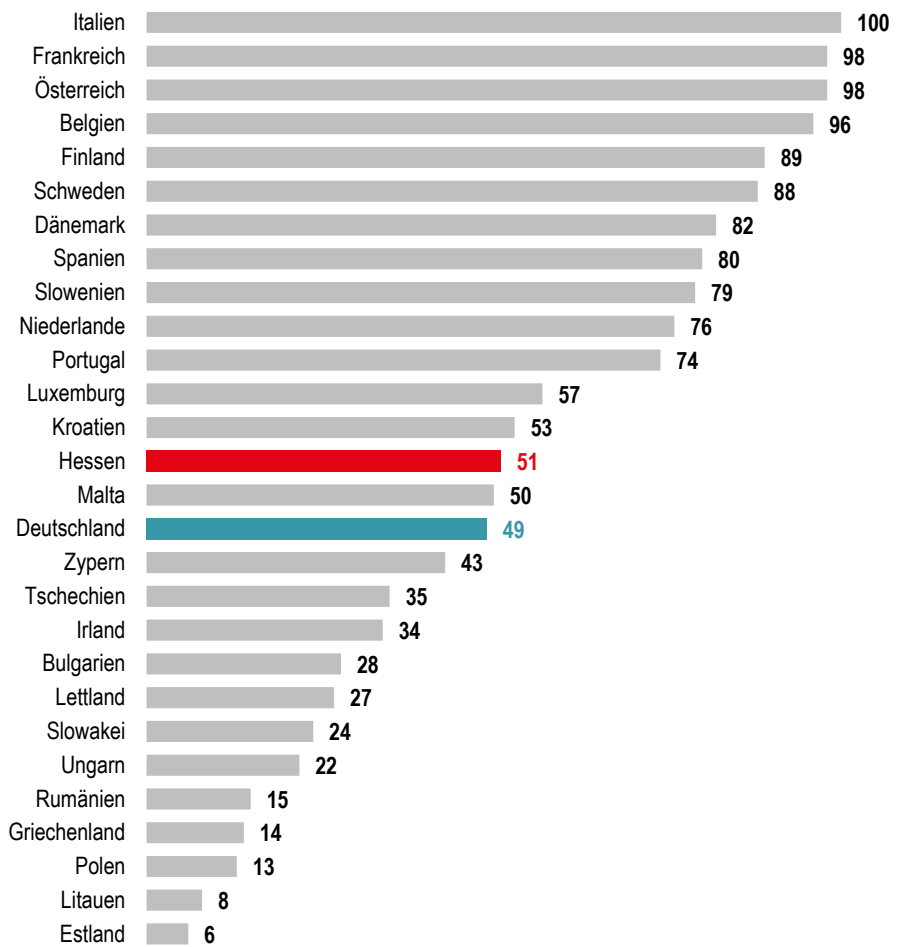
2.6 Tarifbindung im europäischen Vergleich

Dass der Rückgang der Tarifbindung in Deutschland insgesamt und in Hessen 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 2.15). Mit Werten von 51 Prozent in Hessen beziehungsweise 49 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 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).

Abbildung 2.15: Tarifbindung der Beschäftigten in der Europäischen Union*
Angaben in Prozent



* 2014–2022 jeweils der aktuellste verfügbare Wert.
Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database (<https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>),
für Deutschland und Hessen: Verdiensterhebung 2022.

WSI

3 Tarifbindung und Tarifauseinandersetzungen in ausgewählten Branchen

Je nach Branche wies die Tarifbindung in Hessen 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 Daten der Verdiensterhebung 2022 zeigen eine große Bandbreite der Tarifbindung (Abbildung 3.1.).

In Hessen reicht die Spannbreite von Wirtschaftsbereichen mit hundertprozentiger Tarifbindung bis hin zu Branchen, in denen nur noch jeder fünfte Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt wird. Die höchste Tarifbindung existiert nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, die nach den Daten der Verdiensterhebung flächendeckend tarifgebunden ist. Sehr hoch fällt mit 84 Prozent auch der Wert für den Bereich Erziehung und Unterricht aus und relativ hoch ist die Tarifbindung mit 74 Prozent der Beschäftigten bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Das verarbeitende Gewerbe weist eine Tarifbindung von 59 Prozent auf, gefolgt von Bereichen Verkehr und Lagerei mit 57 Prozent und dem Gesundheits- und Sozialwesen mit 50 Prozent. Mit erkennbarem Abstand folgen das Baugewerbe mit 44 Prozent, der Handel mit 34 Prozent. Ganz am Ende befinden sich mit lediglich 20 Prozent die Land- und Forstwirtschaft sowie das Gastgewerbe.

Deutlich geringer fällt in den meisten Branchen die Tarifbindung der Betriebe aus. An der Spitze liegt wiederum die öffentliche Verwaltung mit 100 Prozent, dann folgt mit weitem Abstand der Bereich Erziehung und Unterricht mit 52 Prozent. Es folgen weitere Bereiche mit einer Tarifbindung von rund einem Drittel wie Wasserver- und Entsorgung (38 Prozent), Bergbau, Steine und Erden (37 Prozent), verarbeitendes Gewerbe sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit jeweils 30 Prozent. In einigen Bereichen erreicht die Tarifbindung der Betriebe lediglich einstellige Prozentwerte, z. B. bei Information und Kommunikation sowie im Gastgewerbe.

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.

Abbildung 3.1: Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen nach Wirtschaftsbereichen und Branchen (2022)
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0520 und 62361-0521

WSI

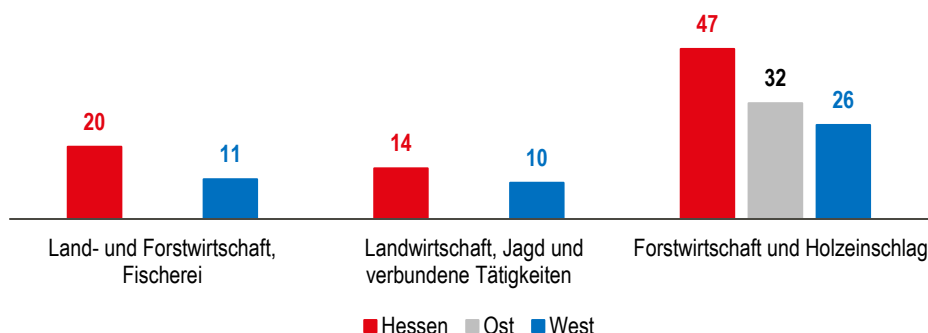
Im Folgenden werden einige ausgewählte Branchen genauer analysiert und mit einzelnen betrieblichen Fallbeispielen illustriert. Hierbei werden sowohl Negativbeispiele der versuchten und vollzogenen Tariffucht als auch Positivbeispiele einer gelungenen (Wieder-)Herstellung der Tarifbindung berücksichtigt.

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 sowie den Erwerbsgartenbau und schließlich die Floristik. Die Tariflandschaft in diesen Branchen zeichnet insgesamt ein recht differenziertes Bild.

Die Daten zur Tarifbindung auf Basis der Verdiensterhebung 2022 zeigen, dass im Durchschnitt 20 Prozent der Beschäftigten des Wirtschaftsbereichs Land- und Forstwirtschaft, Fischerei tarifgebunden sind. In der Landwirtschaft fällt die Tarifbindung mit 14 Prozent der Beschäftigten extrem niedrig aus. In der Forstwirtschaft liegt sie mit 47 Prozent deutlich höher (Abbildung 3.2).

Abbildung 3.2: Tarifbindung der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

3.1.1 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft Hessen waren 2020 in rund 15.100 Betrieben rund 48.400 Arbeitskräfte beschäftigt, davon waren knapp die Hälfte keine Familienangehörigen des Betriebsinhabers. Lediglich ein knappes Drittel der Arbeitskräfte waren ständig Beschäftigte (Hessisches Statistisches Landesamt 2023).

Tarifvertragspartei in der Landwirtschaft sind die IG BAU sowie auf Arbeitgeberseite 17 regionale Arbeitgeberverbände, die sich bundesweit im Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) zusammengeschlossen haben.

In der Regel verhandeln in den Tarifrunden GLFA und IG BAU eine „Bundesempfehlung“, die dann in regionale Tarifverträge übernommen wird. So geschah dies auch im vergangenen Jahr, als in Hessen im Dezember die Bundesempfehlung für den Tarifabschluss von Oktober 2022 übernommen wurde.

3.1.2 Forstwirtschaft

Die Forstwirtschaft in Hessen liegt größtenteils in der Verantwortung der staatlichen Forstverwaltung durch den Landesbetrieb Forst, der mit rund 2.000 Beschäftigten etwa 3.420 Quadratkilometer Staatswald bewirtschaftet. Die IG BAU hat mit dem Land Hessen einen Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes Hessen (TV-Forst Hessen) abgeschlossen. Für Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Einrichtungen der Kommunen gelten die Regelungen eines speziellen Tarifvertrages, des TVöD-Wald Hessen. Außerdem gibt es forstliche Lohnunternehmen, für die die IG BAU einen Tarifvertrag mit der Arbeitsgemeinschaft für forstwirtschaftliche Leistungen Hessen e.V. (AfL) abgeschlossen hat.

3.1.3 Garten- und Landschaftsbau

Im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus mit bundesweit rund 130.000 Beschäftigten in mehr als 19.300 Betrieben 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. Die aktuell laufende Tarifrunde 2023 steckt allerdings in einer schwierigen Phase. Nach Einschätzung der IG BAU droht ein Scheitern der Lohnrunde.

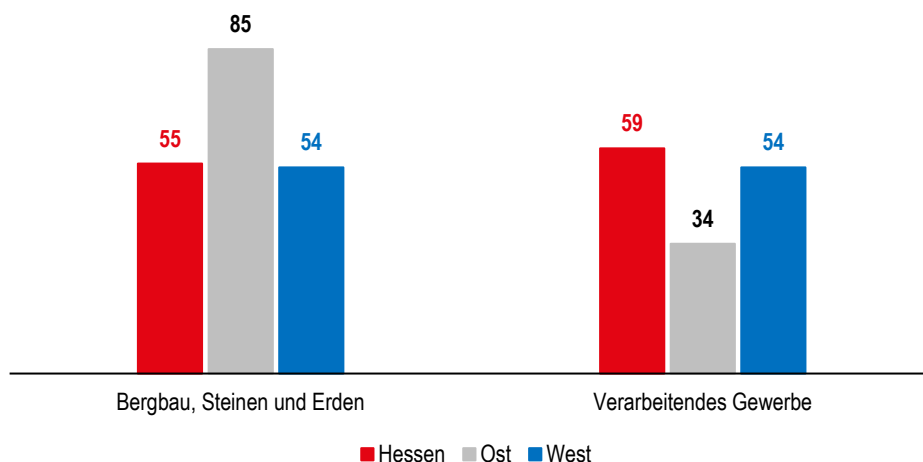
3.2 Verarbeitendes Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)

Dieser Wirtschaftsbereich umfasst die Bereiche Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden sowie das Verarbeitende Gewerbe. In diesem Wirtschaftsbereich waren 2022 knapp 520.000 Beschäftigten tätig. Dieser Wirtschaftssektor erzielte einen Umsatz von etwa 322 Mrd. Euro (Hessische Landesamt für Statistik).

Für das Verarbeitende Gewerbe (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) weisen die Daten der Verdiensterhebung 2022 ein differenziertes Bild zur Tarifbindung aus (Abbildung 3.3): Hessen liegt im Bereich Bergbau, Steine und Erden auf dem Niveau von Westdeutschland, im Verarbeitenden Gewerbe jedoch erkennbar über den Werten für ganz Westdeutschland.

Abbildung 3.3: Tarifbindung der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (einschl. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**

Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

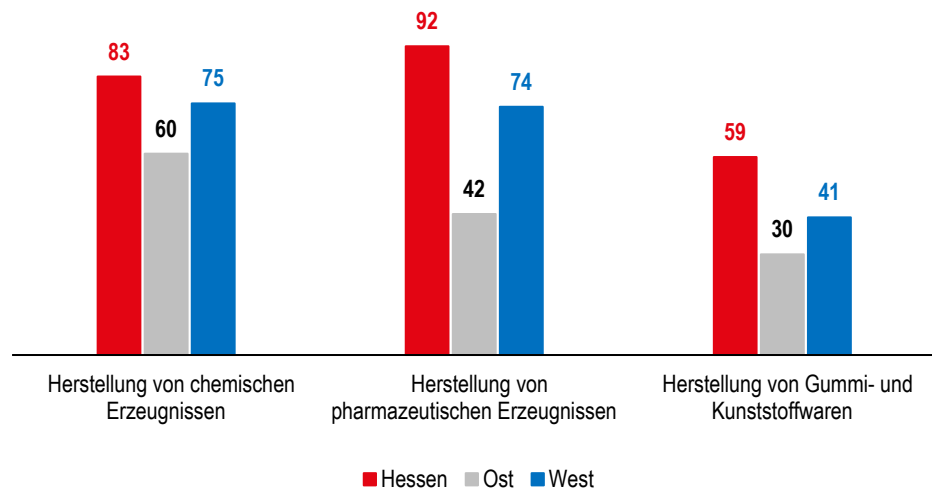
3.2.1 Chemische Industrie und verwandte Wirtschaftszweige

Die Chemische Industrie in Hessen stellt ein breites Produktspektrum her. Pharmazeutische Erzeugnisse bilden die bedeutendste Produktgruppe mit einem Anteil von knapp 45 Prozent. 2022 verzeichnete die Branche einen Umsatz von 34,8 Mrd. Euro mit rund 101.000 Beschäftigten (VCI 2023). Damit ist sie der umsatzstärkste Industriezweig des verarbeitenden Gewerbes in Hessen. Deutschlandweit gilt Hessen als drittstärkster Chemiestandort.

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 IGBCE 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. Der IGBCE Landesbezirk Hessen-Thüringen umfasst neben Thüringen die Bezirke Darmstadt, Kassel, Mittelhessen, Rhein-Main. Die tarifpolitische Vertretung erfolgt im Übrigen je nach Branche bzw. Tarifbereich auf Bezirks-, Landesbezirks- oder Bundesebene.

Die Tarifverträge für die chemische Industrie in Hessen werden mit dem Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V. (Hessen Chemie) abgeschlossen. Er vertritt nach eigenen Angaben 310 Mitgliedsunternehmen mit 105.000 Beschäftigten und betont die mittelständische Struktur des Verbandes. Er organisiert auch rund 44 „chemienah“ industrielle Serviceunternehmen mit rund 10.500 Mitarbeitern.

Abbildung 3.4: Tarifbindung der Beschäftigten in der Chemischen Industrie und verwandten Wirtschaftszweigen in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

Die branchenspezifischen Daten aus der Verdiensterhebung 2022 weisen für Hessen eine sehr hohe Tarifbindung aus (Abbildung 3.4): In der chemischen Industrie beträgt sie 83 Prozent, in der pharmazeutischen Industrie sogar 92 Prozent der Beschäftigten. Bezogen auf die Betriebe liegen die Anteile mit 24 und 31 Prozent deutlich niedriger. Das weist daraufhin, dass vor allem die Großbetriebe zur hohen Tarifbindung beitragen. Im Bereich Gummi- und Kunststoff betragen die Anteile immerhin noch 59 und 16 Prozent.

Die von der IGBCE erhobenen Daten zur Tarifbindung liegen in ähnlicher Größenordnung und bieten weitere Details zur Zahl der erfassten Betriebe und Beschäftigten in den verschiedenen Branchen. Auch hier liegen die Daten für Hessen über dem Niveau für Westdeutschland (Tabelle 3.1 und Abbildung 3.5).

Tabelle 3.1: Tarifbindung im Organisationsbereich der IGBCE (einschließlich Haustarifverträge)

	Anzahl Betriebe	Tarifbindung Betriebe	Anzahl Beschäftigte	Tarifbindung Beschäftigte
Tarifgebiet West				
Alle Tarifbereiche				
Gesamt	3.812		982.074	
davon tarifgebunden	2.554	67 %	817.631	83 %
Chemische Industrie				
Gesamt	2.030		658.892	
davon tarifgebunden	1.467	72 %	569.112	86 %
Tarifgebiet Hessen				
Alle Tarifbereiche				
Gesamt	494		150.496	
davon tarifgebunden	307	62 %	129.657	86 %
Chemische Industrie				
Gesamt	279		111.384	
davon tarifgebunden	191	68 %	100.031	90 %

Quelle: IG BCE (Stand: 12.06.2023)

WSI

Die Tarifbindung in der hessischen chemischen Industrie gilt aus Sicht der IGBCE als stabil. Es gibt nur wenig Bewegung. Gelegentliche Austritte kommen vor. So ist die Firma Kreussler, ein mittelständisches Unternehmen mit rund 160 Beschäftigten, nach hartem Ringen aus dem Verband ausgeschieden. Verhandlungen und Aktionen seitens der IGBCE haben das nicht verhindern können.

Abbildung 3.5: Tarifbindung der Beschäftigten im Organisationsbereich der IGBCE in Hessen

Angaben in Prozent



Quelle: IGBCE (Stand: 12.06.2023)

WSI

Die IGBCE geht davon aus, dass die Bedingungen für eine hohe Tarifbindung in der chemischen Industrie in Zukunft günstig sind. Die absehbare bzw. bereits bestehende Arbeitskräftknappheit dürfte angemessene Tarifstandards eher befördern. Tarifbindung kann seitens der Arbeitgeber als positiver Ausweis für attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen genutzt werden.

Pharmastandort Marburg

Marburg ist seit vielen Jahren ein Pharmastandort. Im örtlichen Pharmapark Behringwerke arbeiten rund 7.000 Beschäftigte in unterschiedlichen Unternehmen in den Bereichen Pharmazie und Biotechnologie. Dazu gehören u. a. CSL Behring, GSK (GlaxoSmithKline), Siemens Healthineers und BioNTech. Betreiber des Pharmaparks ist die Pharmaserv GmbH, der Teile des Geländes und der Gebäude gehören und die auch technische und logistische Dienstleistungen anbieten. Während früher die Tarifbindung der Unternehmen und des Industrieparks selbstverständlich waren, vollzogen sich in den vergangenen Jahren deutliche Änderungen. Unternehmen gliederten aus, neue Unternehmen siedelten sich an und oft war die Tarifbindung dabei ein Verhandlungsgegenstand und auch Streitpunkt.

- So verkaufte die GSK eine Sparte des Unternehmens an Nexelis, erst nach Verhandlungen konnte die Tarifbindung an den Flächentarifvertrag sichergestellt werden.
- Bei der Ausgliederung der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von CSL in die CSL Innovation gelang der Erhalt der Flächentarifbindung.
- BioNTech, das an seinem Hauptsitz in Mainz nicht tarifgebunden ist (Ruzic 2023), übernahm nach Erwerb eines Standorts von Novartis in Marburg die Tarifbindung zunächst sicher bis 2024. Es vereinbarte mit der IGBCE unter Nutzung einer tariflichen Öffnungsklausel auch eine Anhebung der Tarifentgelte um zehn Prozent. Die letzte Tarifierhöhung von 2022 um 3,25 Prozent wurde angerechnet, sodass immerhin noch ein Plus von 7,75 Prozent verblieb.
- Unsicherheit entstand bei den Beschäftigten als Pharmaserv als Betreiber den Eigentümer wechselte. Die IGBCE verzeichnete einen spürbaren Mitgliederzuwachs. Auf einer außerordentlichen Betriebsversammlung war die Tarifbindung ein Thema. Die neuen Eigentümer behielten dann die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband bei.

Als das hoch profitable Unternehmen CSL 2021 Schritte zum Personalabbau unternahm, stieß das bei den Beschäftigten auf Unverständnis. Die IGBCE organisierte öffentlichen Protest. Auf einer Demonstration am 25.3.2021 protestierten Beschäftigte aus verschiedenen Betrieben gegen angedrohte Entlassungen und gegen die schleichende Tariffucht an den Pharmastandorten. (IGBCE Mittelhessen 2021). Auf der Veranstaltung sprachen auch verschiedene Vertreter*innen verschiedener Parteien. Diese Aktion hatte nach Einschätzung der Gewerkschaft positive Auswirkungen auf die Sozialplanverhandlungen und signalisierte auch den Unternehmen des Pharmaparks, dass die Beschäftigten unternehmensübergreifend zusammenstehen.

Ein weiterer Tarifkonflikt schwelt bei dem Kantinenbetreiber des Pharmaparks Consortium. Der Haustarifvertrag, der erheblich schlechter ausgestaltet ist als der früher gültige Chemietarifvertrag, wurde seit Jahren nicht mehr angepasst. Das war nicht zuletzt eine Folge der Corona-Krise, von der auch die Kantine massiv betroffen war. Die Belegschaft, die zu über 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert ist, drängt jetzt verstärkt auf neue Tarifverhandlungen. Gegenüber den Unternehmen am Standort wurden bereits mögliche Arbeitskampfmaßnahmen signalisiert. Ein erstes Sondierungsgespräch mit dem Arbeitgeber hat bereits stattgefunden.

Zu den weiteren Branchen im Organisationsbereich der IGBCE gehören die Kautschuk-, Papier- und Kunststoffindustrie. In der **Kunststoffindustrie** besteht ein Flächentarifvertrag, den die IGBCE mit der Fachabteilung Kunststoffverarbeitende Industrie (KVI) von Hessen Chemie abschließt. Aktuell sind 38 Betriebe, mit etwa 5.500 Beschäftigten in der Fachabteilung zusammengeschlossen (Hessen Chemie 2023). Der Arbeitgeberverband lässt eine OT-Mitgliedschaft zu, aber es gibt eine Klausel, dass nicht mehr als ein Drittel der Mitglieder ohne Tarifbindung sind. Ein Teil der Betriebe dieser Branche gehören in den Chemiebereich und sind dort auch tarifgebunden. Anfang der 2000er Jahre gab es eine Austrittswelle im Verband, aber im Laufe der Jahre sind einige Unternehmen wieder in den Verband zurückgekehrt.

SENATOR GmbH

Die Firma SENATOR GmbH befand sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Es kam zu einem Management-by-out, die neue Geschäftsführung strebte einen sofortigen Austritt aus dem Arbeitgeberverband an. Das wurde vom Verband abgelehnt, sodass das Unternehmen noch ein Jahr warten musste. Es verlangte von der IGBCE einen Tarifvertrag „auf Mindestlohniveau“, was die Gewerkschaft ablehnte.

Poresta Systems GmbH

Die Firma Poresta Systems GmbH war aufgrund von Managementfehlern in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Zweimal hatte das Unternehmen die tariflichen Öffnungsklauseln genutzt, beim dritten Mal sprachen sich die IGBCE-Mitglieder dagegen aus. Das Unternehmen ist dann aus dem Verband ausgetreten. Die Beschäftigten sind durch eine arbeitsvertragliche Zusage der Tarifverträge der Kunststoffindustrie in der jeweils geltenden Fassung gut abgesichert.

Röchling Medical Solutions SE

Die Firma Röchling Medical Solutions SE, die in der Medizintechnik u. a. mit Reinraumfertigung tätig ist, umfasst drei Unternehmen mit unterschiedlichen Tarifbedingungen in Thüringen, Hessen und Baden-Württemberg. Nachdem das Vorgängerunternehmen zunächst aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war, gelang es der IGBCE, mit dem neuen Inhaber einen Überführungstarifvertrag abzuschließen, der eine stufenweise Heranführung an den Flächentarifvertrag vorsieht.

Resopal

Das Unternehmen Resopal in Groß-Umstadt mit aktuell 565 Beschäftigten gehörte vor vielen Jahren zu den ausgetretenen Unternehmen und versuchte es ein paar Jahre ohne Tarifbindung. Es kam dann zu einem Eigentümerwechsel durch ein amerikanisches Unternehmen, das an stabilen Bedingungen interessiert war. Es gelang der Abschluss eines Haustarifvertrags, schrittweise wurde das Niveau der Fläche erreicht. Schlussendlich trat das Unternehmen dem Arbeitgeberverband bei. Zentrale Erfolgsvoraussetzung war aus Sicht der IGBCE der starke gewerkschaftliche Organisationsgrad.

KDK Automotive GmbH

Das Unternehmen KDK Automotive GmbH, ein südkoreanischer Automobilzulieferer in Wächtersbach mit gut 200 Beschäftigten, hat zwischen 2010 und 2017 drei Mal versucht, die tariflichen Öffnungsklauseln zu nutzen. Jedes Mal haben die IGBCE-Mitglieder dies abgelehnt. Bislang ist das Unternehmen noch nicht aus der Tarifbindung ausgestiegen. Basis der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht ist eine gute Vertrauensleutestruktur und ein Organisationsgrad von fast 90 Prozent.

Henzel Automotive

Bei der früheren Firma Henzel Automotive ist nach der Übernahme durch die Voss-Gruppe die Geschäftsleitung auf IGBCE und Arbeitgeberverband zugegangen und es gelang, einen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag abzuschließen, der in vier Stufen an das Flächentarifniveau heranhöhrt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld einführt und den Urlaub von 24 auf 30 Tage erweitert.

Neben den Flächentarifverträgen gibt es auch knapp 20 Haustarifverträge. Hier besteht die gewerkschaftliche Strategie darin, die Unternehmen perspektivisch in die Flächentarifbindung zu bringen.

Die **Kautschukindustrie** in Hessen ist geprägt von großen Konzernen (Goodyear/Dunlop, Pirelli) und kleineren Automobilzulieferern. Die Branche ist stark vom Transformationsprozess betroffen. Das Aus des Verbrennermotors hat Konsequenzen für die Automobilzulieferer. Bei den Reifenherstellern herrscht ein harter internationaler Standortwettbewerb. Der Wirtschaftszweig Gummi- und Kunststoffwaren erzielte in Hessen 2022 einen Gesamtumsatz von 7,1 Mrd. Euro. Die Statistik weist für September 2022 knapp 15.000 Beschäftigte im Bereich der Herstellung von Gummiwaren aus. Die Tarifverträge werden auf Bundesebene mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) verhandelt und dann regional umgesetzt. Die Tarifbindung in Hessen liegt nach Einschätzung der IGBCE mit 62 Prozent der betreuten Betriebe und mit knapp 90 Prozent der Beschäftigten relativ hoch. Es gibt nur wenige „versprengte“ Unternehmen ohne Tarifvertrag. Insgesamt befinden sich zehn Unternehmen in Hessen im Flächentarifvertrag. Der Arbeitgeberverband bietet keine OT-Mitgliedschaft an. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt im Schnitt bei etwa 50 Prozent. Seit drei bis vier Jahren herrscht tarifpolitisch eine stabile Situation. Gelegentlich werden die tariflichen Öffnungsklauseln genutzt, die aber restriktiver ausgestaltet sind als in der chemischen Industrie. Im vergangenen Jahr wurde ein Sanierungstarifvertrag abgeschlossen.

In der **Papierindustrie** werden die Tarifverträge auf Bundesebene mit dem Verband Die Papierindustrie abgeschlossen und dann auf regionaler Ebene umgesetzt. Die Tarifvertragspartei in Hessen ist der Verband der Papier- und Pappenindustrie. Auf gewerkschaftlicher Seite ist ein guter Organisationsgrad von 55 bis 60 Prozent zu verzeichnen. Im Betreuungsbereich der IG-BCE bestehen zehn Unternehmen, darunter auch Betriebe großer Konzerne wie Essity und Smurfit Kappa. Tarifliche Öffnungsklauseln finden zurzeit keine Anwendung. Tarifpolitisch sind aktuell die Verhandlungen über einen neuen Entgeltrahmen von Bedeutung.

3.2.2 Metall- und Elektroindustrie

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) ist die industrielle Kernbranche in Deutschland und auch in Hessen von großer Bedeutung. Sie ist mit einem Jahresumsatz von fast 1,2 Bio. Euro einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Die Branche umfasst knapp 25.700 Unternehmen mit nahezu 3,9 Mio. Beschäftigten (Gesamtmetall 2022, Übersicht 2). In Hessen sind es rund 684 Unternehmen mit 202.000 Beschäftigten und einem Gesamtumsatz von gut 70 Mrd. Euro (Hessenmetall 2023).

Die Tarifpolitik in dieser Branche 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 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 Hessen besteht auf der Arbeitgeberseite der Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V. (Hessenmetall), der Mitgliedschaften mit und ohne Tarifbindung anbietet. Hessenmetall umfasst fünf Bezirksgruppen – Nordhessen, Mittelhessen, Rhein-Main-Taunus, Offenbach und Osthessen sowie Darmstadt und Südhessen. Hessenmetall bildet gemeinsam mit Pfalz-Metall, vem.die arbeitgeber und ME Saar eine Verhandlungsgemeinschaft gegenüber der IG Metall Bezirk Mitte.

Tabelle 3.2: Betriebe und Beschäftigte in der hessischen Metall- und Elektroindustrie und Mitgliedsfirmen von Hessenmetall (2005–2021)

Jahr	Insgesamt		Tarifgebunden**		ohne Tarifbindung**	
	Betriebe*	Beschäftigte	Mitglieds-firmen	Beschäftigte	Mitglieds-firmen	Beschäftigte
2005	1.410	227.307	299	115.736	183	19.411
2006	1.385	223.345	302	115.074	191	19.514
2007	1.400	226.509	289	100.610	206	25.020
2008	1.381	232.317	276	100.005	235	27.347
2009	1.410	221.112	266	94.267	235	24.587
2010	1.413	220.901	267	93.959	257	24.096
2011	1.431	231.519	259	94.222	269	25.225
2012	1.440	231.900	259	95.255	275	25.878
2013	1.439	232.343	253	94.075	282	27.935
2014	1.446	232.593	250	95.188	289	28.581
2015	1.429	231.340	245	93.952	306	30.957
2016	1.435	232.617	245	97.330	320	30.043
2017	1.463	236.397	233	96.643	343	34.885
2018	1.471	240.005	224	93.421	366	37.402
2019	1.446	237.244	232	92.736	399	39.715
2020	1.414	225.215	228	88.289	421	39.509
2021	1.392	221.512	230	87.188	431	37.111

* Betriebe ab 20 Beschäftigte;

Quelle: Gesamtmetall, Zahlenhefte - Stand: jeweils Jahresende

WSI

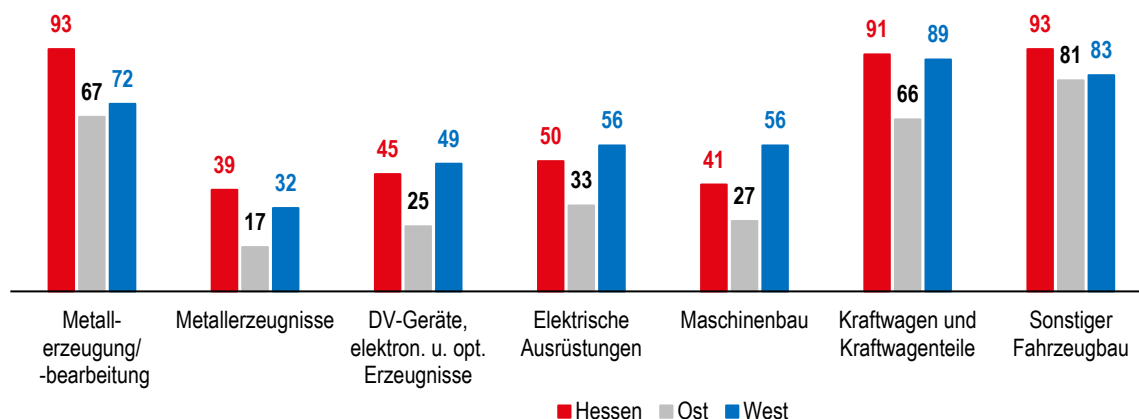
Die Anzahl der Mitgliedsunternehmen bei Hessenmetall ist seit 2005 langsam aber kontinuierlich von 482 auf 661 angestiegen. Der Zuwachs ist jedoch überwiegend auf OT-Mitglieder zurückzuführen, während die Anzahl der an den Flächentarifvertrag gebundenen M+E-Unternehmen in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist (Tabelle 3.2): Während im Jahr 2005 noch 299 Betriebe mit 115.736 Beschäftigten tarifgebunden waren, sank die Zahl bis 2021 auf 230 Betriebe mit 87.188 Beschäftigten. Gemessen an den insgesamt rund 221.512 Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Hessens liegt die Bindung des Flächentarifvertrages Ende 2021 bei rund 39 Prozent. Die Zahl der M+E-Betriebe ohne Tarifbindung kletterte in dem Zeitraum von 183 mit rund 19.411 Beschäftigten auf 431 mit 37.111 Beschäftigten.

Die Mitgliederstruktur der Verbände von Hessenmetall hat sich ebenfalls entsprechend verändert. Der Anteil der tarifgebundenen Verbandsmitglieder ist von 2005 bis 2020 von knapp 62 Prozent auf etwa 35 Prozent zurückgegangen. Bezogen auf die Beschäftigten der tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe entspricht das einem Rückgang von knapp 86 Prozent auf rund 70 Prozent. Es sind also vor allem kleine und mittlere Betriebe, die eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewählt oder die Tarifbindung aufgegeben haben.

Die Daten zur Tarifbindung in Hessen auf Basis der Verdiensterhebung 2022 weisen für die Metallerzeugung und -bearbeitung und für den Fahrzeugbau eine Tarifbindung der Beschäftigten von über 90 Prozent aus. Die anderen Branchen variieren zwischen 39 und 50 Prozent. Die Werte liegen im Vergleich zu Ostdeutschland überall deutlich höher, im Vergleich zu Westdeutschland variiert das Bild zwischen den Branchen (Abbildung 3.6).

Abbildung 3.6: Tarifbindung der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**

Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

Aus Sicht der IG Metall stellt sich die Tarifbindung recht stabil da. Bei der Zahl der Betriebe gebe es eine leichte Aufwärtstendenz, bei den Beschäftigten einen leichten Rückgang, was mit dem Personalabbau bei beschäftigungsstarken Unternehmen wie Opel zusammenhänge. Es gelingt der IG Metall jährlich ein bis zwei Unternehmen in die Tarifbindung zu holen. Neue Tarifbindung entsteht weniger durch Verbandsbindung als durch Haus- oder vor allem Anerkennungstarifverträge. Ein bemerkenswertes Beispiel für eine erfolgreiche Herstellung von Tarifbindung ist die Auseinandersetzung bei der Firma Weisensee in Eichenzell bei Fulda (dazu: Frindert/Dribbusch/Schulten 2022).

Weisensee Warmpressteile GmbH – Erfolgreicher Arbeitskampf um Tarifbindung

Die Firma Weisensee Warmpressteile GmbH in Eichenzell bei Fulda ist ein mittelständisches Unternehmen mit knapp 80 Beschäftigten, das als hochspezialisierter Zulieferer für die Automobil-, Luft und Raumfahrt- und Rüstungsindustrie produziert.

Weisensee war 2006 aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie ausgetreten und seitdem nicht mehr an einen Tarifvertrag gebunden. Das Entgeltniveau lag nach Angaben der IG Metall zuletzt etwa 30 Prozent unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages für die hessische Metall- und Elektroindustrie.

Nachdem IG Metall ihren Organisationsgrad im Betrieb deutlich erhöhen konnte, forderte sie im Mai 2021 das Unternehmen zu Tarifverhandlungen über einen Anerkennungstarifvertrag auf. Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden erklärte die Firmenleitung, sie sei zu keinen weiteren Verhandlungen bereit. Im Gegenzug rief die IG Metall zu einer Reihe von Warnstreiks auf, die dazu beitrugen, dass sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad auf fast 100 Prozent erhöhte. Im Dezember 2021 sprachen sich in einer Urabstimmung 97,2 Prozent der Beschäftigten für die Durchführung eines unbefristeten Erzwingungsstreik aus (IG Metall Hanau-Fulda 2021).

Er begann am 13. Dezember 2021 und dauerte insgesamt 23 Tage, bis schließlich am 12. Januar 2022 ein Verhandlungsergebnis für einen Haustarifvertrag erzielt werden konnte. Er sieht neben deutlichen Entgeltsteigerungen auch die Übernahme von wesentlichen Bestimmungen des Flächentarifvertrages der hessischen Metall- und Elektroindustrie (wie z. B. Urlaubstage, Entgeltrahmenstruktur und schrittweise Einführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) vor. Außerdem sollen zukünftig Erhöhungen aus den Flächentarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie übernommen werden und es wurde eine Gesprächsverpflichtung darüber vereinbart, wie eine endgültige Heranführung an den Flächentarifvertrag umgesetzt werden kann (IG Metall Hanau-Fulda 2022a).

Der Arbeitskampf bei Weisensee ist ein Lehrstück über eine erfolgreiche Erschließung eines Betriebes mit dem Aufbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht und der Durchsetzung eines Tarifvertrages nach einem zuvor langjährigen tariflosen Zustand.

Die folgenden weiteren Beispiele zeigen, dass die Rahmenbedingungen im Einzelfall sehr unterschiedlich sein können. Von zentraler Bedeutung ist jedoch immer ein hinreichend hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Hilfreich ist im Einzelfall auch die Grundhaltung des Unternehmens.

Startup Cobi

Letzteres zeigt das von Bosch vor einigen Jahren aufgekaufte Startup Cobi, das Software für E-Bikes entwickelt. Die IG Metall konnte dort zunächst einen Überleitungstarifvertrag vereinbaren und dann eine Verbandstarifbindung des Unternehmens erreichen. Die Tarifbindung des Bosch-Konzerns spielte dabei zweifellos eine Rolle.

Neumayer Tekfor

Fortschritte in Sachen Tarifbindung erzielte die IG Metall auch beim Automobilzulieferer Neumayer Tekfor in Rotenburg. Die Beschäftigten erhalten ab Juni 2023 5,2 Prozent mehr Geld. Außerdem zahlte der Arbeitgeber ihnen noch im Februar 1.500 Euro als steuerfreie Inflationsausgleichsprämie. Die Tarifverträge der IG Metall werden schrittweise anerkannt. Mitglieder der IG Metall erhalten zudem 200 Euro Bonus.

Horiba

Auch die rund 260 Beschäftigten bei Horiba in Oberursel profitieren seit kurzem von tarifvertraglichen Regelungen: Das Unternehmen bekannte sich nach zähem Ringen im Herbst 2022 zur Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie und führt ab 2023 schrittweise die Gehälter an das Niveau der Entgelte in Hessen heran. Bisher orientierte sich das Unternehmen, ohne direkt tarifgebunden zu sein, an den Gehältern im Groß- und Außenhandel. Für die meisten Beschäftigten bedeutet die neue Tarifstruktur eine deutliche Steigerung der Gehälter bei gleichzeitiger Anpassung der Arbeitszeit von 38,5 auf 35 Stunden pro Woche. Um die durch die Einführung der Tarifbindung entstehenden Kosten gleichmäßig zu verteilen, einigten sich die IG Metall und das Unternehmen auf eine stufenweise Anpassung der Gehälter und der Arbeitszeit bis 2027. Tarifierhöhungen, die sich während der stufenweisen Anpassung aus den laufenden Tarifrunden ergeben, sind an die Beschäftigten weiterzugeben.

Diskus

Ein tarifpolitischer Durchbruch gelang 2021 auch in zwei Dietzenbacher Unternehmen: Für die knapp 70 Beschäftigten der Firma Diskus galt schon seit 2008 kein Tarifvertrag mehr. Ihnen wurde mal eine tarifliche Entgelterhöhung bezahlt, mal nicht, mal nur zum Teil. Die rund 100 Beschäftigten der Firma Pittler hatten zwar einen Anerkennungstarifvertrag, mussten aber 40 Stunden pro Woche arbeiten – fünf davon unbezahlt. Nach Demonstrationen, Protesten und Streiks gelang der Durchbruch, alle Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie wurden anerkannt. Die Wochenarbeitszeit reduziert sich bis 2025 auf 35 Stunden. Diskus-Beschäftigten werden jetzt nach Entgeltrahmenabkommen (ERA) eingruppiert. Die Leistungszulage erhöht sich in Stufen auf Tarifniveau (IG Metall Offenbach 2021).

Buderus Schleiftechnik

Eine Rückkehr in die Tarifbindung konnte die IG Metall auch bei der Firma Buderus Schleiftechnik durchsetzen. Das Unternehmen wechselte 2021 wieder in die Mitgliedschaft mit Tarifbindung innerhalb des Arbeitgeberverbandes. Ein Ergänzungstarifvertrag regelte die tariflichen Besonderheiten bei der Schleiftechnik bis zum Jahr 2030. Entscheidend waren aus Sicht der IG Metall am Ende der gute Organisationsgrad und der öffentliche Druck auf das Unternehmen.

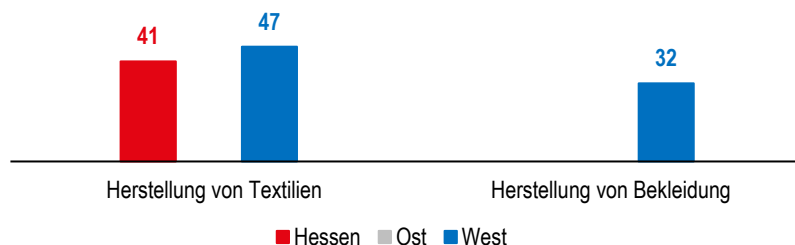
3.2.3 Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Deutschland umfasst gut 900 Betriebe mit knapp 85.000 Beschäftigten und einem Umsatz von 19,5 Mrd. Euro. In Hessen sind es 48 Betriebe mit knapp 4.900 Beschäftigte und einem Umsatz von rund 880 Mio. Euro (Statistisches Bundesamt 2023d; BA 2023).

Auf Bundesebene besteht der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, der von Landes- und Fachverbänden getragen wird. In Hessen fungiert der Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e. V. als Arbeitgeberverband. Für die Branche wird für ganz Westdeutschland verhandelt. Die Ergebnisse werden in jeweils eigene regionale Tarifverträge getrennt für die Bekleidungsindustrie und die Textilindustrie umgesetzt.

Die Tarifbindung auf Basis der Daten der Verdiensterhebung liegt für die Textilindustrie bei 41 Prozent der Beschäftigten und damit erkennbar unter dem westdeutschen Durchschnitt von 47 Prozent. Für die Bekleidungsindustrie und für Ostdeutschland insgesamt liegen keine getrennten Werte vor (Abbildung 3.7).

Abbildung 3.7: Tarifbindung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

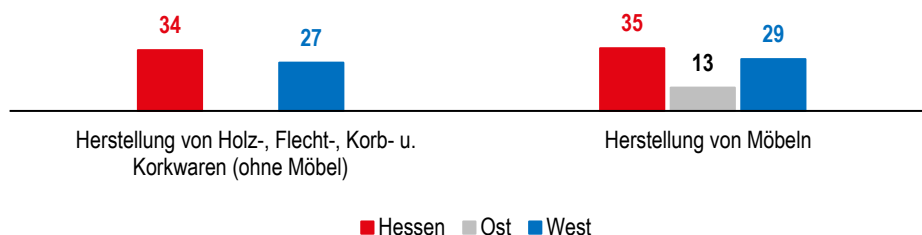
3.2.4 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

In der Holz verarbeitenden Industrie einschließlich der Möbelindustrie sind in Hessen etwa 50 Betriebe mit rund 8.500 Beschäftigten tätig. Sie erzielten 2022 einen Gesamtumsatz von 2,2 Mrd. Euro (Hessisches Statistisches Landesamt 2023). Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist der Verband Holz+Kunststoff Hessen-Thüringen e. V., er ist nicht Mitglied im bundesweiten Hauptverband der deutschen Holzindustrie (HDH). Auf gewerkschaftlicher Seite ist die IG Metall zuständig, die 1999 die Gewerkschaft Holz und Kunststoff integrierte. Es bestehen branchenbezogene Tarifverträge für Hessen.

Die Daten der Verdiensterhebung 2022 weisen für die beiden Teilbranchen eine Tarifbindung von 34 bzw. 35 Prozent der Beschäftigten aus. Die Werte liegen erkennbar über dem Niveau von Westdeutschland. Ostdeutschland liegt in der Möbelherstellung deutlich darunter (Abbildung 3.8).

Abbildung 3.8: Tarifbindung der Beschäftigten in der Holz verarbeitenden Industrie in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**

Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

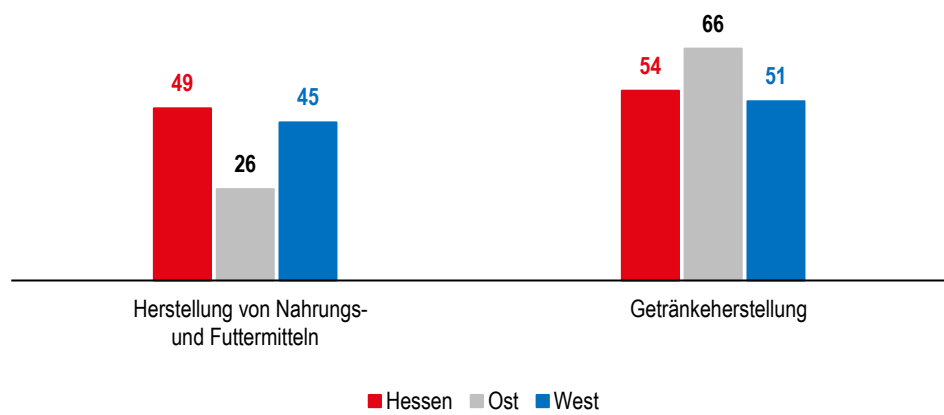
3.2.5 Ernährungswirtschaft

In der hessischen Ernährungswirtschaft inklusive der Getränkeherstellung arbeiten in 320 Betrieben rund 38.000 Beschäftigte. Der Branchenumsatz betrug 2022 rund 9,7 Mrd. Euro.

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 Tarifbindung fällt nach Angaben der Verdiensterhebung 2022 in den Teilbranchen unterschiedlich aus: Im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln beläuft sie sich in Hessen auf 49 Prozent der Beschäftigten und liegt damit über dem westdeutschen Niveau von 45 Prozent und erheblich über dem ostdeutschen Niveau von 26 Prozent. In der Getränkeherstellung liegt der Wert für Hessen bei 54 Prozent und damit ebenfalls über dem Westniveau. Der Wert für den Osten liegt erheblich höher (Abbildung 3.9).

Abbildung 3.9: Tarifbindung der Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

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.

In Hessen spielt Ferrero mit seinem Hauptsitz in Frankfurt/Main eine große Rolle. Ferrero ist tarifgebunden, handelt aber nach Beobachtung der NGG im Vorfeld mit den eigenen Betriebsräten bereits Lohnerhöhungen aus. Die Tarifierhöhungen bleiben in der Regel darunter. Gelegentlich gelingt auch die Wiederherstellung der Tarifbindung. So zum Beispiel bei der Firma Waffel Löser. Das Unternehmen war vor rund zehn Jahren aus der Tarifbindung

ausgestiegen. Nachdem es 2017 vom Süßwarenhersteller Storck aufgekauft wurde, konnte die NGG in einem längeren Prozess eine Rückkehr in die Tarifbindung erreichen. Seit zwei Jahren ist die Firma wieder an den Flächentarif gebunden.

Die diesjährige Tarifrunde verläuft sehr konfliktorisch. In einem intensiven bundesweiten Arbeitskampf versuchte die NGG die erheblichen inflationsbedingten Einkommensverluste der Beschäftigten durch unterschiedliche Festbeträge für die einzelnen Tarifgruppen auszugleichen.

Stabile Tarifbeziehungen bestehen auch in der **Brotindustrie**. Die Tarifverträge werden auf regionaler Ebene abgeschlossen. In Hessen spielen im Tarifgebiet insbesondere die Glockenbrot-Bäckerei in Frankfurt, Erlenbacher Backwaren in Groß-Gerau sowie Unternehmen der Lieken-Gruppe eine Rolle. Der Organisationsgrad ist aus Sicht der NGG gut. In der jüngsten Tarifrunde gelang ein Tarifabschluss mit einer Erhöhung von 8,5 Prozent und einer ungewöhnlich kurzen Laufzeit von 13 Monaten.

In der **Brauereiwirtschaft** gibt es ein gemeinsames Tarifgebiet für Hessen und Rheinland-Pfalz (ohne Pfalz). Tarifvertragspartei sind die Vereinigten Arbeitgeberverbände Nahrung und Genuss Hessen Rheinland-Pfalz, die auch für andere Branchen verhandeln.

Eine ähnliche Tarifstruktur besteht auch in der **Mineralbrunnen- und Erfrischungsgetränkeindustrie**. Das Tarifgebiet erstreckt sich auf Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland. Allerdings spielt hier auch die OT-Mitgliedschaft eine gewisse Rolle. In jüngster Zeit gelang der NGG auch die Herstellung von Tarifbindung, etwa bei Rhönsprudel in Ebersburg und Förschina-Sprudel in Eichenzell-Lütter.

3.3 Baugewerbe und Baustoffindustrie

3.3.1 Baugewerbe

In Hessen waren Ende 2022 im Baugewerbe 6.125 Betriebe mit rund 57.967 Beschäftigten, darunter 43.588 gewerbliche Arbeitnehmer*innen tätig. 831 Betriebe bildeten 2.345 Auszubildende aus (SOKA-BAU 2022). Das Bauhauptgewerbe erzielte 2021 einen Umsatz von 9,1 Mrd. Euro, das Bauausbaugewerbe erzielte einen Umsatz von knapp 6,9 Mrd. Euro.

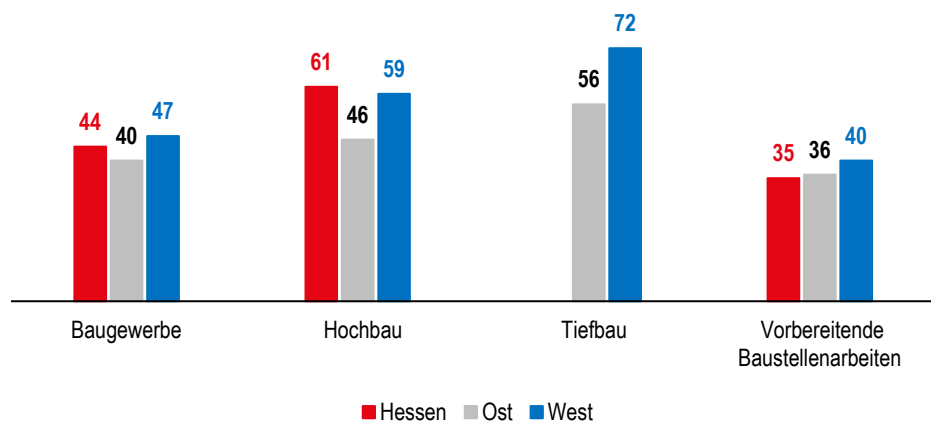
Die Tarifvertragsparteien in Hessen sind auf Arbeitgeberseite der Verband Baugewerblicher Unternehmer Hessen (VbU) sowie der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen. Dem VbU gehören nach eigenen Angaben 1.000 Baubetriebe aus allen Sparten der Branche an. Der Bauindustrieverband organisiert in beiden Bundesländern zusammen über 200 mittelständische und große Unternehmen mit rund 20.000 Beschäftigten. Die Verbände bieten keine OT-Mitgliedschaft an.

Die Interessen der Arbeitnehmer*innen vertritt die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Die IG BAU ist in Hessen mit den Bezirksverbänden Nordhessen, Hessen Mitte, Rhein-Main und Wiesbaden-Limburg vertreten.

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 Tarifbindung für das Baugewerbe liegt nach den Zahlen aus der Verdiensterhebung 2022 im Schnitt bei 44 Prozent der Beschäftigten und 26 Prozent der Betriebe (Abbildung 3.10).

Abbildung 3.10: Tarifbindung der Beschäftigten im Baugewerbe in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

Hilfreich ist im Baugewerbe ohne Zweifel der Tatbestand, dass zahlreiche Tarifverträge allgemeinverbindlich sind. Dies soll vor allem die branchenweite Umsetzung zahlreicher arbeits- und sozialpolitischer Regelungen der Tarifverträge sicherstellen. Dazu zählen die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, die Förderung ganzjähriger Beschäftigung, die Altersversorgung u. a. m.

Nach Einschätzung der IG BAU spielt die Vergabepaxis bei öffentlichen Aufträgen eine wichtige Rolle. Hier wird ausschließlich über den Preis entschieden. Es sind Generalunternehmen tätig mit osteuropäischen Beschäftigten, die teils schwarz ausbezahlt werden. Das ist dramatisch für tariftreue Hochbauunternehmen, die mit eigenen Leuten ohne Subunternehmen arbeiten. Denn die sind nämlich im Schnitt um 25 Prozent teurer. Selbst wenn

Unternehmen viel mit eigenem Personal arbeiten, sind das maximal 50 Prozent, der Rest läuft über Subunternehmen. In der Bauindustrie haben die Firmen deshalb häufig selbst keine gewerblichen Beschäftigten. Im Tiefbau ist das noch nicht so verbreitet wie im Hochbau. Zentraler Ansatzpunkt für Verbesserungen ist nach Auffassung der IG BAU ein schärferes Vergabegesetz. Vergabe sollte grundsätzlich nur an tarifgebundene Unternehmen erfolgen, die Kontrollen müssten verstärkt, Vergehen müssten mit Strafen belegt und das Nachunternehmerverhalten müsste begrenzt werden.

3.3.2 Steine-Erden-Industrie

Die Baustoff-, Steine- und Erdenindustrie ist ein Wirtschaftsbereich mit bundesweit rund 6.000 Unternehmen, einem Umsatz von rund 40 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 2022).

In der hessischen Steine-Erden-Industrie besteht ein Tarifvertragswerk mit den Unternehmerverbänden Steine/Erden/Keramik. Es handelt sich um eine Kooperation des Rheinischen Unternehmerverbandes Steine und Erden e. V., des Arbeitgeberverbandes Steine und Erden Hessen und Thüringen e. V. und des Verbandes Baustoffe und Dienstleistungen e. V.

Ströher GmbH

Nach Beobachtung der IG BAU war in der Vergangenheit eine erhebliche Tariffucht zu verzeichnen. Es bestehen sehr viele Haustarifverträge. In vier bis fünf Fällen bestehen Überleitungstarifverträge, die eine Rückkehr in die Flächentarifbindung gestalten.

So gelang es bei der Firma Stroehrer in Dillenburg nach siebenjährigen Auseinandersetzungen und Verhandlungen vor kurzem eine Einigung über die Eingliederung in den Flächentarifvertrag durchzusetzen. Seit Juni 2023 gilt die Tarifbindung, ein Überleitungstarifvertrag regelt die Anpassungsschritte über einen Zeitraum von drei Jahren. Nach einem starken Mitgliederzuwachs im Laufe des Konflikts sind aktuell ca. 250 von 300 Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied.

Finger-Beton Unternehmensgruppe

Auch bei der Finger-Gruppe lassen sich Fortschritte verzeichnen. Von den beiden hessischen Betrieben wird ein Betrieb im kommenden Jahr in die Tarifbindung zurückkehren, für den anderen werden aktuell Verhandlungen mit demselben Ziel geführt. Der Tarifvertrag gilt nach Einschätzung der IG BAU zunehmend wieder als attraktives Merkmal, das den Unternehmen bei der Fach- und Arbeitskräftewerbung nutzt.

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 Solo-Selbständige tätig wurden. Im Gerüstbau sind die Industrieunternehmen im Laufe der Zeit in Haustarifverträge gewechselt. Die anderen Unternehmen befinden sich in der Flächentarifbindung.

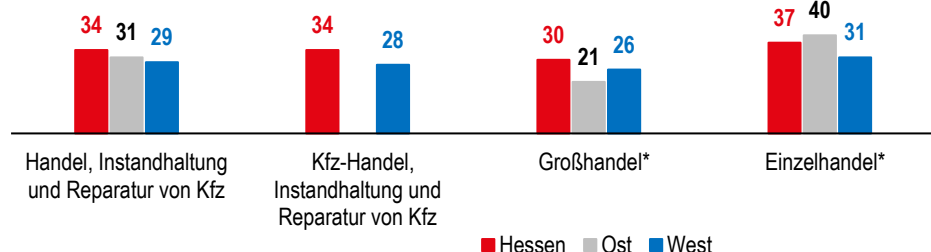
3.4 Handel

Im Handel sind in Hessen etwa 465.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Davon entfallen rund 147.00 Beschäftigte auf den Groß- und Außenhandel, im Kfz-Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur) sind etwa 60.000 Menschen beschäftigt. Die größte Handelsbranche ist der Einzelhandel mit 257.000 Beschäftigten, von denen knapp 183.000 als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und rund 74.000 als geringfügig Beschäftigte arbeiten (Bundesagentur für Arbeit 2023). Der Jahresumsatz beträgt im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) etwa 33,4 Mrd. Euro jährlich.

Tarifverträge schließt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit regionalen Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels und des Groß- und Außenhandels.

Die Tarifbindung im hessischen Handel liegt nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 bei 34 Prozent der Beschäftigten, das liegt über den Werten für Ost- und Westdeutschland. Im Einzelhandel beträgt die Tarifbindung in Hessen 37 Prozent, im Großhandel dagegen 30 Prozent und im Kfz-Handel und -Reparatur 34 Prozent (Abbildung 3.11).

Abbildung 3.11: Tarifbindung der Beschäftigten im Handel in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

3.4.1 Einzelhandel

Die Tarifvertragspartei des Einzelhandels ist auf Arbeitgeberseite der Handelsverband Hessen, der über zwei Bezirksverbände verfügt. Er gehört dem Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE) an. 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 Tariffucht im Einzelhandel, in deren Folge die Tarifbindung sehr stark zurückging.

Die Tarifsituation ist je nach Bereich unterschiedlich: Im Lebensmitteleinzelhandel sind einige große Player wie REWE, Edeka, Kaufland/Lidl und tegut tarifgebunden. Dies gilt aber zumeist nicht bei den selbständigen Einzelkaufleuten, deren Anteil teilweise bis 70 Prozent reicht. Der Anteil der Einzelkaufleute wächst, REWE plant, nur noch die Flagshipstores als Regiebetriebe zu führen. Auf diese Weise vollzieht sich ein schleichender Ausstieg aus der Tarifbindung.

Im Textileinzelhandel sind u. a. H&M und Primark im Flächentarifvertrag gebunden. Esprit hatte den gültigen Anerkennungstarifvertrag zu Ende 2020 gekündigt und konnte nach harten Auseinandersetzungen im vergangenen Jahr erneut zum Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages gebracht werden. Er sieht eine stufenweise Erhöhung von Löhnen und Gehältern vor, bis sie denen der Flächentarifverträge im Einzelhandel entsprechen.

Galeria Kaufhof Karstadt

Bei Galeria Kaufhof Karstadt erreichte ver.di nach der Verschmelzung von Kaufhof und Karstadt im Januar 2020 zwar eine umfassende Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die verbindliche und vollständige Rückkehr in die Flächentarifverträge des Einzelhandels ab Januar 2025. Nachdem aber erneut ein Insolvenzverfahren läuft und weitere 47 von 129 Filialen zur Disposition stehen, hat Galeria die Verträge gekündigt und befindet sich ver.di erneut in Verhandlungen. Galeria fordert einen Spartentarifvertrag mit dauerhaft abgesenkten Entgelten. Ver.di lehnt das mit dem Hinweis darauf ab, dass die Beschäftigten seit langem auf rund 5.500 Euro bei Vollzeit jährlich verzichten und dringend Entwicklungen bei ihren Einkommen benötigen (ver.di 2023).

Dm, Müller und Rossmann

Im Drogeriebereich sind alle großen drei Anbieter dm, Müller und Rossmann ohne Tarifbindung und weigern sich konstant, eine Tarifbindung einzugehen. Dm hat zwar eine Bindung an die Tarifverträge in den Arbeitsverträgen stehen, ist aber natürlich frei, dies jederzeit zu ändern. Auch bei Douglas setzt sich ver.di seit Jahren für die Tarifbindung ein. In der aktuellen Tarifrunde im Einzelhandel waren Douglas-Beschäftigte an Warnstreiks beteiligt.

Adler Modemärkte GmbH

Haustarifverträge sind die Ausnahme. Mit der Adler Modemärkte GmbH hat ver.di entsprechende Verträge abgeschlossen, strebt aber eine Überleitung und damit die Anerkennung der Flächentarifverträge des Einzelhandels NRW an.

Amazon

Vor 20 Jahren gründete Amazon sein erstes Warenlager in Bad Hersfeld in Hessen. 2012 begann der erste Arbeitskampf von ver.di in Bad Hersfeld, der um die Durchsetzung eines Tarifvertrages bei Amazon geführt wurde. Seitdem konnten dort und an den mittlerweile zahlreichen anderen Standorten viele Verbesserungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen realisiert werden. Die Vereinbarung eines Tarifvertrages steht noch aus. Amazon, das lange bestritten hat zur Branche des Einzel- und Versandhandels zu gehören, hat nach ver.di-Informationen Anfang 2020 immerhin die OT-Mitgliedschaft des Verbandes angenommen (ver.di 2022).

3.4.2 Großhandel

Hier bestehen zwei Tarifbereiche: Zum einen der Bereich Groß- und Außenhandel/Verlage. Auf Arbeitgeberseite fungiert der Verband Großhandel Außenhandel Verlage und Dienstleistungen Hessen e. V. (AGH) als Tarifvertragspartei. Tarifgebunden in diesem Bereich sind u. a. Metro Cash und Carry, Phoenix Pharma, AHD (Alliance Health Care), Rewe sowie Transgourmet als Großhändler im Gastronomiebereich. Die Tarifbindung bröckelt nach Beobachtung von ver.di immer weiter ab.

Der zweite Bereich sind die Gewerblichen Verbundgruppen im Großhandels- und Dienstleistungsbereich (der genossenschaftliche Groß- und Außenhandel). Er ist relativ klein und umfasst nur eine begrenzte Zahl von Unternehmen. Dazu gehören die BÄKO Hessen-Rheinland eG, Ariston Nordwestring (ANWR Group eG), Intersport sowie einige Logistikzentren von Rewe. Tarifvertragspartei ist der Arbeitgeberverband gewerblicher Verbundgruppen e. V. (AGV).

Ver.di strebt gemeinsame Tarifverhandlungen mit beiden Arbeitgeberverbänden an, das ist aber bislang noch nicht gelungen (ver.di Hessen 2022a).

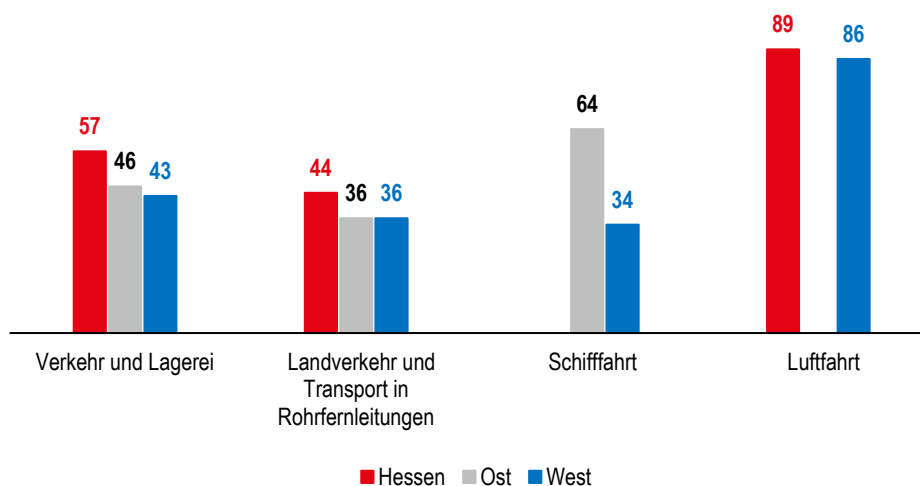
3.5 Verkehr und Lagerei

In dem Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei sind in Hessen rund 228.000 Beschäftigte tätig, davon gut 16 Prozent im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Bundesagentur für Arbeit 2023). Zu dem Wirtschaftsbereich gehören im Wesentlichen Personenbeförderung, Güterbeförderung, Schifffahrt, Luftfahrt sowie Kurier-Express-Paketdienste (KEP) und die Lagerei.

Zur Tarifbindung in diesem Wirtschaftsbereich weist die Verdiensterhebung 2022 in Hessen folgende Daten aus: Insgesamt sind 57 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Damit liegt der Bereich deutlich über dem westdeutschen Niveau. Es gibt aber große Unterschiede. Im Wirtschaftszweig Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen beträgt die Tarifbindung 44 Prozent, in der Luftfahrt dagegen 89 Prozent. Für die Schifffahrt liegen in Hessen keine Daten vor (Abbildung 3.12).

Abbildung 3.12: Tarifbindung der Beschäftigten im Bereich Verkehr und Lagerei in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**

Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

3.5.1 Nahverkehr

Im öffentlichen und privaten Nahverkehr bestehen unterschiedliche Tarifstrukturen. Die kommunalen Verkehrsunternehmen sind im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV Hessen) organisiert. Die zentralen tariflichen Regelungen und Leistungen sind im TV-N Hessen festgehalten, der in der Regel auch die im TVöD vereinbarten Entgeltsteigerungen nachvollzieht. Tarifgebunden sind u. a.

- Wiesbaden ESWE Verkehrsgesellschaft mbH
- Frankfurt Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main, kurz VGF (U-Bahn, Straßenbahn – ohne Bus)
- Kasseler Verkehrs-Gesellschaft
- Marburg Marburger Verkehrsgesellschaft

Im privaten Omnibusgewerbe besteht eine Tarifbindung auf Grundlage der Tarifverträge von ver.di mit dem Landesverband Hessischer Omnibusunternehmen (LHO). Darin organisieren sich verschiedenste Unternehmen: DB Regio, Transdev, Tochterfirmen der Verkehrsgesellschaft Frankfurt (VGF) und zahlreiche Omnibusunternehmen. Aus Sicht von ver.di handelt es sich um eine stabile Tarifsituation. Erst kürzlich (2021) konnte die Gewerkschaft mit dem LHO einen Tarifvertrag Bus-Rente Hessen (Private Pensionskasse) abschließen.

Insbesondere im Schienenpersonennahverkehr konkurrieren unterschiedliche Anbieter miteinander. Neben der DB Regio (und ihren Tochtergesellschaften) sind auch private Bahnunternehmen aktiv. Tarifvertragspartei sind auf gewerkschaftlicher Seite die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die Betriebe der DB Regio sind zu 100 Prozent mit bundesweit geltenden Tarifverträgen gebunden.

Die Verkehrsaufträge erhalten die Anbieter nach Ausschreibungen durch die beiden großen Verkehrsverbünde in Hessen, dem Nordhessischen Verkehrsverbund (NVV), einem Zusammenschluss von 40 Verkehrsunternehmen und dem Rhein-Main-Verkehrsverbund (RMV), in dem 15 Landkreise und elf Städte zusammengeschlossen sind. Bei den Ausschreibungen sind die Vorgaben des Tariftreuebeirats zu beachten. Der nach § 8 des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG) eingesetzte Beirat legt die für die Vergabe maßgeblichen Tarifverträge und deren entgeltrelevanten Bestandteile fest. Das Problem besteht aus gewerkschaftlicher Sicht weniger in der Vorgabe der Tarifstandards als vielmehr in der Kontrolle ihrer Umsetzung.

3.5.2 Güterverkehr

Im schienengebundenen Güterverkehr ist nach wie vor die DB Cargo ein großer Anbieter. Hier besteht ein Konzerntarifvertrag. Darüber hinaus sind auch kleinere Anbieter aktiv, für die teilweise Haustarifverträge gelten.

3.5.3 Service-Bereiche

Für die verschiedenen Service-Bereiche wie technische Dienstleistungen, Reinigung und Sicherheit bei der Deutschen Bahn ist der Unternehmensbereich DB Services zuständig, der seine Dienstleistungen auch anderen Unternehmen anbietet. Es besteht ein konzernweiter Tarifvertrag mit regionalen Unterschieden bei den Entgelten. Aufgrund der in Teilbereichen verbreiteten Praxis der Fremdvergabe kann allerdings keineswegs von einer flächendeckenden Tarifbindung ausgegangen werden. Zum Teil bestehen durchaus prekäre Arbeits- und Einkommensbedingungen.

3.5.4 Postdienste, Speditionen und Logistik

Im Wirtschaftszweig Post-, Kurier- und Expressdienste arbeiten in Hessen rund 16.000 Beschäftigte. Im Bereich der Postdienste ist die Deutsche Post/DHL der größte Anbieter, mit dem ver.di Tarifverträge abgeschlossen hat.

Im Bereich Speditions- und Logistikgewerbe sowie Güterkraftverkehrsgewerbe bestehen Tarifverträge mit der Vereinigung des Verkehrsgewerbes Hessen e. V. Der Verband vertritt nach eigenen Angaben fast 900 Betriebe mit ca. 44.000 Beschäftigten. Die großen Player des Gewerbes wie UPS, DPD sowie Kühne und Nagel sind tarifgebunden. Im Juli 2022 wurde nach streitigen Verhandlungen ein neuer einheitlicher Manteltarifvertrag vereinbart, der die zuvor bestehenden getrennten Manteltarifverträge für gewerbliche und kaufmännische Beschäftigte zusammenführt und verschiedene Leistungen deutlich verbesserte. Auch die Vergütungstarifverträge sollen modernisiert werden.

Hermes

Die Firma Hermes ist aus dem hessischen Verband ausgetreten und wendet freiwillig den Hamburger Tarifvertrag an, wo sich auch der Sitz des Unternehmens befindet. Dadurch soll eine unternehmensweit einheitliche Struktur realisiert werden. Im Ergebnis bedeutet dies eine Absenkung des Verdienstniveaus für die Beschäftigten in Hessen.

FedEx Express

Bei FedEx Express, einem der weltweit größten Logistiker, kam es für die über 1.000 Beschäftigten an mehreren Standorten in Hessen zu einem Tarifkonflikt mit weitreichenden Auswirkungen. Nach Übernahme des Logistikers TNT durch FedEx habe sich die Unternehmenskultur grundlegend gewandelt, so Andreas Jung, Tarifverhandlungsführer der Gewerkschaft ver.di. Im Jahr 2021 seien alle bestehenden Unternehmenstarifverträge gekündigt worden, die verschiedenen Quellgesellschaften im Rahmen von Betriebsübergängen verschmolzen und es sei ein rechtlich zu beanstandendes Gewirr aus Arbeitgeberzusagen und nicht bindenden Vereinbarungen geschaffen worden, um Arbeits- und Einkommensbedingungen neu zu sortieren. Die zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat 2021 abgeschlossene „Gesamtbetriebsvereinbarung Entgeltordnung“ wurde vom Arbeitsgericht Frankfurt für rechtsunwirksam erklärt, weil sie gegen den Tarifvorbehalt nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz verstößt. Eine weitere Klärung wurde bislang nicht erzielt.

Airmail Center Frankfurt GmbH

Für das Luftpostlogistikunternehmen Airmail Center Frankfurt GmbH konnte ver.di nach erheblichem Druck einen Einstieg in die Tarifbindung erzielen. Das Unternehmen, dessen Anteilseignern die Lufthansa Cargo, die Fraport AG und die Deutsche Post/DHL sind, hatte sich zunächst geweigert, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Erst als ver.di diese Weigerung presseöffentlich machte und mit Arbeitskampfmaßnahmen drohte, kam es zu Verhandlungen.

ABS Bonifer

Das Speditionsunternehmen ABS Bonifer mit Sitz in Offenbach, Spezialist für Gefahrguttransporte (Benzin, technische Gase) war nicht tarifgebunden. ver.di forderte das Unternehmen zu Haustarifverhandlungen auf und konnte sich dabei auf den hohen Organisationsgrad bei den Fahrern stützen. Um diesen Verhandlungen zu entgehen, wurde die Firma tarifgebundenes Mitglied des Arbeitgeberverbandes VDV.

Fiege Logistik Stiftung & Co. KG

Die Fiege Logistik Stiftung & Co. KG betreibt verschiedene Logistik-Unternehmen. Ver.di unternimmt verschiedene Anstrengungen, um eine Tarifbindung zu erreichen. Erfolgreich war die Gewerkschaft bereits bei der Niederlassung Hanau. Der Aufforderung zu Tarifverhandlungen Ende 2022 kam das Unternehmen bereits Anfang 2023 nach. Im Mai 2023 konnte ver.di die Mitglieder bereits über das Gesamtpaket der Arbeitgeber und den Verhandlungsstand informieren. Für Juli steht gegebenenfalls eine endgültige Einigung in Aussicht.

3.5.5 Bodenverkehrsdienste

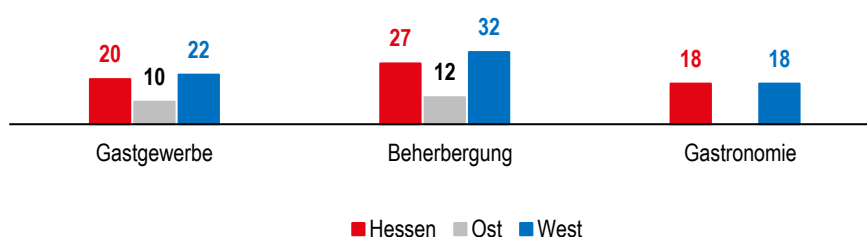
Im Bereich der Bodenverkehrsdienste gibt es am Frankfurter Flughafen zwei Abfertigungslizenzen. Eine liegt bei der Fraport AG und deren Tochter FraGround. Dort gilt der TVöD beziehungsweise eine Anlehnung an den TVöD bei der FraGround. Weitere Haustarifverträge gibt es mit zahlreichen Unternehmen, so z. B. der Wisag als Inhaber der zweiten Abfertigungslizenz. Seit Jahren verfolgt ver.di das Ziel von bundesweit geltenden Tarifverträgen für die öffentlichen und privaten Anbieter von Bodenverkehrsdienstleistungen. Zurzeit befinden sich die Verhandlungen in der Endphase, sodass ein Abschluss in baldiger Zukunft möglich erscheint.

3.6 Gastgewerbe

Für das Gastgewerbe in Hessen weist die Statistik für Juni 2021 rund 17.200 Unternehmen aus. Im September 2022 waren in dem Wirtschaftszweig rund 82.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Hinzu kamen knapp 69.000 geringfügig Beschäftigte (DEHOGA Hessen 2023; Bundesagentur für Arbeit 2023).

Die Daten der Verdiensterhebung 2022 weisen für das Gastgewerbe in Hessen insgesamt eine Tarifbindung von 20 Prozent der Beschäftigten aus (Abbildung 3.13). Sie liegt etwas unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer insgesamt und doppelt so hoch wie in Ostdeutschland. Im Beherbergungsgewerbe liegt die Tarifbindung mit 27 Prozent deutlich über der Gastronomie mit lediglich 18 Prozent.

Abbildung 3.13: Tarifbindung der Beschäftigten im Gastgewerbe in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

Das **Hotel- und Gaststättengewerbe** wird bundesweit durch Tarifverträge in 18 regionalen Tarifgebieten geregelt. Tarifvertragspartei in Hessen ist DEHOGA Hessen mit 29 Kreisverbänden und Geschäftsstellen für Nord- und Osthessen, Mittelhessen, Rhein-Main, Südhessen und Westhessen. Der Verband lässt, wie auch acht andere DEHOGA-Landesverbände, seit 2007 OT-Mitgliedschaften zu. Die Arbeitnehmer*innen werden vertreten durch die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Hessen ist Bestandteil des NGG-Landesbezirks Südwest und verfügt über fünf Regionalbüros in Hessen.

Die Tarifbindung in Hessen ist aus Sicht der NGG auf niedrigem Niveau in den vergangenen Jahren stabil. Erwartungsgemäß sind die großen Hotels eher tarifgebunden, die kleineren gastronomischen Betriebe befinden sich oftmals in wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der Tarifbindung abgeneigt. Das erklärte Ziel der NGG, eine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge in der Branche durchzusetzen, scheitert bislang an der OT-Strategie einiger DEHOGA-Landesverbände. Firmentarifverträge sind selten. So konnte die NGG für einige Häuser der Achat-Hotelkette Firmentarifverträge abschließen. 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 (Schulten/Specht 2022).

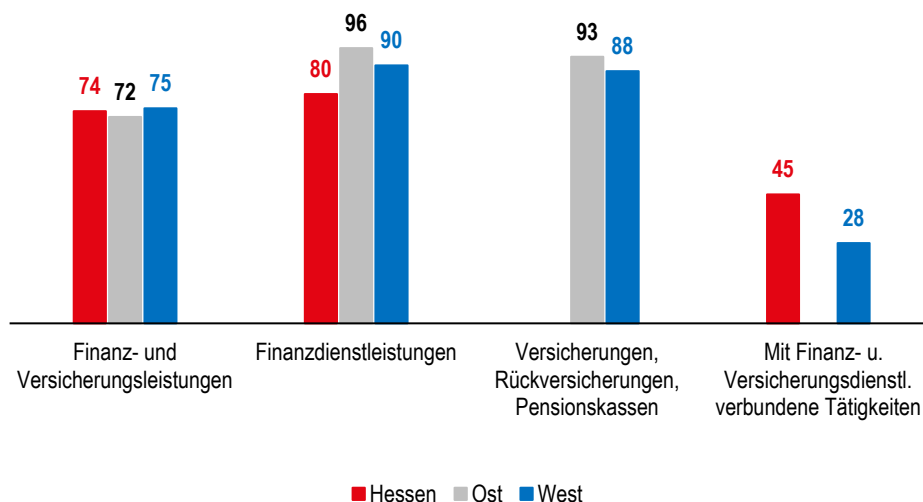
In der **Systemgastronomie** gibt es einen bundesweit geltenden Flächentarifvertrag mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), zu dem viele große Fast-Food-Ketten wie McDonald's, Burger King, Starbucks usw. gehören. Mittlerweile existieren hier einheitliche Entgeltsätze für West- und Ostdeutschland (Schulten/Specht 2020). 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 Hessen rund 153.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2023). Davon entfallen rund zwei Drittel auf die Finanzdienstleistungen, zwölf Prozent auf Versicherungen und Pensionskassen und 20 Prozent auf sonstige Dienstleistungen in diesem Bereich. Für den gesamten Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weisen die Daten der Verdiensterhebung 2022 für Hessen eine Tarifbindung von 74 Prozent der Beschäftigten aus. Dies entspricht nahezu dem Wert für Westdeutschland insgesamt und liegt etwas über dem Wert für die ostdeutschen Länder (Abbildung 3.14).

Abbildung 3.14: Tarifbindung der Beschäftigten in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**

Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

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 Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) für die beiden Branchen abschließt.

Dem AGV Banken gehören nach eigenen Angaben rund 99 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit 130.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 67 Institute. Der Bundesverband Öffentlicher Banken organisiert 63 Mitgliedsinstitute. Der AGV Versicherungen führt die Tarifverhandlungen für die rund 204.000 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) ab.

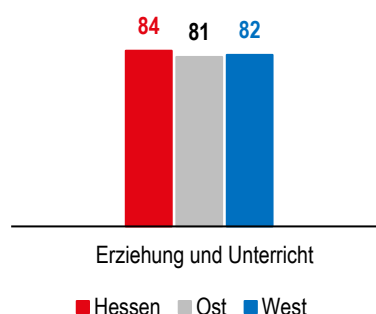
3.8 Erziehung und Unterricht

Im Bereich Erziehung und Unterricht waren in Hessen 2022 rund 108.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig, davon rund 31.700 an Kindergärten/Vorschulen, rund 7.600 an Grundschulen, 20.100 an weiterführenden Schulen und rund 31.500 im tertiären Bildungssektor. Hinzu kommen knapp 17.500 geringfügig Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2023).

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 in Hessen in diesem Sektor liegt nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 bei 84 Prozent der Beschäftigten. Das ist geringfügig über dem Wert für die westdeutschen Bundesländer insgesamt (Abbildung 3.15). Ein Grund für die hohe Tarifbindung liegt ist, dass der größte Teil des Bereichs Erziehung und Unterricht zum öffentlichen Dienst gehört, der traditionell sehr hohe Werte aufweist (siehe Kapitel 3.11).

Abbildung 3.15: Tarifbindung der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht in Hessen, West* und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

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 Tarifauseinandersetzungen um den Sozial- und Erziehungsbereich gegeben (2009, 2015), die zu erheblichen Verbesserungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen führten. Auch im Jahr 2022 setzten die Gewerkschaften weitere Verbesserungen in diesem Bereich durch: Dazu zählten Entlastungstage, monatliche Zulagen für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen und verbesserte Eingruppierungsbestimmungen (ver.di 2022).

Bei den kirchlichen Einrichtungen sind zum Teil Caritas und Diakonie als Träger aktiv. Hier werden die Arbeitsbeziehungen über den sogenannten Dritten Weg „intern“ geregelt, in der Regel durch abweichende Anwendung des TVöD. Im privaten Bereich gibt es in Einzelfällen Tarifverträge.

3.8.2 Schulen

Dominierend ist das öffentliche Schulwesen. Hier gilt der TV-H, ausgehandelt von ver.di in Tarifgemeinschaft mit den Gewerkschaften GEW, GdP, IG BAU und der dbb-tarifunion. Eines der zentralen tarifpolitischen Themen war auch in Hessen seit mehreren Jahren eine eigenständige Entgeltordnung für Lehrkräfte. Der bundesweit gültige Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) galt in Hessen nicht. Hier gelang es den Gewerkschaften 2021 für Hessen den Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (TV EGO-L-H) durchzusetzen, der seit dem August 2022 in Kraft ist. Damit konnte die letzte tarifvertragliche Lücke in dem Bereich geschlossen werden.

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. Für einzelne freie Schulen besteht Tarifbindung. So hat die GEW mit der Frankfurt International School – FIS einen Tarifvertrag abgeschlossen, der auch regelmäßig fortgeschrieben wird.

Nikki gGmbH

Gelegentlich gelingt auch eine Rekommunalisierung von Firmen. In der Stadt Neu-Isenburg macht die Nikki gGmbH mit 80 Beschäftigten Schulkinderbetreuung. Nach langem Bemühen wird die Gesellschaft zum 1. Januar 2024 in die Stad Neu-Isenburg reintegriert.

3.8.3 Hochschule und Weiterbildung

Auch für den Hochschulbereich gilt der TV-H. Für die TH Darmstadt und die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt gelten Haustarifverträge, die den TV-H nachvollziehen. Eigene tarifpolitische Akzente konnten dort nicht gesetzt werden.

Ein wichtiges Ziel beider DGB-Gewerkschaften ver.di und GEW ist auch in Hessen die Durchsetzung eines Tarifvertrages für studentische Beschäftigte. An einzelnen Universitäten (Kassel, Frankfurt) gibt es Hochschulgruppen, die das Thema aktiv bearbeiten. Voraussichtlich wird das Thema bei den nächsten Verhandlungen auf Bundesebene mit der TdL und auch in Hessen um den TV-H eine Rolle spielen.

Ein weiteres Thema an den Hochschulen sind die Lehrbeauftragten, die als Selbständige mit Einzelverträgen zu teilweise Honorarbedingungen arbeiten (GEW Pressemeldung 23.5.2023). Ein tarifvertraglicher Zugang ist hier allerdings kaum möglich.

Im Bereich der Weiterbildung bestehen eher kleine Einrichtungen, zumeist ohne Tarifbindung. Es gibt auch positive Beispiele.

Verein Lehrerkooperative e. V.

Ab 2010 wollte die GEW mit dem Verein Lehrerkooperative e. V. einen Tarifvertrag vereinbaren. Die Tarifinitiative entstand, weil der Arbeitgeber die in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte Jahressonderzahlung seit mehreren Jahren um die Hälfte gekürzt hatte. Mitten in die Streikbewegung platzte die Insolvenz. Der ASB übernahm den Betrieb und führte in unter dem Namen ASB Lehrerkooperative fort. Es handelt sich heute um einen freien gemeinnützigen Träger mit ca. 60 Einrichtungen im Rhein-Main-Gebiet mit fast 1.000 Beschäftigten, in dem die Tarifverhandlungen gemeinsam von GEW und ver.di geführt werden. Nach einem Beschäftigungssicherungsvertrag gelang es dann 2017, einen ersten TV zu den Arbeitsbedingungen und zur Bezahlung abzuschließen (GEW Hessen 2017). Tarifpolitisches Ziel ist die Heranführung an den TVöD. 2022 gelang dann nach intensiven und langen Verhandlungen eine Tarifeinigung, nach der die Tabellenentgelte und die Wochenarbeitszeit an das Niveau des TVöD in Frankfurt angepasst werden (GEW Hessen 2022).

Arbeit und Bildung Marburg e. V.

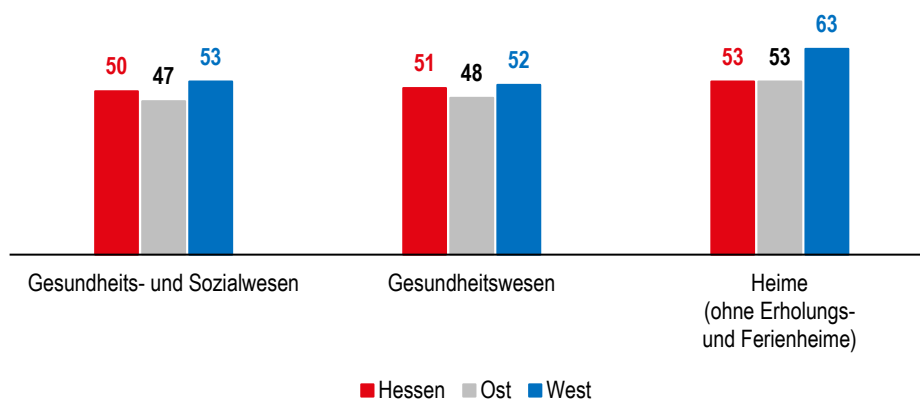
Ein Tarifvertrag existiert für Arbeit und Bildung Marburg e. V., einer gemeinnützigen Einrichtung zur Förderung vor allem von benachteiligten Menschen. Haustarifverträge gibt es mit der DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH und dem Internationalen (IB), dessen Zentrale in Frankfurt sitzt. Auf Bundesebene gibt es weitere Tarifverträge z. B. mit der Berlitz School, mit der Fröbel-Gruppe und dem Internationalen Bund.

Seit 2015 besteht ein Branchenmindestlohn Berufliche Weiterbildung für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, der in diesem Bereich für eine Verdienstuntergrenze sorgt.

3.9 Gesundheits- und Sozialwesen

In Hessen arbeiten 365.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Hinzu kommen noch einmal rund 66.000 geringfügig Beschäftigte (BA 2023). Insgesamt fielen im Jahr 2022 nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 in Hessen 50 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unter einen Tarifvertrag, womit die Tarifbindung in Hessen sich etwas unterhalb des Niveaus der westdeutschen Bundesländer insgesamt bewegt (Abbildung 3.16). Die Werte für Ostdeutschland liegen noch einmal etwas niedriger als in Hessen.

Abbildung 3.16: Tarifbindung der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen in Hessen, West*- und Ostdeutschland (2022)**
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin
Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

WSI

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Tariflandschaft zersplittert. 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).

3.9.1 Krankenhäuser

Im Krankenhausbereich gibt es eine geteilte Tariflandschaft. Bei den Unikliniken gehört das Uni-Klinikum Gießen und Marburg mit rund 8.000 nicht-ärztliche Beschäftigten zur Rhön-Klinikum AG. Dort konnte ver.di im Frühjahr 2023 nach einem dreiwöchigen Arbeitskampf erstmals in einem privaten Klinikum einen Entlastungstarifvertrag mit verbindlichen Vorgaben zur Personalbemessung durchsetzen. Zuletzt waren täglich etwa 1.000 Beschäftigte im Streik, mehr als 1.300 Beschäftigte schlossen sich während der Tarifaussinandersetzung der Gewerkschaft an. Die Uniklinik Frankfurt/Main hat einen Haustarifvertrag mit ver.di, der eine dynamische Bindung an den TV-L beinhaltet. Hier konnte ebenfalls ein Entlastungstarifvertrag abgeschlossen werden.

Die großen Akutkliniken werden im Wesentlichen kommunal geführt, die kleineren Kliniken sind vielfach privatisiert worden und gehören zu privaten profitorientierten Klinikkonzernen. So hat zum Beispiel der Asklepios-Konzern eine Reihe von kommunalen Kreiskliniken aufgekauft. Ein relevanter Anteil der Krankenhäuser wird auch nach wie vor unter kirchlicher Trägerschaft geführt. Hierzu gehört der aus der Diakonie-Tradition entstandene Agaplesion-Konzern sowie die Arbeitsgemeinschaft katholischer Krankenhäuser in Hessen, in der sich 14 Einrichtungen der Caritas zusammengeschlossen haben. Außerdem ist ein wachsendes Netz von medizinischen Versorgungszentren (MVZ-Kliniken) zu nennen, die aus kleinen Kliniken und ehemaligen Arztpraxen entstanden sind.

Die großen Kliniken sind in der Regel tarifgebunden, und zwar durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen als Arbeitgebervertretung. Die Tarifbindung blieb auch bei Aufkäufen durch private Konzerne erhalten, etwa bei den HSK-Kliniken Wiesbaden, die von Helios aufgekauft wurden und Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband geblieben sind. Dasselbe war der Fall bei dem von Sana übernommenen Klinikum Offenbach. Die Helios-Kliniken unterliegen entweder dem TVöD oder dem Konzerntarifvertrag. Auch die kleineren kommunalen Kliniken sind Mitglied im Arbeitgeberverband. Die von Asklepios geführten Kliniken haben in der Regel keine Tarifbindung. Die Main-Taunus-Kliniken wurden vor über 15 Jahren aus dem kommunalen Arbeitgeberverband ausgeschlossen, weil sie im Jahr 2006 als erste einen Pilottarifvertrag mit der Ärztegewerkschaft Marburger Bund abgeschlossen hatten. Einen zwischenzeitlich wieder möglichen Eintritt lehnen sie ab.

Bei den Krankenhäusern in kirchlicher Trägerschaft gibt es keine Tarifverträge. Sie verfolgen stattdessen den so genannten „Dritten Wege“, bei dem die Arbeitsbedingungen in paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegt werden. Der Agaplesion-Konzern hängt an der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie. Bei den katholischen Krankenhäusern sind die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) maßgeblich. Da den Beschäftigten jedoch das Recht auf Streik verwehrt wird, verfügen sie über wenig Druckmittel, so dass letztendlich die Arbeitsbedingungen einseitig von der Arbeitgeberseite entschieden werden. In der Praxis orientieren sich sie sich dabei jedoch zumeist an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes. Der ambulante Bereich, die

Arztpraxen und die Medizinischen Versorgungszentren (MVZ), die vermehrt von Hedgefonds aufgekauft werden, sind in der Regel nicht tarifgebunden.

Ein Unterlaufen der Tarifbindung findet auch bei den kommunalen Trägern statt, da sie oftmals tariflose Tochtergesellschaften gründen, bei denen die Arbeits- und Einkommensbedingungen deutlich unter Tarifniveau liegen.

Klinikum Bad Hersfeld

Das Klinikum Bad Hersfeld ist ein kommunales Krankenhaus mit einem breiten Leistungsspektrum, das über die Grund- und Regelversorgung hinausgeht. Dazu gehören z. B. auch die Kinder- und Jugendmedizin, Neurologie und Geriatrie, Psychiatrie u. a. Das Klinikum hat in der Vergangenheit das Herz-Kreislauf-Zentrum Rotenburg (HKZ), die Reha-Klinik Am Hainberg und die Orthopädie Bad Hersfeld übernommen. Außerdem gehört das Medizinische Versorgungszentrum Hersfeld-Rotenburg zur Unternehmensgruppe.

Das Klinikum Bad Hersfeld ist Mitglied des Kommunalen Arbeitsgeberverbandes und damit grundsätzlich an den TVöD gebunden. Zwischen 2006 und 2009 gab es im Klinikum Bad Hersfeld einen Notlagentarifvertrag. Zu dieser Zeit wurde auch der Tarifvertrag Service, den ver.di mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen abgeschlossen hat, angewendet. Dieser enthält im Vergleich zum TVöD niedrigere Verdienste für die unteren Entgeltgruppen aus dem Bereich der Un- und Angelernten und soll diese Beschäftigten vor weiterem Outsourcing schützen.

Bereits 2001, also vor dem Notlagentarifvertrag, hatte das Klinikum als Tochterunternehmen eine „Gesundheitszentrum GmbH“ gegründet, die zahlreiche Dienstleistungen der medizinischen und nichtmedizinischen Patientenversorgung wie Küche, Hausdienste, Verwaltung, Controlling, aber auch Diagnostik und Therapieleistungen u. a. erbringt. Das Gesundheitszentrum ist tariflos, wendet aber freiwillig den Tarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk an, der um einige Vergütungsgruppen ergänzt und entsprechend angepasst wurde. Nach dem Auslaufen des Notlagentarifvertrages wurde dieser wieder eingesetzt. Das Verdienstniveau liegt deutlich unter dem TVöD, im Laborbereich um bis zu 500 Euro im Monat. Das führt zu wachsender Unzufriedenheit unter den Beschäftigten. Nicht zuletzt der jüngste Abschluss im öffentlichen Dienst, dessen Inflationsausgleichszahlungen für das Gesundheitszentrum bisher nicht übernommen wurden, und der durch die hohen Tarifsteigerungen im nächsten Jahr, insbesondere für die unteren und mittleren Entgeltgruppen ein deutliches Plus mit sich bringt, erhöhte den Druck.

Für das Herz-Kreislauf-Zentrum Rotenburg (HKZ) galt früher ein eigener Haustarifvertrag, zum 1.1.2018 wurde ein Tarifvertrag zur Anwendung des TVöD vereinbart. Das Orthopädiezentrum war ursprünglich tariflos, zum 1.2.2017 wurde ein Tarifvertrag zur Anwendung des TVöD vereinbart. In beiden Unternehmen wurden die tariflichen Regelungen zum Leistungsentgelt und zur Zusatzversorgung bisher nicht übernommen. Die Klinik am Hainberg hat seit 2006 eine tarifvertragliche Sonderregelung zum TVöD. Diese wurde immer wieder neu angepasst. Ein Tarifvertrag zur schrittweisen Anwendung des TVöD wurde am 1.1.2019 vereinbart – diese wird 2026 die vollständige Anwendung des TVöD bringen.

Das Klinikum steht insgesamt vor einem größeren Umbruch. Ein Neubau am Standort in Bad Hersfeld ist geplant, mit dem auch eine Zusammenführung mit dem HKZ und dem Orthopädiezentrum realisiert werden soll. Dies führt auch zu einer stärkeren Integration im Personalbereich.

Aus Sicht von ver.di ist es daher dringend an der Zeit, eine einheitliche tarifvertragliche Grundstruktur für den Gesamtkomplex herbeizuführen. Die Sonderstellung des Gesundheitszentrums sei nicht länger zu rechtfertigen. ver.di hat deshalb eine Tarifkommission mit Vertreter*innen aus allen nicht-ärztlichen und nicht-pflegerischen Bereichen gebildet. Ziel ist die schrittweise Anpassung der Arbeits- und Einkommensbedingungen an den TVöD. Anfang Juli 2023 ist ein erstes Sondierungsgespräch mit dem Arbeitgeber geplant.

Vitos gGmbH

Die Vitos gGmbH, ein vom Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen getragenes Unternehmen, ist ein großer, öffentlich getragener Gesundheits- und Sozialdienstleister im Bereich Psychiatrie, Jugend- und Behindertenhilfe mit insgesamt rund 11.000 Beschäftigten. Das Unternehmen ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband. Für den Servicebereich hat es eine eigene Tochtergesellschaft mit 800 Beschäftigten. Hier gilt nicht der TVöD, sondern ein abgesenktes Tarifniveau speziell für die unteren Entgeltgruppen. Aktuell finden Tarifverhandlungen mit ver.di statt, um eine Angleichung an das TVöD-Niveau wieder herzustellen. Ein Grund sind die erheblichen Rekrutierungsprobleme beim Personal.

3.9.2 Stationäre Pflege

Im Bereich der stationären Pflege, wo mehr Personen beschäftigt sind als in den Kliniken, sind lediglich fünf Prozent der Heimplätze im kommunalen Bereich angesiedelt und unterliegen damit dem TVöD. Im Bereich der Altenhilfe hat ver.di 2022 erstmals einen Tarifvertrag für diakonische Altenhilfeeinrichtungen in Hessen abgeschlossen. Gemeinsam mit dem „Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen“ hat ver.di nach zwei Jahren intensiven Verhandlungen tarifliche Regelungen vereinbart, die im Vergleich zu den bislang geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien deutliche Verbesserungen wie bessere Bezahlung und kürzere Arbeitszeiten brachten. Im Zuge der Verhandlungen hatten sich mehrere hundert Diakonie-Beschäftigte bei ver.di organisiert (ver.di Hessen 2022b). Dieser Tarifvertrag ist aus Sicht von ver.di ein Fuß in der Tür zur Diakonie. Bei der AWO Hessen Süd liegt der Tarif nach Einschätzung von ver.di unter dem Niveau des TVöD. Zu Beginn des Jahres gab es auch Konflikte, weil die Arbeiterwohlfahrt die vereinbarten Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst nicht umsetzte, obwohl sie an den TVöD gebunden ist (ver.di Frankfurt/Main 2023).

3.9.3 Sozialwesen/soziale Dienste

Im Sozialwesen gibt es neben den öffentlichen Einrichtungen, für die in Hessen der TV-H SuE Sozial- und Erziehungsdienst Hessen gilt, die bereits genannten kirchlichen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die auf ihrem kirchlichen Sonderrecht beharren. Im Bereich der Wohlfahrtsverbände ist die Situation unterschiedlich (s. a. Punkt „Erziehung und Unterricht“).

3.10 Weitere Dienstleistungen

3.10.1 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. 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 Hessen gibt es 95 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-Hessen.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 (Stiehm/Weinkopf 2021). Bis 2013 war auch der Bereich Aviation mit den Luftsicherheitskräften Bestandteil des Tarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Hessen. 2019 wurde der hessische Entgelttarifvertrag für Luftsicherheitskräfte in einen bundesweiten Tarifertrag, allerdings mit regional gestaffelten Lohn Tabellen, überführt.

3.10.2 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. Zuletzt gelang im Juni nach Warnstreiks von über 4.000 Beschäftigten ein Abschluss mit Entgeltsteigerungen, einer Inflationsausgleichsprämie sowie der seit langem angestrebten Angleichung der Entgelte im Osten an den Westen.

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.

3.10.3 Medien

Die Medienlandschaft in Hessen ist unterschiedlich strukturiert: Was die **Tagespresse** betrifft, gibt es mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) und der Frankfurter Rundschau zwei bundesweite Tageszeitungen, die ihren Sitz in Hessen haben. Die anderen sind in der Regel mit Redaktionen und Landesbüros in Frankfurt/Main vertreten, nicht zuletzt wegen der Finanz- und Börsenberichterstattung. Darüber hinaus gibt es eine Reihe regionaler Tageszeitungen, darunter die Gießener Allgemeine, die Hessisch-Niedersächsische Allgemeine, der Hanauer Anzeiger und die Fuldaer Zeitung.

Für die Redakteur*innen besteht ein bundesweit gültiger Tarifvertrag, der von der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju), ver.di und dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) mit dem Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) ausgehandelt wird.

Die Tarifbindung fällt allerdings sehr gering aus, weil die meisten Verleger entweder eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung haben oder aber neben den tarifgebundenen Betrieben Ausgründungen ohne Tarifbindung vorgenommen haben. Nach einer Auflistung der dju Hessen gilt dies für knapp 20 Tageszeitungen (dju 2023). In einer Antwort auf eine Große Anfrage der SPD-Fraktion im hessischen Landtag zitiert die Landesregierung den DJV mit dem Hinweis, dass mit dem „Darmstädter Echo“ nur noch eine Tageszeitung in Hessen an den bundesweiten Flächentarifvertrag gebunden sei. Dort würden jedoch ausschließlich die dienstälteren Beschäftigten nach Tarif bezahlt (Hessischer Landtag 2000).

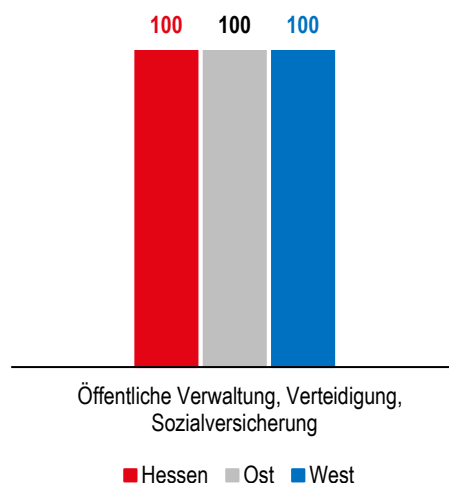
In Hessen bestehen eine Reihe **privater Rundfunkanstalten**. Marktführer in Hessen ist Hit Radio FFH mit Sitz in Bad Vilbel. Das Unternehmen ist als Mitglied des Tarifverbandes Privater Rundfunk e. V. (TPR) an den bundesweiten Tarifvertrag gebunden, den ver.di und DJV mit dem TPR geschlossen haben. Auch die beiden großen privaten Fernsehanbieter RTL und Sat.1 sind in Hessen mit Regionalprogrammen präsent.

Der **öffentlich-rechtliche Rundfunk** ist in Hessen durch den Hessischen Rundfunk vertreten. Er hat seinen Hauptsitz in Frankfurt/Main und betreibt im Land fünf weitere Studios. Beim Hessischen Rundfunk arbeiten rund 1.700 Arbeitnehmer*innen sowie 968 ständig freie Mitarbeiter*innen. Für den Hessischen Rundfunk gelten von ver.di und DJV abgeschlossene Haustarifverträge.

3.11 Öffentliche Verwaltung

Im unmittelbaren Bereich der öffentlichen Verwaltung sind in Hessen rund 152.000 Personen beschäftigt (BA 2023). 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 Hessen. Die aktuell vorliegenden Zahlen aus der Verdiensterhebung 2022 weisen sogar eine Tarifbindung von 100 Prozent – gemessen am Anteil der Beschäftigten – aus (Abbildung 3.17).

Abbildung 3.17: Tarifbindung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Hessen, West*- und Ostdeutschland** (2022)
Angaben in Prozent



* alle westdeutschen Bundesländer; ** inklusive Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022, GENESIS Online-Datenbank, Tabellen 62361-0510 und 62361-0520

Die Tarifpolitik im Bereich der öffentlichen Verwaltung in Hessen vollzieht sich für die Landesbeschäftigten nicht wie in den anderen Bundesländern über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Ver.di und die anderen betroffenen Gewerkschaften GEW, Gewerkschaft der Polizei, IGBAU und dbb-tarifunion verhandeln den Tarifvertrag des Landes Hessen (TV-H) direkt mit dem Land Hessen, das 2004 aus der TdL ausgetreten war. Die in der Koalitionsvereinbarung von CDU und Grünen vorgesehene Prüfung einer Rückkehr in die TdL hat bislang zu keinem positiven Ergebnis geführt.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen 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 über 750 Mitglieder, die mehr als 200.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Neben Vollmitgliedern gibt es auch Gastmitglieder ohne Tarifbindung.

Der KAV Hessen 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.

Auch wenn in der öffentlichen Verwaltung die Tarifbindung nach den vorliegenden Daten sehr hoch ist, bedeutet das nicht, dass dies auch auf alle kommunalen Betriebe und Zweckgesellschaften zutrifft. Die Erfahrung aus anderen Bundesländern lehrt, dass eine gewisse Anzahl von Betrieben und Einrichtungen nicht tarifgebunden sind. Konkrete Angaben dazu liegen für Hessen nicht vor. Wohl ist ver.di aber bekannt, dass die **Kreisstadt Groß-Gerau** in Südhessen nicht tarifgebunden ist.

3.12 Handwerk

Im hessischen Handwerk waren 2021 insgesamt 77.108 Betriebe mit 380.000 Beschäftigten tätig. Sie erzielten einen Umsatz von 40,2 Mrd. Euro (Hessischer Handwerkstag 2022). Am stärksten vertreten sind die Handwerksgruppen Gesundheit, Elektro und Metall sowie Bau und Ausbau (Tabelle 3.3).

Tabelle 3.3: Betriebe nach Handwerksgruppen (Anlage A und B1*)

Handwerksgruppe	Betriebe
Bau und Ausbau	16.695
Elektro und Metall	17.172
Holz	3.699
Bekleidung, Textil, Leder	6.024
Nahrungsmittel	1.960
Gesundheit**	19.140
Glas, Papier, Keramik, Sonstiges	4.418

* Zulassungspflichtig und -frei, ohne handwerksähnliche Betriebe (Anlage B2)

**Gewerbe der Gesundheits- und Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe

Quelle: Das hessische Handwerk in Zahlen 2022

WSI

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.

Nach den Daten der Verdiensterhebung 2022 waren 2022 bundesweit rund 42 Prozent aller Beschäftigten im Handwerk in einem tarifgebundenen Handwerksbetrieb beschäftigt. Dabei gab es deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während sie in Ostdeutschland nur 32 Prozent betrug, lag sie in Westdeutschland bei 43 Prozent. Angaben für Hessen liegen nicht vor.

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).

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).

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die Tarifsituation in ausgewählten Handwerksbereichen.

3.12.1 Bäckerhandwerk

Im hessischen Bäckerhandwerk funktioniert die Tarifpolitik aus Sicht der Gewerkschaft NGG. Tarifvertragspartei ist auf Arbeitgeberseite der Bäckerinnungsverband Südwest als Dachorganisation der regionalen Bäckerinnungen in Hessen und Pfalz-Rhein Hessen. Zuletzt konnte Anfang März ein Tarifabkommen mit tariflichen Lohn- und Gehaltssteigerungen und einer Inflationsprämie erzielt werden.

3.12.2 Fleischerhandwerk

Die Tarifvertragspartei im Fleischerhandwerk in Hessen ist die Innung. Diese weigert sich zurzeit Tarifverträge abzuschließen. Die NGG bemüht sich, die Tarifverhandlungen wieder ans Laufen zu bringen. Der Tarifvertrag ist seit eineinhalb Jahren gekündigt.

3.12.3 Friseurhandwerk

Im hessischen Friseurgewerbe sind 6.355 Betriebe mit rund 15.600 Beschäftigten, darunter 1.420 Auszubildende, tätig. Tarifverträge werden mit dem Landesinnungsverband des hessischen Friseurhandwerks abgeschlossen, einem Zusammenschluss der örtlichen Innungen. Die Tarifverträge sind bislang allgemeinverbindlich. Auch für den neuen Tarifabschluss vom Mai dieses Jahres soll wiederum die AVE beantragt werden.

3.12.4 Gebäudereinigung

Die Gebäudereiniger bilden mit rund 665.000 Beschäftigten das beschäftigungsstärkste Handwerk (BIV 2022). 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. Tarifverträge werden zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und der Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen. Arbeitgebervertretung in Hessen ist die Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks (LIH). Es besteht ein Mindestlohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten der Branche, der zwei Mindestlöhne festschreibt: für Innen- und

Unterhaltsreinigungsarbeiten einen Stundenlohn von 13,00 Euro/Stunde sowie für Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten von 16,20 Euro/Stunde. Außerdem ist auch der Rahmentarifvertrag für die Gebäudereinigung allgemeinverbindlich. Dieser regelt u. a. Lohngruppen, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen, Nacht-, Sonn-, Feiertags- sowie Erschwerniszuschläge. Allerdings werden diese Tarifstandards nach Gewerkschaftsangaben oft unterlaufen: In der Praxis läuft das über Arbeitszeitverdichtung infolge von extrem knapper Zeitvorgabe bei der Revierberechnung. Die Erledigung der Arbeiten erfordert dann mehr Zeit als berechnet, die nicht bezahlt wird.

3.12.5 Kraftfahrzeuggewerbe

In Hessen sind rund 4.300 Autohäuser und Werkstätten mit ca. 51.600 Beschäftigten tätig, davon etwa 6.500 Auszubildende in technischen und kaufmännischen Berufen. Im Jahr 2021 erzielte das hessische Kfz-Gewerbe einen Umsatz von 22,5 Milliarden Euro (Landesverband Hessen des Kfz-Gewerbes 2023). Der Landesverband des Kfz-Gewerbes vertritt die berufsständischen Interessen von rund 2.200 Innungsbetrieben. Er ist der Zusammenschluss von 22 Innungen.

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. 2017 gab auch die Landesinnung Hessen das Tarifgeschäft auf. Es wurde eine Tarifgemeinschaft gegründet. Hintergrund war nicht zuletzt die zunehmende Differenzierung zwischen Groß- und Kleinbetrieben. Der IG Metall gelang eine erfolgreiche Mobilisierung. Alle bestehenden Tarifverträge wurden, mit kleinen Änderungen, auch mit der neuen Tarifgemeinschaft abgeschlossen. In der Tarifgemeinschaft sind 170 Betriebe Mitglied, darunter alle relevanten Großbetriebe, die Niederlassung von BMW, Daimler, Opel und die großen freien Händler. Aus Sicht der IG Metall stellt es nicht unbedingt ein Problem für die Beschäftigten in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen dar. Denn die Arbeitsmarktsituation sei günstig für die Beschäftigten, sie seien zurzeit in einer starken Verhandlungsposition und könnten gegebenenfalls wechseln. Es gibt in Hessen einen relevanten Firmentarifvertrag mit dem Unternehmen Neils + Kraft in Gießen, geführt von dem früheren Verhandlungsführer der Kfz-Innung, Michael Kraft.

3.12.6 Metallhandwerk

Das Metallhandwerk ist in Hessen wie auch in anderen Bundesländern seit geraumer Zeit tariflos. Der Fachverband Metall Hessen als Landesinnungsverband versteht sich nach eigenen Angaben als „Sozialpartner“ der Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) und schließt nach eigenen Angaben mit dieser Tarifverträge ab.

3.12.7 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Auch in diesem Handwerkszweig besteht ein umfassendes Tarifvertragswerk. Die IG Metall verhandelt mit dem Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Hessen. Als Arbeitgeberverband verhandelt er für die angeschlossenen 25 Innungen und deren Handwerksunternehmen aus dem Bereich Installation- und Heizungsbau, Klempner, Ofen- und Luftheizungsbau sowie Behälter- und Apparatebau. Derzeit sind ca. 1.500 SHK-Unternehmen aus Hessen dem Verband angeschlossen (Fachverband SHK Hessen 2023).

3.12.8 Technischer Gebäudeausstatter und Umwelttechnik

In dieser Branche verhandelt die IG Metall mit dem Industrieverband technischer Gebäudeausstatter und Umwelttechnik Hessen e. V. (ITGA) ebenfalls eigenständige Tarifverträge. Der Verband hat nach eigenen Angaben 26 Mitglieder, er bietet allerdings auch OT-Mitgliedschaften an (ITGA 2023).

3.12.9 Tischlerhandwerk

Auch für das Tischlerhandwerk bestehen Tarifverträge. Die IG Metall verhandelt mit dem Landungsinnungsverband für das Tischler- und Bestatter-Handwerk sowie Montagegewerbe, der als Fachverband Leben Raum Gestaltung Hessen/Rheinland Pfalz firmiert. Er vertritt 41 Innungen und rund 2.000 Innungsbetriebe (FLRG 2023). Die Tarifverträge gelten für den Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz.

4 Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Hessen

Die beiden vorangegangenen Kapitel dieser Studie haben dokumentiert, dass in Hessen inzwischen etwa die Hälfte der Beschäftigten 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.¹³ Theoretisch lässt sich erwarten, dass das Fehlen kollektiv ausgehandelter Standards, die über die gesetzlichen Mindestniveaus hinausgehen, negative Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen hat (Bispinck/Schulten 2010). So gibt es Betriebe, die Tarifrucht 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 ist die Erklärung für den Zusammenhang zwischen Tarifbindung und hohem Lohnniveau also, dass vor allem solche Unternehmen freiwillig einem Arbeitgeberverband beitreten (oder einen Haustarifvertrag abschließen), die auch von sich aus hohe Löhne 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 2.4.3; s. a. Ellguth/Kohaut 2022, S. 331) und gleichzeitig auch bessere Löhne zahlen (Lallemand/Plasman/Rycx 2007). Ein rein deskriptiver Vergleich des Entgeltlevels in tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Betrieben kann deshalb dazu führen, dass der ursächliche Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Arbeitsbedingungen überzeichnet wird. Dieses Kapitel steht damit vor dem klassischen Problem der Sozialwissenschaften, dass ein bloßes Zusammentreffen von zwei Merkmalen – in diesem Fall von Tarifbindung und besseren Arbeitsbedingungen – noch keine Rückschlüsse auf die Kausalität zulässt.

¹³ Dieses Kapitel ist eine überarbeitete Version des entsprechenden Kapitels aus vorangegangenen Studien, vgl. insbes. Schul-ten/Bispinck/Lübker (2022). Der Text wurde an die Situation in Hessen angepasst.

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/Winship 2014, S. 105ff.). Dieser Ansatz wird hier angewendet.¹⁴

Im Folgenden wird deshalb als erstes ein einfacher Vergleich zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen 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 Ergänzungsmodul des Betriebs-Historik-Panels (BHP), das vom IAB mit den Daten des Betriebspanels verknüpft wird.

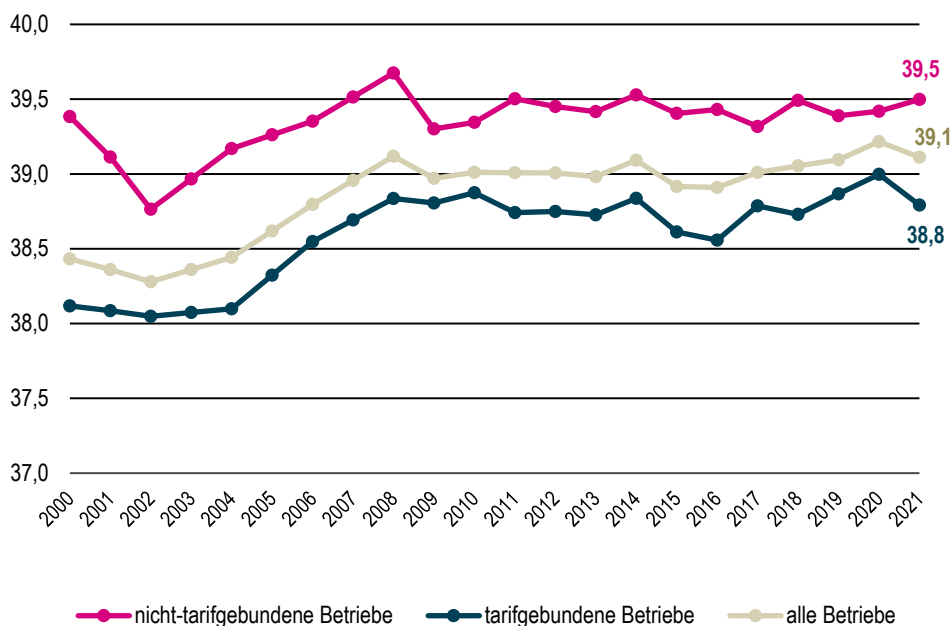
4.1 Tarifbindung und wöchentliche Arbeitszeit

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 Metall- und Elektroindustrie bis zu 40 Stunden im Bauhauptgewerbe und der Landwirtschaft (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2021, S. 51). Auch das Bankgewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Gebäudereiniger-Handwerk haben mit 39 Stunden noch eine vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit (ebd.).

¹⁴ Ein 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 Hessen scheidet dieser Ansatz hier jedoch für die quantitative Analyse aus.

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels liegen die betrieblichen Arbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben in Hessen am aktuellen Rand bei 38,8 Stunden. Dieser Wert ist seit 2008 mit geringen, durch den Stichprobenfehler zu erklärenden Schwankungen praktisch konstant geblieben (Abbildung 4.1). Damit liegt die regelmäßige Arbeitszeit in den tarifgebundenen Betrieben Hessens derzeit geringfügig über dem Wert, den das WSI-Tarifarchiv durch die Auswertung der Tarifverträge für das Tarifgebiet West insgesamt ermittelt hat. Verglichen mit dem Jahr 2000 (38,1 Wochenstunden) ist dies eine Zunahme um etwa 45 Minuten. Neben statistischen Messfehlern dürfte hierfür auch eine Rolle spielen, dass die Arbeitszeit auch in tarifgebundenen Betrieben unter bestimmten Bedingungen über der tariflich vereinbarten Arbeitszeit liegen kann, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält (Ellguth/Kohaut 2014). Auffällig ist dabei, dass der Anstieg in die Jahre nach Abschluss des Pforzheimer Abkommens im Februar 2004 fällt. Hier wurden für die Metall- und Elektroindustrie Abweichungen vom Flächentarifvertrag ermöglicht, die in den Folgejahren auf betrieblicher Ebene insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit genutzt wurden (Haipeter 2009).

Abbildung 4.1: Betriebliche Arbeitszeiten in Hessen nach Tarifbindung (2000–2021)
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.

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels

In der Zeitreihe zeigt sich ein relativ konstanter Abstand von etwa 40 Minuten zu den nicht-tarifgebundenen Betrieben, wo die Beschäftigten zuletzt regulär 39,5 Wochenstunden arbeiten mussten. In der multivariaten Analyse – die sich auf einen längeren Zeitraum bezieht – ergibt sich für Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben ebenfalls eine wöchentliche Mehrarbeit von 40 Minuten (Abbildung 4.2). Der Unterschied zu den tarifgebundenen Betrieben 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, namentlich Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit (siehe Kohaut/Schnabel 2003).¹⁵ Außerdem werden Variablen aufgenommen, die das Produktivitätsniveau eines Betriebes wesentlich beeinflussen: der Stand der technischen Anlagen und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Bei letzterem handelt es sich strenggenommen um personenbezogene Merkmale, die im IAB-Betriebspanel jedoch in aggregierter Form auf Betriebsebene vorliegen und als Anteil der mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten in die Regression eingehen. 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 hinauschießt. 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.

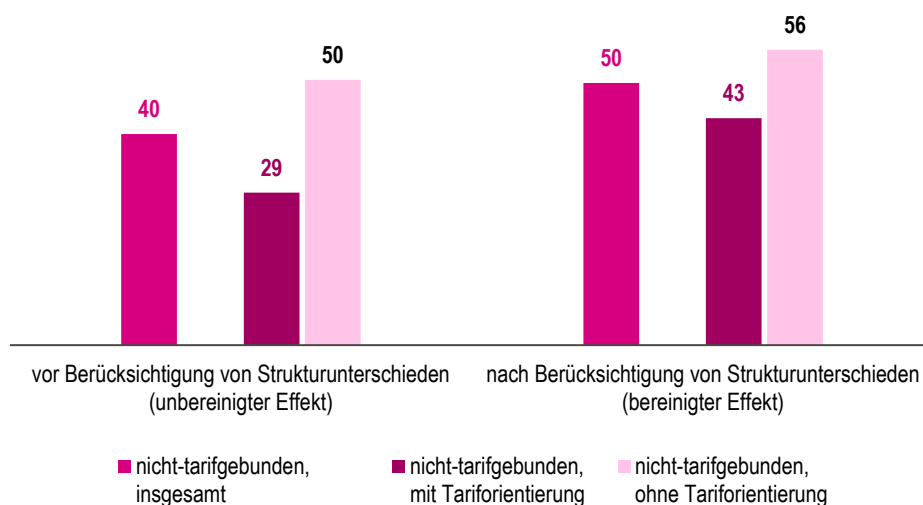
Nach der statistischen Bereinigung bleibt der Effekt praktisch unverändert: In nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten Beschäftigte pro Woche etwa

¹⁵ Um 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 sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigten beruhen). Die Branchenzugehörigkeit wird über die 19er Branchenklassifikation des IAB abgebildet. Siehe auch Lübker/Schulten (2023, S. 16f.).

50 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 (p -Wert $< 0,001$). 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 ergibt sich für diese beiden Gruppen vor der statistischen Bereinigung tatsächlich ein Unterschied, der auch statistisch signifikant ist: In tariflosen Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag liegt die wöchentliche Mehrarbeit bei 29 Minuten, in jenen ohne Tariforientierung sind es 50 Minuten (Abbildung 4.2).¹⁶ Wenn die Strukturunterschiede herausgerechnet werden, gleichen sich beide Gruppen allerdings einander wieder an (43 gegenüber 56 Minuten Mehrarbeit).¹⁷ Eine unverbindliche Tariforientierung des Arbeitgebers bringt den Beschäftigten also allenfalls geringfügige Vorteile und ist in Hinblick auf die Arbeitszeit kein Ersatz für eine vollwertige Tarifbindung.

Abbildung 4.2: Betriebliche Arbeitszeit in nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Hessen (2019–2021)
Mehrarbeit in Minuten pro Woche



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2019–2021 ($n = 2.235$). 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 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).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

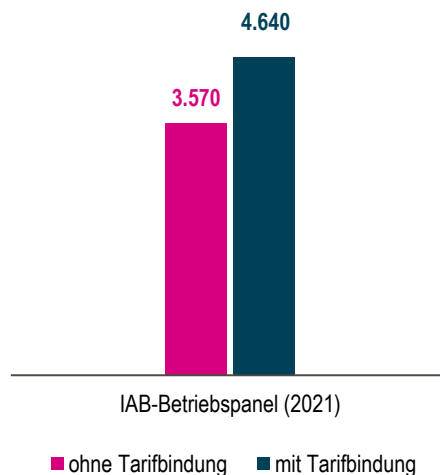
¹⁶ Der Unterschied zwischen beiden Koeffizienten ist auf dem 0,05-Niveau signifikant.

¹⁷ Der Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Orientierung ist jetzt nicht mehr signifikant (p -Wert: 0,168), der Unterschied zu den Betrieben mit Tarifvertrag jedoch weiterhin auf dem 0,001-Niveau signifikant.

4.2 Tarifbindung und Entgelte

Ein deutlicher Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben zeigt sich auch beim Entgelt. Wie bei der Arbeitszeit lässt sich dies anhand des IAB-Betriebspanels zunächst mit deskriptiven Statistiken zeigen. Die Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und beziehen sich auf die Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten, die zur besseren Anschaulichkeit in Abbildung 4.3 auf Monatsverdienste hochgerechnet werden.¹⁸ Während die Monatsentgelte in den tarifgebundenen Betrieben im Mittel bei 4.640 Euro liegen, sind es bei tariflosen Arbeitgebern nur 3.570 Euro (oder 23,1 Prozent weniger). Eine wichtige Einschränkung ist, dass sich Anhand des IAB-Betriebspanels keine Aussagen über die Einkommenssituation von Arbeitnehmer*innen in Hessen machen lassen, da Teilzeitbeschäftigte nicht berücksichtigt werden. Diese haben einerseits aufgrund kürzeren Wochenarbeitszeit einen geringeren Monatsverdienst, andererseits aber auch geringere Stundenverdienste. So verdienten nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung im Jahr 2022 in Hessen Teilzeitbeschäftigte mit 19,41 Euro pro Stunde 28,6 Prozent weniger als Vollzeitbeschäftigte (27,19 Euro).¹⁹

Abbildung 4.3: Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Hessen (2021)
Angaben in Euro



Anmerkung: Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Anschaulichkeit 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.

WSI

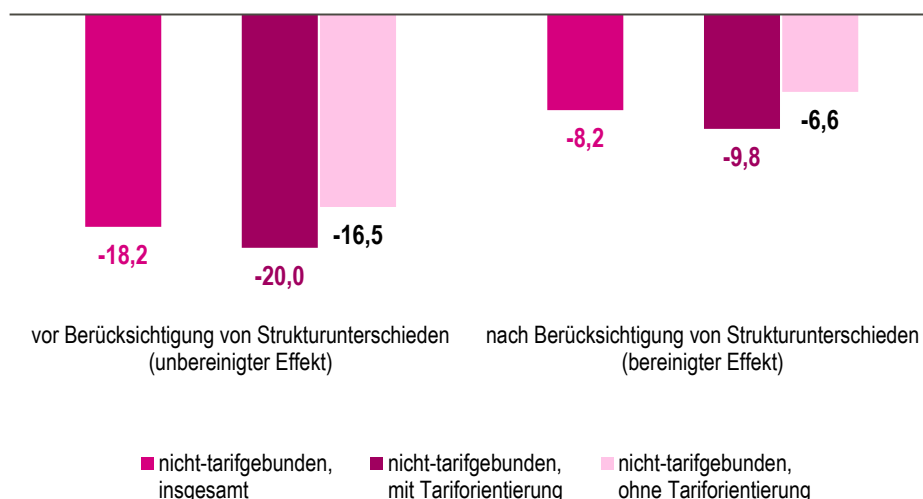
Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

¹⁸ Hierzu wird die Formel $\text{Tagesentgelt} \times 365 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} = \text{Monatsentgelt}$ verwendet.

¹⁹ Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0052.

In der multivariaten Betrachtung werden, wie schon bei der Arbeitszeit, die Wellen des IAB-Betriebspanels von 2019 bis 2021 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 18,2 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 8,2 Prozent ein spürbarer Entgeltabstand zuungunsten der Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben. Die formal korrekte Interpretation ist, dass Beschäftigte in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb im Mittel gut acht Prozent weniger verdienen als Beschäftigte in einem weitgehend gleichartigen Betrieb, der tarifgebundenen ist.²⁰ Es ist also plausibel, dass die Ursache für die Entgeltlücke in der fehlenden Tarifbindung liegt.

Abbildung 4.4: Entgeltrückstand von nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Hessen (2019–2021)
Angaben in Prozent



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2019–2021 (n = 2.259). Klassische Lohnregression; abhängige Variable ist der natürliche Logarithmus des imputierten mittleren Tagesentgeltes (siehe Abbildung 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 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).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

²⁰ Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, des Qualifikationsprofils der Beschäftigten und des Standes der technischen Anlagen werden statistisch bereinigt.

Berücksichtigt man für die nicht-tarifgebundenen Betriebe zusätzlich, ob diese angeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren oder nicht, ergibt sich ein zunächst paradox anmutender Befund: Vor der statistischen Bereinigung liegt der Entgeltrückstand in Betrieben mit Tarifierorientierung bei 20,0 Prozent und ist damit sogar größer als der Rückstand von 16,5 Prozent in Betrieben, die sich nach eigener Aussage nicht an Tarifverträgen orientieren (Abbildung 4.4). Auch wenn die Effekte der Betriebsgröße und anderer Strukturmerkmale herausgerechnet werden, bleibt das unerwartete Ergebnis bestehen: Der Entgeltrückstand ist mit Tarifierorientierung (-9,8 Prozent) größer als ohne Tarifierorientierung (-6,6 Prozent). Da die beiden Werte jeweils relativ nahe beieinander liegen, lässt sich jedoch kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Tarifierorientierung nachweisen.²¹ Davon unbenommen ist, dass der Rückstand gegenüber Betrieben mit Tarifbindung hochsignifikant ausfällt. 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).

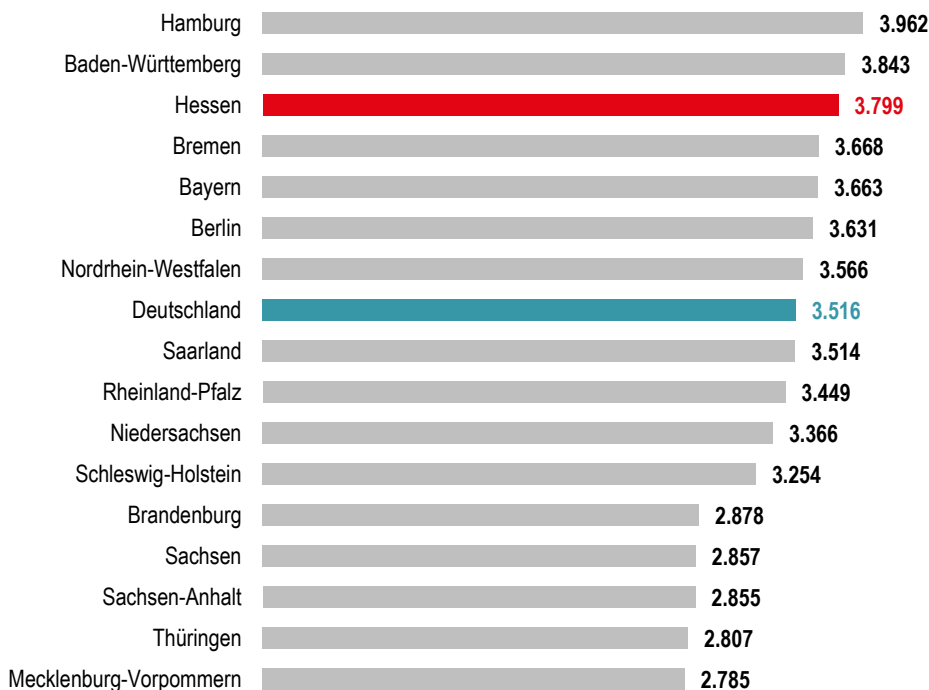
4.3 Löhne in Hessen im innerdeutschen Vergleich

Im innerdeutschen Vergleich steht Hessen beim durchschnittlichen Lohnniveau gut da: Für Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe – also ohne Auszubildende – betrug der Bruttomedianlohn im Jahr 2021 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 3.799 Euro (Abbildung 4.5). Das Land lag damit hinter Hamburg (3.962 Euro) und Baden-Württemberg (3.843 Euro) an dritter Stelle und kurz vor Bremen (3.668 Euro) und Bayern (3.663 Euro). Zugute kommt Hessen dabei u. a. das starke Gewicht der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung aus dem Jahr 2022 liegen die durchschnittlichen Stundenlöhne in Hessen hierbei bei 38,65 Euro und damit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt von 24,35 Euro.²² Im übrigen Bundesgebiet zeigt sich ein deutliches Lohngefälle, insbesondere zulasten der ostdeutschen Flächenländer.

²¹ Die *p*-Werte betragen 0,260 (unbereinigter Effekt) bzw. 0,143 (bereinigter Effekt).

²² Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0051

Abbildung 4.5: Medianlohn (brutto) pro Monat von Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (2021)*
Angaben in Euro



* Stand: 31.12.2021.

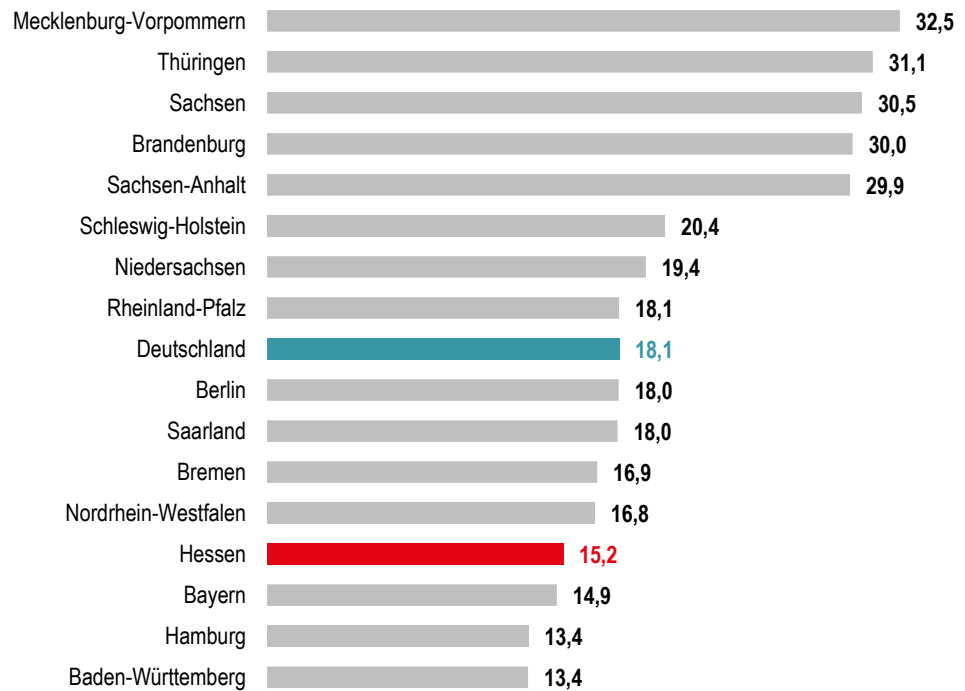
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

WSI

Auch in Hessen existiert weiterhin ein relativ großer Niedriglohnsektor: Im Jahr 2021 verdienten hier nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gut 260.000 Vollzeitbeschäftigte weniger als zwei Drittel des gesamtdeutschen Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (d.H. weniger als 2.344 Euro). Das entspricht 15,2 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Hessen (Abbildung 4.6). Die regionale Verteilung ist dabei sehr heterogen: Während in Darmstadt (9,2 Prozent) und Frankfurt am Main (10,4 Prozent) nur etwa jede/r zehnte Vollzeitbeschäftigte/r zu Niedriglöhnen arbeitet, sind dies im Odenwaldkreis (23,4 Prozent), im Werra-Meißner-Kreis (23,4 Prozent) und in Hersfeld-Rotenburg (25,3 Prozent) rund ein Viertel (Bundesagentur für Arbeit 2022, Tabelle 8.5). Da sich die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nur auf Vollzeitbeschäftigte beziehen, klammert diese Betrachtung jedoch einen wichtigen Teilbereich des Niedriglohnsektors aus: geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Unter Einbeziehung dieser beiden Gruppen kommt die Verdiensterhebung für Hessen auf eine deutlich höhere Zahl von 546.000 Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglohn und eine Niedriglohnquote von 18 Prozent. Diese ist in einzelnen Wirtschaftsabschnitten noch einmal deutlich höher – beispielsweise in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (35 Prozent), zu denen auch die Leiharbeit zählt, oder dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur (27 Prozent).²³

²³ Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 62361-0050.

Abbildung 4.6: Der Niedriglohnsektor in Deutschland (2021)*
Angaben in Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in der Kerngruppe**



* Stand: 31.12.2021.

** weniger als 2/3 des Medianlohns aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

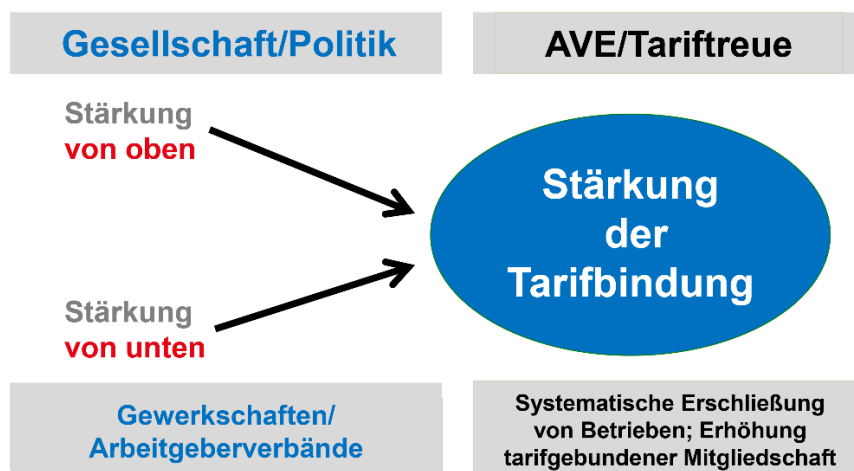
WSI

5 Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung befindet sich in Hessen 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 erhöhen. Mit der Verabschiedung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie haben sich zudem alle EU-Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, die Tarifvertragssysteme zu stärken und – sofern die Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt – gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hierfür konkrete Aktionspläne und Maßnahmenpakete zu entwickeln (Müller/Schulten 2022).

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, Behrens/Schulten 2023). 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; Behrens/Schulten 2023, Abbildung 5.1).

Abbildung 5.1: Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung



1

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI

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 Interessenskompromiss 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 gesetzliche Organisationsformen mit Pflichtmitgliedschaften wie z. B. bei den Kammern vorsieht. Er kann aber auch direkte Anreize zur 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 Tariffucht nicht primär als Ausdruck unternehmerischer Freiheit, sondern als Verstoß gegen grundlegende Normen einer sozialen Marktwirtschaft ansieht.

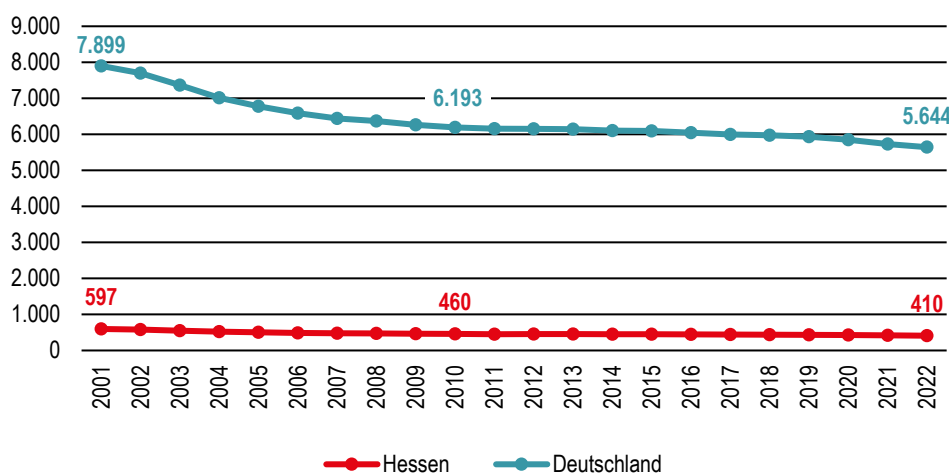
5.1 Stärkung der Tarifbindung von unten: Die Bedeutung starker Tarifverbände

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; Müller/Schulten 2023). 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 2022 waren insgesamt noch 5,64 Mio. Beschäftigte in den DGB-Gewerkschaften organisiert (Abbildung 5.2).

Abbildung 5.2: Mitgliederentwicklung in den DGB-Gewerkschaften in Deutschland und Hessen (2001–2022)
Angaben in 1.000



Quelle: DGB

WSI

Auch in Hessen ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten beiden Jahrzehnten nahezu kontinuierlich zurückgegangen (Abbildung 5.2). Hatten die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Anfang der 2000er Jahre noch knapp 600.000 Mitglieder, so waren es Anfang der 2010er Jahre noch 460.000 und Ende 2022 noch 410.000. Auch wenn sich das Tempo des Mitgliederrückgangs in den 2010er Jahren deutlich verringert hat, so konnte bislang jedoch keine Trendwende erreicht werden. Insgesamt sind heute noch etwa 13 Prozent aller Beschäftigten in Hessen Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft.

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 es 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 Hessen den Gewerkschaften in vielen Bereichen 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 Ressourcengründen 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 Hessen der Aufbau einer Arbeitskammer sein, wie sie heute schon erfolgreich in Bremen und dem Saarland und darüber hinaus auch in Österreich und Luxemburg existiert (Schulten/Behrens 2023).

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 (Höpfner et al. 2021, Bahn Müller 2022).

In Hessen haben sogar knapp zwei Drittel aller Mitgliedsunternehmen von Hessenmetall nur noch eine OT-Mitgliedschaft (s. o. Tabelle 3.2). Da es sich hierbei vor allem um kleine und mittlere Unternehmen handelt, repräsentieren diese knapp 30 Prozent der Beschäftigten aller Mitgliedsunternehmen von Hessenmetall. In ihrem 2021 formulierten „Mission-Statement und Leitbild“ bezeichnet Hessenmetall die OT-Mitgliedschaft als „unverzichtbarer Teil des Tarifsystems in der M+E-Industrie“. Dieser sei „Ausdruck der im Grundgesetz garantierten negativen Koalitionsfreiheit“ und würde darüber hinaus helfen, „die Verhandlungs- und Arbeitskampfparität zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern“ auszugleichen (Hessenmetall 2021, S. 6).

In den hessischen Arbeitgeberverbänden findet die Konstruktion der OT-Mitgliedschaften insgesamt eine breite Anwendung (Tabelle 5.1). Hierzu gehören neben Hessenmetall auch die Verbände aus Branchen wie dem Einzelhandel, der Ernährungswirtschaft, dem Gastgewerbe, der Süßwarenindustrie, der Immobilienwirtschaft, der Verkehrswirtschaft und bei den Zeitungsverlegern. Auch in der chemischen Industrie besteht bei HessenChemie die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft, die in dieser Branche jedoch kaum genutzt wird. Beim Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen wird zwar die Bindung an den Verbandstarifvertrag als Regelfall angesehen, im Rahmen einer so genannten „Gastmitgliedschaft“ ist jedoch auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung möglich.

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

Mit OT-Mitgliedschaften	Ohne OT-Mitgliedschaften
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE)	Arbeitgeberverband Steine und Erden Hessen und Thüringen e. V.
Arbeitgeberverband Ernährung, Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Arbeitgeberverband der deutschen Immobilienwirtschaft	Bauindustrieverband Hessen-Thüringen
Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie	Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), Landesgruppe Hessen
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Hessen	Bundesverband der Systemgastronomie
Handelsverband Hessen	Landesinnungsverband Friseurhandwerk Hessen
HessenChemie	Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks (LIH)
Hessenmetall	
Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen	
Speditions- und Logistikverband Hessen/Rheinland-Pfalz	
Verband Großhandel Außenhandel Verlage und Dienstleistungen Hessen	
Verband Hessischer Zeitungsverleger	

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage der Internetseiten der Verbände

WSI

Während die Mehrzahl der Arbeitgeberverbände in Hessen 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 hessischen Regionalorganisationen des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft (BDSW) oder des Bauhauptgewerbes, die beide mitunter auch das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nutzen, das dem Prinzip einer OT-Mitgliedschaft diametral widerspricht. Ähnliches gilt für eine Reihe von Innungen, wie z. B. im Friseur- oder Gebäudereinigungs-Handwerk.²⁴

Die OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden schaden der Tarifbindung nicht nur dadurch, dass sie Unternehmen einen offiziellen Weg der Tariffucht eröffnen. Sie führen auch dazu, dass Arbeitgeberverbände überhaupt nicht mehr offensiv für die Bindung an Tarifverträge werben, sondern in ihrer Mitgliederwerbung als gleichberechtigte Alternativen die Wahlmöglichkeit zwischen T- und OT-Mitgliedschaft anbieten. Die Frage der Tarifbindung wird damit von einem wirtschaftsdemokratischen Gestaltungsprinzip auf eine einzelunternehmerische Entscheidung reduziert.

²⁴ In einem Grundsatzurteil aus des Jahr 2016 hat das Bundesverwaltungsgericht die Einführung einer OT-Mitgliedschaft in Handwerks-Innungen 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.).

Die Möglichkeit eines unkomplizierten Statuswechsel von einer T- in eine OT-Mitgliedschaft führt zudem dazu, dass Unternehmen sich auch kurzfristig aus der Tarifbindung verabschieden können und auf diese Weise das Tarifvertragssystem destabilisieren.

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. So betont z. B. die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU 2017, S. 17), dass eine Erhöhung der Tarifbindung zwar „wünschenswert, aber kein Selbstzweck (ist).“ Die Tarifbindung dürfe daher „nur unter Wahrung der Tarifautonomie“ gesteigert werden und „nicht durch gesetzlichen Zwang.“ Dementsprechend werden alle Formen von staatlicher Förderung der Tarifbindung, wie z. B. die Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen oder das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung, das im diametralen Gegensatz zum Organisationsprinzip der OT-Mitgliedschaften steht, abgelehnt (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.²⁵ Die OT-Mitgliedschaften verändern damit immer mehr das Profil und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und sind zu einer der größten Hürden für die Stärkung der Tarifbindung geworden.

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 (Schulten 2021a).

Auch in Hessen bekennen sich die meisten politischen Parteien zu einem umfassenden Tarifvertragssystem. Die von 2018 bis 2023 amtierende Landesregierung aus CDU und Bündnis 90/Die Grünen war laut Koalitionsvertrag explizit mit dem Ziel angetreten, „die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner dabei [zu] unterstützen, der sinkenden Zahl der Flächentarifverträge entgegenzuwirken, um sie als wichtiges Instrument der sozialen Marktwirtschaft wieder zu steigern“ (CDU Hessen/Bündnis 90/Die Grünen Hessen 2018,

²⁵ Die Arbeitgeberverbände stützen sich dabei immer häufiger auf arbeitsrechtliche Extrempositionen, 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; Rödl 2023).

S. 146). Allerdings folgten dieser Absichtserklärung der schwarz-grünen Landesregierung bislang keine konkreten Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung in Hessen (DGB Hessen-Thüringen 2023).

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 zur 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 Hessen liegen keine Daten und Analysen zur Tarifsituation in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen vor. Zwar werden jährlich ausführliche Beteiligungsberichte veröffentlicht, in denen die direkten ökonomischen Beteiligungen des Landes Hessen dokumentiert werden (zuletzt: Hessisches Ministerium der Finanzen 2022). 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 unklar.

Das gleiche gilt auch für die öffentlichen Beteiligungen auf kommunaler Ebene, die zumindest in den größeren Städten auch regelmäßig in kommunalen Beteiligungsberichten dokumentiert werden. Auch auf kommunaler Ebene fehlen in der Regel detaillierte Informationen über die Tarifbindung der städtischen Unternehmen und Beteiligungen. Allerdings haben die kommunalen Vertreter*innen in den Kreis- und Stadträten die Möglichkeit, entsprechende Informationen einzufordern. So hat z. B. der Magistrat der Stadt Frankfurt (2017) auf Initiative der Stadtverordnetenversammlung einen Bericht über die Beschäftigungsbedingungen und Tarifbindung in den Beteiligungsgesellschaften der Stadt vorgelegt. Hierbei wird deutlich, dass vor allem in den Bereichen Kultur und Wirtschaftsförderung eine Reihe tariflose öffentliche Beteiligungen existieren (Tabelle 5.2).

Tabelle 5.2: Tarifbindung in den Beteiligungsgesellschaften der Stadt Frankfurt am Main

Gesellschaft	Tarifbindung
Wirtschaft und Stadtentwicklung	
BKRZ Brandschutz-, Katastrophenschutz- und Rettungsdienstzentrum Grundstücksgesellschaft mbH und Co KG	TVöD
Dom Römer GmbH	tariflos
Gateway Gardens Projektentwicklungs-GmbH	tariflos
HFM Managementgesellschaft für Hafen und Markt mbH	tariflos
KEG Konversions-Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH	tariflos
Messe Frankfurt GmbH und Konzern	TVV
Messe Frankfurt Exhibition GmbH	TVV
Messe Frankfurt Venue GmbH	TVV
Rebstock Projektgesellschaft mbH	tariflos
Tourismus- und Congress GmbH Frankfurt am Main	tariflos
Wirtschaftsförderung Frankfurt - Frankfurt Economic Development – GmbH	tariflos
Verkehr, Ver- und Entsorgung	
FES Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH und Konzern	TVöD
FES Abfallmanagement- und Service GmbH (FAS)	Haustarif
MHKW Müllheizkraftwerk Frankfurt am Main GmbH	TV-V
FFR GmbH	tariflos
Rhein-Main Biokompost GmbH	TV Abfallwirtschaft
Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH und Konzern	TV-V
BäderBetriebe Frankfurt GmbH	TVöD
Mainova AG	TV-V
Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH	TV-N
In-der-City-Bus GmbH	TV Privates Omnibusgewerbe
SBEV Stadtbahn Europaviertel Projektbaugesellschaft mbH	TV-N
traffiQ Lokale Nahverkehrsgesellschaft Frankfurt am Main	TVöD
Wohnungsbau	
ABG FRANKFURT HOLDING GmbH	TV Immobilienwirtschaft
FAAG Frankfurter Aufbau-Aktiengesellschaft	Haustarif
FAAG Technik	Haustarif
Parkhaus Betriebsgesellschaft mbH	Haustarif
SAALBAU Betriebsgesellschaft mbH	TVöD
WOHNHEIM GmbH	TV Immobilienwirtschaft
Kultur	
Alte Oper Frankfurt Konzert- und Kongresszentrum GmbH	Haustarif
Künstlerhaus Mousonturm Frankfurt am Main GmbH	tariflos
Schirn Kunsthalle Frankfurt am Main GmbH	tariflos
Städtische Bühnen Frankfurt am Main GmbH (inkl. Gastbeschäftigte)	TVöD, TV Bühne
Gesundheit und Soziales	
Klinikum Frankfurt Höchst GmbH	TVöD, TV-Ärzte/VKA, TVAöD
Medizinisches Versorgungszentrum am Klinikum Frankfurt-Höchst GmbH	tariflos
Eigenbetriebe	
Hafenbetriebe der Stadt Frankfurt am Main	Haustarif
Marktbetriebe der Stadt Frankfurt am Main	TVöD
Kita Frankfurt	TVöD
Volkshochschule Frankfurt am Main	TVöD
Kommunale Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Frankfurt am Main	TVöD
Städtische Kliniken Frankfurt a.M.-Höchst	TVöD, TV-Ärzte/VKA, TVAöD

Quelle: Magistrat der Stadt Frankfurt (2017)

WSI

5.2.2 Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen

Deutschlandweit werden schätzungsweise jährlich bis zu 500 Mrd. 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 die Förderung guter Arbeit.

Nachdem lange Zeit lediglich grobe Schätzungen über das Volumen öffentlicher Aufträge existierten, wurde seit 2020 mit dem Aufbau einer bundesweiten Vergabestatistik begonnen, die nun erstmals auch Daten über das öffentliche Auftragsvolumen einzelnen Bundesländer enthält (Kremer/Beyer 2023). Bislang hat das Statistische Bundesamt jedoch lediglich Daten für das erste Halbjahr 2021 veröffentlicht. In Hessen wurden demnach in diesem Zeitraum knapp 4,6 Mrd. Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben (Tabelle 5.3). Mit knapp 88 Prozent fiel hierbei der Löwenanteil auf die kommunalen Vergaben, während das Land lediglich zwölf Prozent des Auftragsvolumens in Hessen ausmachte. Drei Viertel der vergebenen öffentlichen Aufträge fielen dabei in den Bereich der Dienstleistungsaufträge.

Tabelle 5.3: Öffentliche Aufträge in Hessen (1. Halbjahr 2021)

	Lieferleistungen		Dienstleistungen		Bauleistungen		Insgesamt	
	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mill. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mill. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mill. €	Öffentl. Aufträge	Volumen in Mill. €
Land	375	150,0	513	283,8	457,0	123,4	1.345	557,3
Kommunen	448	103,2	659	3.177,0	2.107,0	753,3	3.214	4.033,4
Insgesamt	823	253,2	1.172	3.460,8	2.564,0	876,6	4.559	4.590,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Tabelle 79994-0100, eigene Berechnungen

WSI

5.2.2.1 Entwicklung der Tariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland

Bei öffentlichen Ausschreibungen sind die Arbeitskosten oft ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Erfolgt die Vergabe – wie dies in der Praxis immer noch häufig der Fall ist – vor allem über den niedrigsten Preis, droht der Wettbewerb um öffentliche Aufträge auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen zu werden. Da nicht-tarifgebundene Unternehmen – vor allem bei arbeitsintensiven Dienstleistungen – in der Regel niedrigere Arbeitskosten haben, verfügen sie gegenüber Unternehmen mit Tarifvertrag über einen systematischen Vorteil. Der Staat muss deshalb insgesamt darauf achten, dass er durch seine Vergabepolitik an den billigsten Anbieter nicht selbst noch Anreize zur Tariffucht schafft. 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 erstmals eigene Vergabegesetze mit Tariftreuregelungen verabschiedet (Sack et al. 2016). Auch in Hessen wurde im Jahr 2007 erstmals ein eigenes Landesvergabegesetz geschaffen, wonach öffentliche Aufträge im Bereich der Bauleistungen sowie der Dienstleistungen im Gebäudereinigungshandwerk und im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe nur an solche Firmen vergeben werden durften, die sich verpflichteten, ihre Beschäftigten bei der Durchführung der Aufträge nach den in Hessen üblichen Tarifverträgen zu entlohnen (Eicker-Wolf/Schulten 2013).

Mit dem Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06) aus dem Jahr 2008 wurden die Möglichkeiten von verbindlichen Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz aus europarechtlichen Gründen jedoch stark eingeschränkt. Der Europäische Gerichtshof wertete damals alle Tariftreuregelungen, die sich nicht auf sowieso schon allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beziehen, als Verstoß gegen die europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit. Lediglich für den öffentlichen Personennahverkehr gab es aufgrund seiner europarechtlichen Sonderstellung noch eine Ausnahmeregelung, nach der umfassende Tariftreuevorgaben auch für nicht-allgemeinverbindlichen Tarifverträge erlaubt waren. In der Folge des Rüffert-Urteils haben alle Bundesländer ihre Landesvergabegesetze dahingehend revidiert, dass mit Ausnahme des Personennahverkehrs Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen nur noch für allgemeinverbindliche Tarifverträge gefordert wurde. Mit der Verabschiedung eines neuen Landesvergabegesetzes im Jahr 2013 wurde auch in Hessen eine Tariftreueklausel aufgenommen, die sich jedoch lediglich auf allgemeinverbindliche Tarifverträge bezog und selbst die weitergehenden Regelungsmöglichkeiten im Personennahverkehr ungenutzt ließ. Letztere wurden erst im Zuge einer Revision des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes im Jahr 2017 eingeführt (Dizinger/Eicker-Wolf/Hildebrandt 2018).

Im Laufe der 2010er Jahre wurde die Rechtslage in der Europäischen Union 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. Darüber hinaus hat auch die im Oktober 2022 verabschiedete Richtlinie über „angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal ausdrücklich bestätigt (Europäisches Parlament/Rat 2022).

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 (Rödl 2020).

5.2.2.2 Neuere Initiativen für umfassende Tariftreuregelungen

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern zur Verabschiedung neuer Vergabegesetze mit umfassenden Tariftreuevorgaben geführt, die darauf abzielen, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die ihren Beschäftigten bei der Durchführung der Aufträge solche Löhne und Arbeitsbedingungen gewähren, wie sie in bestehenden Tarifverträgen festgelegt sind (Tabelle 5.4). Insgesamt sechs Bundesländer (Berlin, Bremen, Hamburg, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen) haben in den letzten Jahren bereits ihre Vergabegesetze modernisiert und umfassende Tariftreuregelungen eingeführt. In weiteren acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) existieren nur sehr eingeschränkte Regelungen zur Tariftreue, die sich neben dem öffentlichen Nahverkehr im Wesentlichen auf allgemeinverbindliche Tarifverträge beschränken. Schließlich gibt es mit Bayern und Sachsen immer noch zwei Bundesländer, in denen überhaupt keine Tariftreuregelungen bestehen.

Tabelle 5.4: Tariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland

Regelung	Bundesländer
Umfassende Tariftreuevorgaben für alle Branchen (sechs Bundesländer)	• Berlin, • Bremen, • Hamburg, • Saarland, • Sachsen-Anhalt, • Thüringen
Tariftreue nur für allgemeinverbindliche Tarifverträge und den Öffentlichen Nahverkehr (acht Bundesländer)	• Baden-Württemberg, • Brandenburg, • Hessen, • Niedersachsen, • Nordrhein-Westfalen, • Mecklenburg-Vorpommern, • Rheinland-Pfalz, • Schleswig-Holstein
Keine Tariftreue (zwei Bundesländer)	• Bayern • Sachsen

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.07.2023)

WSI

In absehbarer Zeit werden weitere Bundesländer dem Trend hin zu umfassenden Tariftreue Regelungen folgen und ihre Vergabegesetze modernisieren. Mecklenburg-Vorpommern hat bereits einen Gesetzentwurf vorgelegt (Schulten 2023). Entsprechende politische Absichtserklärungen in den Koalitionsverträgen der aktuellen Landesregierungen finden sich derzeit in Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Schließlich hat auch die Bundesregierung erklärt, entsprechend den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition, im Herbst 2023 ein Bundestariftreuegesetz für die Vergaben des Bundes vorzulegen.

Bei der konkreten Ausgestaltung der umfassenden Tariftreue Regelungen in den neueren Landesvergabegesetzen lassen sich idealtypisch zwei Wege unterscheiden: Der erste Weg, der von Ländern wie Berlin, Thüringen und Sachsen-Anhalt gegangen wurde, sieht vor, dass die Landesregierungen ortsübliche oder repräsentative Tarifverträge vorgeben, die für die öffentliche Auftragsvergabe in den jeweiligen Branchen maßgeblich sind. Einen besonders transparenten Ansatz für diesen Weg hat das Land Berlin gewählt, das ein öffentlich zugängliches Online-Tariftreuregister mit den für die Vergabe relevanten Tarifinformationen der in Berlin maßgeblichen Tarifverträge erarbeitet hat.²⁶

²⁶ Das Berliner Tariftreue-Online-Register findet sich unter: <https://www.berlin.de/sen/arbeitsbeschaeftigung/tarifregister/oeffentliche-auftragsvergabe/wirtschaftsbereiche/>

Um die Tariftreuevorgaben in der Praxis handhabbar zu machen, nutzt Berlin dabei das europäische Klassifizierungssystem für öffentliche Aufträge CPV (Common Procurement Vocabulary) und ordnet jedem CPV-Code einen bestimmten Tarifvertrag zu. Auf diese Weise ist für jede Vergabestelle nachvollziehbar, welcher Tarifvertrag bei einem öffentlichen Ausschreibungsverfahren zugrunde gelegt werden muss.²⁷

Ein zweiter Weg zur Umsetzung der Tariftreuevorgabe, der ursprünglich mit dem Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz entwickelt und mittlerweile auch vom Land Bremen übernommen wurde, besteht darin, für alle in der öffentlichen Auftragsvergabe relevanten Branchen eigene Rechtsverordnungen zu erlassen. Diese Rechtsverordnungen enthalten wesentliche Kernbestandteile der jeweils in dem Bundesland maßgeblichen Branchentarifverträge (Löhne, Arbeitszeiten, Sonderzahlungen und Zuschläge) und schreiben diese als zwingende Ausführungsbestimmungen bei der Umsetzung öffentlicher Aufträge vor. Das Saarland hat bislang für sieben Branchen solche Rechtsverordnungen vorgelegt (Einzelhandel, Elektrohandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Metallhandwerk, Schreinerhandwerk, Sanitär- und Heizungshandwerk und Wach- und Sicherheitsgewerbe)²⁸. Insgesamt sollen bis zu 30 branchenbezogene Rechtsverordnungen erlassen werden.

Die Erfahrungen in der Praxis zeigen bislang deutlich, dass bei beiden Wegen eine effiziente und wirksame Umsetzung der Tariftreue Regelungen nur dann möglich ist, wenn die für Arbeit zuständigen Landesministerien und die von diesen verwalteten Tarifregister die Informationen über die im Land maßgeblichen Tarifverträge so aufbereiten, dass sie für die einzelnen Vergabestellen anwendbar sind. Darüber hinaus ist es von zentraler Bedeutung, dass die für Arbeit zuständigen Ministerien eine Informations- und Anlaufstelle schaffen, bei der sich die Vergabestellen in Zweifelsfällen über den in einzelnen öffentlichen Auftragsverfahren anzuwendenden Tarifvertrag informieren können.

5.2.2.3 Das aktuell gültige Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz

Im Jahr 2021 hat die schwarz-grüne Landesregierung das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz erneut novelliert und damit seine aktuell gültige Fassung festgelegt. Anders als in vielen anderen Bundesländern hat die hessische Landesregierung jedoch darauf verzichtet, die neuen rechtlichen Möglichkeiten umfassender Tariftreue Regelungen auch in Hessen einzuführen (Dinzinger/Eicker-Wolf 2023). Danach bleiben die Vorgaben zur Tariftreue mit Ausnahme des Personennahverkehrs nach wie vor auf allgemeinverbindliche Tarifverträge beschränkt.

²⁷ Eine Liste der CPV-Codes und die ihnen zugeordneten Tarifverträge im Land Berlin kann unter folgender Adresse eingesehen werden: https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/beschaeftigung/tarifregister/oeffentliche-auftragsvergabe/221202_senias_cpv-code_zuordnung_tarifvertraege_webseite_veroeffentlichung_v3.pdf?ts=1677490437

²⁸ Die Saarländischen Rechtsverordnungen können unter folgender Adresse eingesehen werden: <https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/tarifregister/tariftreuegesetz/tariftreuegesetz.html>

Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) vom 12. Juli 2021

§4 Tariftreue, Mindestloohnpflicht

(1) Leistungen, deren Erbringung in den Geltungsbereich

1. eines nach dem Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055), für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages,
2. eines nach dem Tarifvertragsgesetz mit den Wirkungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657), für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder
3. einer nach den §§ 7, 7a oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493), erlassenen Rechtsverordnung

fällt, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens diejenigen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts zu gewähren, die dem jeweils geltenden Tarifvertrag nach Nr. 1 oder 2 oder der jeweils geltenden Rechtsverordnung nach Nr. 3 entsprechen.

Vergabe von Verkehrsdienstleistungen

§ 8 Besteller, Tariftreuepflicht

Öffentliche Aufträge über Verkehrsleistungen und freigestellte Schülerverkehre von Bestellern nach § 1 Abs. 5 dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichten,

1. ihren Beschäftigten mit Ausnahme der Auszubildenden bei der Ausführung der Leistung insgesamt mindestens das in Hessen für diese Leistungen in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt einschließlich der Aufwendungen für die Altersversorgung und der für entgeltrelevant erklärten Bestandteile dieser Tarifverträge zu zahlen und
2. während der Ausführung der Leistung Erhöhungen der Entgelte und der entgeltrelevanten Bestandteile entsprechend dem Tarifvertrag nach Nr. 1 vorzunehmen.

(2) Bei Vergaben von Verkehrsleistungen, die die Grenze des Landes Hessen überschreiten, können die Tarifverträge nach Abs. 1 Nr. 1 oder vergleichbare Tarifverträge des betroffenen anderen Landes zugrunde gelegt werden.

(3) Das für das Tarifwesen zuständige Ministerium gibt im Einvernehmen mit dem für den öffentlichen Personennahverkehr zuständigen Ministerium die nach Abs. 1 und 2 anzuwendenden Tarifverträge sowie die für entgeltrelevant erklärten Bestandteile dieser Tarifverträge bekannt. Die anzuwendenden Tarifverträge und Lohnzuschläge sind im Staatsanzeiger für das Land Hessen und der Hessischen Ausschreibungsdatenbank bekannt zu machen. Soweit der vollständige maßgebliche Text anderweitig in elektronischer Form allgemein zugänglich ist, ist ein Hinweis mit der Angabe der Internetadresse zulässig.

(4) Die Feststellung der nach Abs. 1 bis 3 maßgeblichen Tarifverträge und deren entgeltrelevanter Bestandteile erfolgt durch den bei dem für das Tarifwesen zuständigen Ministerium eingerichteten Beirat. Das für das Tarifwesen zuständige Ministerium hat im Einvernehmen mit dem für den öffentlichen Personenverkehr zuständigen Ministerium durch Rechtsverordnung das Nähere über die Mitglieder, die Bestellung, die Amtsdauer, die Amtsführung, das Verfahren und die Geschäftsführung des Beirats zu bestimmen. Die nach Satz 1 festgestellten Tarifverträge und deren entgeltrelevanten Bestandteile sind von den Bestellern bei der Auftragsbekanntmachung vorzugeben. Bei mehreren festgestellten Tarifverträgen darf die Wahlmöglichkeit des sich bewerbenden Unternehmens durch den Besteller nicht beschränkt werden.

Quelle: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-VTGHE2021rahmen>

Ohne umfassende Tariftreueregelungen, die den gesamten Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe umfassen, verzichtet die schwarz-grüne Landesregierung auf eines der wichtigsten und wirksamsten Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung, die auf Landesebene zur Verfügung stehen.

5.2.3 Tariftreue in der regionalen Wirtschaftsförderung

Anders als bei der öffentlichen Auftragsvergabe spielen Tariftreuevorgaben bei der regionalen Wirtschaftsförderung bislang kaum eine Rolle. Allerdings wurden in den zum 1. Januar 2023 neu geltenden Förderregeln des von Bund und Ländern paritätisch finanzierten Programms zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) erstmalig auch die Tarifbindung oder zumindest die tarifgleiche Entlohnung als ein ergänzendes Förderkriterium mit aufgenommen (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2023). Zuvor hatten bereits einige Bundesländer die Tarifbindung als zusätzliches Kriterium für die regionale Wirtschaftsförderung etabliert. 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/Lübker/Bispinck 2019). Noch einen deutlichen Schritt weiter ist deshalb das Land Mecklenburg-Vorpommern gegangen: Es räumt in 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).

In Hessen, das über die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WI Bank) im Jahr 2022 etwa 4,0 Mrd. Euro an Fördergeldern vergeben hat und ein Gesamtfördervolumen von mehr als 27 Mrd. Euro aufweist (WI Bank 2023), spielt die Tarifbindung als Förderkriterium oder gar als Voraussetzung, um überhaupt gefördert zu werden, bislang keine Rolle (Dizinger/Eicker-Wolf 2023). Als die oppositionelle SPD-Fraktion im Hessischen Landtag einen Gesetzentwurf zur Änderung des Hessischen Mittelstandsförderungsgesetzes vorlegte, in dem sie für den Fall einer Tarifbindung des Unternehmens einen Bonusförderung einführen wollte (Hessischer Landtag 2022), wurde dies von den Regierungsfractionen mit der Begründung abgelehnt, dass die „Bindung an diese Kriterien völlig unpraktikabel“ und „Start-Up-feindlich sei (zit. n. Dizinger/Eicker-Wolf 2023). Neben der öffentlichen Auftragsvergabe bietet die regionale Wirtschaftsförderung auf Landesebene einen zweiten wichtigen Hebel, um die Tarifbindung zu fördern. Entgegen einem bundesweiten Trend hat sich die schwarz-grüne Landesregierung von Hessen bislang dagegen entschieden, diese Hebel auch zu nutzen.

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).²⁹ 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 „Schmutzkonkurrenz“ die durch Tarifverträge definierte Wettbewerbsordnung einer Branche infrage stellen.

In Deutschland wurde das Instrument der AVE seit den 1950er Jahren immer nur sehr eingeschränkt genutzt. Seit den 1990er Jahren ist die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge zudem 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 2022 waren dies gerade mal ganze 15 Tarifverträge (WSI-Tarifarchiv 2023). Der Rückgang lässt sich auch in Hessen beobachten, wo seit Ende der 2000er Jahre jährlich gerade einmal noch ein bis zwei Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt wurden (Tabelle 5.5). Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um die regelmäßig erneuerten Entgelttarifverträge für das hessische Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie das hessische Friseurhandwerk.

²⁹ S. a. Kapitel 2.6.

Tabelle 5.5: Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen in Hessen

Jahr	Anzahl der Anträge	Ablehnung	Zurückgezogen	Bewilligung
2000	6	0	1	5
2001	4	0	1	3
2002	8	0	1	7
2003	4	0	0	4
2004	0	0	0	0
2005	2	0	0	2
2006	0	0	0	0
2007	2	1	0	1
2008	1	1	0	0
2009	0	0	0	0
2010	1	0	0	1
2011	0	0	0	0
2012	1	0	0	1
2013	1	0	0	1
2014	2	1	0	1
2015	0	0	0	0
2016	2	0	0	1
2017	2	0	0	1
2018	2	0	1	1
2019	3	0	1	2
2020	0	0	0	0
2021	1	0	0	1
2022	0	0	0	0
2023*	1	0	0	1

*Stand: 31.03.2023

Quelle: Hessischer Landtag 2023

WSI

Die äußerst geringe Anzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge in Hessen sowie in Deutschland insgesamt liegt vor allem an den im AVE-Verfahren bestehenden weitreichenden Veto-Möglichkeiten der Arbeitgeberseite. Die gesetzlichen Grundlagen für die AVE werden in Deutschland auf nationaler Ebenen durch das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmerentsendegesetz 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 allgemein verbindlich 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).

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 2021b). 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 „Ausnahmeinstrument“ akzeptabel, dessen stärkere Verbreitung strikt abgelehnt wird.³⁰ 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).

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.

³⁰ Vgl. den Beitrag auf der BDA-Homepage: „Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Ausnahmeinstrument“, <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/allgemeinverbindlichkeit/>

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 damaligen rot-rot-grünen Landesregierungen von Bremen, Berlin und Thüringen (2021) im Bundesrat vorgelegt (s. a. Schulten 2021b). 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 schwarz-grüne Landesregierung von Hessen stimmte gegen diesen Vorschlag.

5.2.5 Ausblick

Soll der anhaltende Erosionsprozess des Tarifvertragssystems in Hessen gestoppt werden, müssen alle relevanten Akteure aktiv für eine Stärkung der Tarifbindung eintreten. Hierzu gehören Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als die originären Tarifparteien genauso wie die Landesregierung, der die Verantwortung zukommt, die Rahmenbedingungen für eine funktionierende Tarifautonomie abzusichern. Hierbei muss die öffentliche Hand in Hessen zunächst ihre eigene Vorbildfunktion wahrnehmen und überall dort, wo sie selbst an Unternehmen beteiligt ist, für eine uneingeschränkte Tarifbindung sorgen. Hierzu gehört auch ein transparenter Nachweis über die jeweils angewendeten Tarifverträge – etwa im Rahmen der Beteiligungsberichte von Land und Kommunen.

Darüber hinaus hat die hessische Landesregierung vor allem dort die Möglichkeit, die Tarifbindung zu beeinflussen, wo sie durch den Einsatz öffentlicher Gelder über entsprechende ökonomische Steuerungspotenziale verfügt. Dies gilt vor allem für die öffentliche Auftragsvergabe. Hessen hat hier 2021 bei der Reform seines Landesvergabegesetzes die Chance verpasst, dem bundesweiten Trend zu folgen und umfassende Tariftreuevorgaben für die Durchführung öffentlicher Aufträge einzuführen. Soll das wichtigste Instrument einer Landesregierung zur Förderung der Tarifbindung nicht weiterhin ungenutzt bleiben, so steht eine weitere Reform auf der Tagesordnung, die das hessische Vergabegesetz auf die Höhe der Zeit bringt und dafür Sorge trägt, dass öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen vergeben werden, die tarifvertragliche Standards anwenden.

Eine ähnliche Reform ist bei der regionalen Wirtschaftsförderung angesagt. Hier haben die neuen bundesweiten GRW-Förderrichtlinien erstmals die Tarifbindung als Förderkriterium anerkannt. Für Hessen muss es nun darum gehen, auch in seinen landeseigenen Förderprogrammen sicherzustellen, dass nur solche Firmen öffentliche Gelder und vergünstigte Kredite erhalten, die Tarifverträge anwenden. Hierzu gehört auch, dass Gewerkschaften und Betriebsräte stärker in die Förderpolitik mit einbezogen werden, um die Einhaltung von Tarifstandards sicherzustellen.

Darüber hinaus sollte sich die hessische 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. Aktuell bietet sich hierfür vor allem das von der Landesregierung initiierte, breite gesellschaftliche „Bündnis Fachkräftesicherung Hessen“³¹ an, da ohne gute Arbeitsbedingungen, die durch Tarifverträge abgesicherte werden, der Fach- und Arbeitskräftemangel kaum in den Griff zu bekommen sein dürfte.

Darüber hinaus könnte die hessische Landesregierung – etwa nach Bremer Vorbild (Schulten et al. 2020) – in Branchen mit besonders niedrigerer Tarifbindung wie z. B. dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe 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 dahingehend zu prägen, den sozialen und demokratiefördernden Wert von Tarifverträgen in den Mittelpunkt zu stellen. Hierbei gilt es deutlich zu machen, dass Tariffucht kein Kavaliersdelikt ist, sondern eine grobe Missachtung von Beschäftigteninteressen und dass diejenigen Unternehmen unter Legitimationsdruck stehen, die sich einer tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen verweigern.

³¹ Zu den beteiligten Organisationen und konkreten Themen des Bündnis Fachkräfte Hessen siehe: <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung/neues-buendnis-fachkraeftesicherung-hessen>

Literatur

- Addison, J. T./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
- Bahn Müller, R.** (2022): Mitgliederstruktur und Mitgliederentwicklung von Gesamtmetall und Südwestmetall 1960 bis 2021 [aktualisierte Fassung 2022], Tübingen, <https://fatk-tuebingen.de/wp-content/uploads/2022/11/Mitgliedsentwicklung-Gesamtmetall-SWM-ff-Stand-15-11-2022.pdf>
- 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, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2018_02_bandau.pdf
- Behr, D./Lauxen O./Larsen, C.** (2022): Fachkräftesicherung in der Corona-Pandemie und darüber hinaus. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2021 Gesamtbericht, Studie im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Wiesbaden, https://wirtschaft.hessen.de/sites/wirtschaft.hessen.de/files/2022-12/iab-panel_he_2021_report_gesamt.pdf
- Behrens, M./Helfen, M.** (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (6), S. 452–459, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2016_06_behrens.pdf
- Behrens, M./Schulten, T.** (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems, in: *WSI-Mitteilungen* 76 (2), S. 159-167, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-das-verhaeltnis-von-staat-und-tarifautonomie-stabilisierung-des-tarifvertragssystems-49445.htm>
- Berwing, S.** (2016): Tarifierorientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis. Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis: FBS-Schriftenreihe 68, Mannheim
- Bispinck, R./Schulten, T. (Hrsg.)** (2010): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg
- 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** (2022): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen), Stichtag 31.12.2021, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=21424&topic_f=beschaeftigung-entgelt-entgelt
- Bundesagentur für Arbeit** (2023): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) Stichtag 30.09.2022, April 2023 https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?sessionid=ECAB6802E-CEB936C0D2D95F50B2A4047?nn=20898&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft

Bundesinnungsverband Gebäudereinigung (BIV) (Hrsg.) (2022): Branchenreport – Das Gebäudereinigerhandwerk, Berlin

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023): Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ ab 1. Januar 2023, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/J-L/koordinierungsrahmen-gemeinschaftsaufgabe-verbesserung-regionale-wirtschaftsstruktur.html>

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 Hessen/ Bündnis 90/Die Grünen Hessen (2018): Aufbruch im Wandel durch Haltung, Orientierung und Zusammenhalt, Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode, <https://www.cduhessen.de/data/documents/2019/02/01/313-5c53f4c0d9690.pdf>

Demir, N./Funder, M./Greifenstein, R./Kißler, L. (2019): Trendreport Betriebsratswahlen 2018 – Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung. Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg: Working Paper 11/2019, Marburg, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65151/ssoar-2019-demir_et_al-Trendreport_Betriebsratswahlen_2018_-_Entwicklungstrends.pdf;jsessionid=E732CC7D69BA758907F8993C03AD08A7?sequence=1

DEHOGA Hessen (2023): Das Gastgewerbe in Hessen, <https://www.dehoga-hessen.de/presse-media/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/gastgewerbe-in-hessen/>

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

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

DGB Hessen-Thüringen (2023): Klägliche Bilanz für hessische Landesregierung: Trotz entsprechender Ankündigung im Koalitionsvertrag keine Stärkung der Tarifbindung in Hessen, Pressemitteilung vom 21. Juni 2023

Dizinger, L./Eicker-Wolf, K. (2023): Tarifbindung in der öffentlichen Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung stärken, in: Rudolph, M./Langhammer, J./Dizinger, L./Eicker-Wolf, K. (Hrsg.): Aufgebrochen im Wandel. Bilanz und Perspektiven Schwarz-grüner Regierungspolitik 1999-2023 in Hessen, Marburg, i. E.

Dizinger, L./Eicker-Wolf, K./Hildebrandt, U. (2018): Wirtschaftsförderung – Tariftreue und Vergabe, in: Dizinger, L./Eicker-Wolf, K./Rudolph, M. (Hrsg.): Verlässlich gestaltet – Perspektiven eröffnet?, Marburg

dju (2023): Verlage auf der (Tarif)Flucht – Überblick nach Bundesländern <https://dju.verdi.de/geld-tarif/auf-der-tarif-flucht>

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>

Eicker-Wolf, K./Schönewolf, A. (2023): Zunehmende Ungleichverteilung und politischer Attentismus: Der 3. Hessische Sozialbereich, in: Rudolph, M./Langhammer, J./Dizinger, L./Eicker-Wolf, K. (Hrsg.): Aufgebrochen im Wandel. Bilanz und Perspektiven Schwarz-grüner Regierungspolitik 1999–2023 in Hessen, Marburg, i. E.

Eicker-Wolf, K./Schulten, T. (2013): Niedriglohn als politisches Programm? Zur Entwicklung des Niedriglohnsektors und zur Debatte um ein Tariftreuegesetz in Hessen, in: Eicker-Wolf, K./Körzell, S. (Hrsg.): Hessen vorne? Zu den Herausforderungen der Landespolitik in Hessen, Darmstadt

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. (2014): Öffnungsklauseln – Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit?. WSI-Mitteilungen 67(6), S. 439–449, https://www.wsi.de/data/wsimit_2014_06_ellguth.pdf

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. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 328–336, https://www.wsi.de/data/wsimit_2022_04_ellguth.pdf

Europäisches Parlament/Rat (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union L 275 vom 25.10.2022

Fachverband Metall Hessen (2023): Tarifverträge, <https://www.fm-hessen.de/tarifvertraege/>

Fachverband SHK Hessen (2023): Wir über uns, <https://www.shk-hessen.de/fachverband/ueber-uns/unsere-aufgabe>

FEHR (Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen/Rheinland-Pfalz) (2023): Branchenzahlen 2023, <https://www.liv-fehr.de/maerkte-themen/betriebswirtschaft/branchenzahlen.html>

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

FLRG (2023): Fachverband Leben Raum Gestaltung Hessen/Rheinland Pfalz, <https://www.leben-raum-gestaltung.de/>

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. Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung: HSI Schriftenreihe Band 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

Frindert, J./Dribbusch, H./Schulten, T. (2022): WSI Arbeitskampfbilanz 2021. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Report Nr. 74, April 2022, Düsseldorf

Gesamtmittel (2022): Zahlen 2022, Die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland, Berlin

GEW (2023): Lehrbeauftragte fordern höhere Honorare, Pressemeldung vom 23.5.2023, <https://www.gew-hessen.de/details/lehrbeauftragte-fordern-hoehere-honorare>

GEW Hessen (2017): Tarifeinigung mit ASB-Lehrerkooperative – Mitglieder stimmen zu!, Tarifinfo vom 13.07.2017, <https://gew-hessen.de/tarifbesol-dung/haustarifvertraege/asb-lehrerkooperative/details/tarifeinigung-mit-asb-lehrerkooperative>

GEW Hessen (2022): Tarifeinigung erzielt! Tarifrunde 2022 bei der ASB Lehrerkooperative, Tarifinfo vom 05.10.2022, <https://gew-hessen.de/tarifbesol-dung/haustarifvertraege/asb-lehrerkooperative/details/tarifeinigung-erzielt-asb-lehrerkooperative>

Günther, W. (2021): Staatliche Stützung der Tarifpolitik, Wiesbaden

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

Haipeter, T. (2009): Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 16 (3), S. 232–253

Hayter, S./Visser, J. (2020): Making collective bargaining more inclusive: The role of extension, in: International Labour Review 160 (2), S. 169–195

HessenChemie (2023): Wer wir sind, <https://www.hessenchemie.de/oef-fentlicherbereich/ueber-uns>

Hessenmetall (2021): Unser Selbstverständnis. Mission, Statement und Leitbild, Frankfurt, <https://www.hessenmetall.de/files/PDF/Leitbild%20HESSENMETALL.pdf>

Hessenmetall (2023): Geschäftsbericht 2023, Frankfurt a. M.

Hessischer Handwerkstag (2022): Das hessische Handwerk in Zahlen 2022 – Ergebnisse der organisationseigenen und der amtlichen Handwerksstatistik, Wiesbaden

Hessischer Landtag (2020): Printmedien in Hessen, Antwort Landesregierung auf die Große Anfrage Fraktion der SPD, Drucksache 20/2651 vom 23.04.2020, <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/1/02651.pdf>

Hessischer Landtag (2022): Gesetzentwurf Fraktion der SPD, Gesetz zur Änderung des Hessischen Mittelstandsförderungsgesetzes, Drucksache 20/9127 vom 13.09.2022

Hessischer Landtag (2023): Kleine Anfrage Axel Gerntke (DIE LINKE) vom 08.03.2023 Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Antwort Minister für Soziales und Integration, Drucksache 20/10702 vom 31.03.2023

Hessisches Ministerium der Finanzen (2022): Beteiligungsbericht des Landes Hessen 2021, Wiesbaden

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2022): 3. Hessischer Landessozialbericht, Wiesbaden

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028, Wiesbaden

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (2020): Hessischer Mittelstandsbericht 2020, Wiesbaden

Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Jahreserhebung im Ausbaugewerbe in Hessen vom Juni 2022, Dezember 2022, Wiesbaden

Hessisches Statistisches Landesamt (2022): Strukturdaten des Kfz-, Groß- und Einzelhandels in Hessen im Jahr 2020, Oktober 2022, Wiesbaden

Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Agrarstruktur in Hessen, <https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/land-und-forstwirtschaft>

Hessisches Statistisches Landesamt (2023): Das Bauhauptgewerbe in Hessen 2022, Dezember 2023, Wiesbaden

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 BCE Mittelhessen (2021): IG BCE: Gewerkschaftsprotest in Marburg gegen Entlassungen und Tarifflucht, Medieninformation 23.03.2021, <https://ig-bce.de/resource/blob/185392/6578bde60eb9fa5aec902a946f03bdec/pm-gewerkschaftsprotest-in-marburg-data.pdf>

IG Metall Frankfurt (2022): HORIBA Europe GmbH – Tarifbindung Metall- und Elektroindustrie erreicht!, <https://www.igmetall-frankfurt.de/aktuelles/meldung/tarifbindung-metall-und-elektroindustrie-erreicht>

IG Metall Nordhessen (2023): Neumayer Tekfor Rotenburg: Wichtiger Schritt in Richtung Tarifbindung, <https://www.igmetall-nordhessen.de/aktuelles/meldung/wichtiger-schritt-in-richtung-tarifbindung>

IG Metall Offenbach (2021): Diskus-Werke wieder tarifgebunden, <https://www.igmetall-offenbach.de/aktuelles/meldung/diskus-werke-wieder-tarifgebunden>

ITGA (2023): Über den Verband, <https://www.itga-hessen.de/der-verband/ueber-den-verband/>

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 der Hans-Böckler-Stiftung: 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

Körzell, S. (2019): Tarifpolitik Handwerk braucht bessere Arbeit, in: DGB Handwerks Info 34 (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 Tariftreuerechts, Schriften zum Bürgerlichen Recht (BR), Band 501, Berlin

Kremer, J./Beyer, J. (2023): Die neue Vergabestatistik: Konzeption, Methode und erste Ergebnisse, in: Wirtschaft und Statistik (WISTA) Nr. 2, S. 60–72

Lallemant, T./Plasman, R./Rycx, F. (2007): The Establishment-Size Wage Premium: Evidence from European Countries, in: Empirica 34 (5), S. 427–451

Landesverband Hessen des Kfz-Gewerbes (2023): Das Kfz-Gewerbe in Hessen, <https://www.kfz-hessen.de/verband/verbandsstruktur>

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmen (LHO) (2023): <https://www.lho-online.com/mitglieder-des-landesverbandes-hessischer-omnibusunternehmer/>

Lübker, M./Schulten, T. (2023): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf

Magistrat der Stadt Frankfurt (2017): Tarifbindung in Beteiligungsgesellschaften der Stadt Frankfurt am Main, Bericht des Magistrats an die Stadtverordnetenversammlung B 131 vom 21.04.2017

Menegatti, E. (2019): Wage-Setting in Italy: The Central Role Played by Case Law, in: Italian Labour Law e-Journal 12 (2), S. 53–65, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10017>

Metall Zeitung (2021): Buderus Schleiftechnik ist wieder tarifgebunden, Ausgabe 01/2021, Regionalseiten Mittelhessen

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

Morgan, S./Winship, C. (2014): Counterfactuals and causal inference, Cambridge

- Müller, T./Schulten, T.** (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 48 (3), S. 335–364
- Müller, T./Schulten, T.** (2023): Germany: Different worlds of trade unionism, in: Waddington, J./Müller, T./Vandaele, K. (Hrsg.): *Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge*, Brüssel: ETUI, S. 459–502, <https://www.etui.org/publications/trade-unions-european-union>
- 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*. Hugo Sinsheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung: HSI Schriftenreihe Band 20, Frankfurt a. M.
- 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
- Rödl, F.** (2023): Der Tarifvertrag: Ausdruck privater oder politischer Autonomie? in: *WSI-Mitteilungen* 76 (2), S. 168–176, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-der-tarifvertrag-ausdruck-privater-oder-politischer-autonomie-49444.htm>
- Ruzic, L.** (2023): Noch Luft nach oben. Arbeitgebercheck BioNTech, in: *IG-BCE Profil Magazin für Arbeit und Leben*, April/Mai 2023, S. 44–47
- 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. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Study Nr. 25, Februar 2021, 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*, Wiesbaden
- 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? in: *WSI-Mitteilungen Special Issue 2019*, S. 11–33, <https://www.wsi.de/de/21346.htm>
- Schulten, T.** (2021a): *Stärkung des Tarifvertragssystems – was bringen die Vorschläge der neuen Bundesregierung?* in: *SPW Nr. 6*, S. 48–51,

Schulten, T. (2021b): 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. (2023): Tariftreue und Vergabemindestlohn in Mecklenburg-Vorpommern. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 80, Juni 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008649/p_wsi_pb_80_2023.pdf

Schulten, T./Bispinck, R. (2018): Varieties of Decentralization in German Collective Bargaining, in: Leonardi, S./Perdersini, R. (Hrsg.): Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Brüssel, S. 105–149

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 26, September 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_26_2021.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 30, Juni 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008336/p_wsi_studies_30_2022.pdf

Schulten, T./Behrens, M. (2023): Neue Institutionen braucht das Land. Arbeitskammern als Antwort auf die zunehmende Vertretungslücke in den deutschen Arbeitsbeziehungen?, in: WSI-Mitteilungen 76 (2), S. 211–220, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitskammern-als-antwort-auf-vertretungslucke-in-den-deutschen-arbeitsbeziehungen-49439.htm>

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. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Study Nr. 22., August 2020, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2018): Tarifverträge und Tarifflicht in Bayern. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 13, Juni 2018, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf

Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 19, Mai 2019, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.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. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 12, Mai 2018, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8097

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-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>

Schulten, T./Specht J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 91, Juli 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008366/p_ta_analysen_tarifpolitik_91_2022.pdf

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2021): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2021, Oktober 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf

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

SOKA-BAU (2022): Kennzahlen SOKA-BAU – Geschäftsjahr 2021, Wiesbaden

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 (2023a): Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, Qualitätsbericht, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.pdf>

Statistisches Bundesamt (2023b): Tarifbindung 2022 bei 49 %, Pressemitteilung Nr. 214 vom 2. Juni 2023

Statistisches Bundesamt (2023c): Produzierendes Gewerbe – Tätige Personen und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe 2022, Fachserie 4, Reihe 5.1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2023d): Beschäftigte und Umsatz der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, Genesis-Datenbank, Tabelle 42121-0001

Stiehm, C./Weinkopf, C. (2021): Tarifkonflikte und innovative Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW, in: Industrielle Beziehungen Vol. 29 (3), S. 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-Methodenreport Nr. 12, Destatis Wiesbaden

VCI (Verband der chemischen Industrie) (2023): Chemiewirtschaft in Zahlen Online, <https://www.vci.de/die-branch/zahlen-berichte/chemiewirtschaft-in-zahlen-online.jsp>

Ver.di (2022): Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 – Einigung erzielt <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozial-und-erziehungsdienst/++co++3b9f6036-d750-11ec-9597-001a4a160100>

Ver.di (2023): GALERIA – Fünfte Galeria-Verhandlungsrunde endet ergebnislos, <https://handel.verdi.de/unternehmen/g-i/galeria-kaufhof/++co++bd7a9096-fb92-11ed-b2d1-001a4a160111>

Ver.di Frankfurt a. M. (2023): AWO Hessen Süd ignoriert Tarifvertrag, Pressemeldung vom 15.02.2022, <https://frankfurt-am-main.verdi.de/themen/nachrichten/++co++32288704-ad46-11ed-9e80-001a4a160100>

Ver.di Hessen (2022a): Geschäftsbericht Landesfachbereich D Handel 2018–2021, Frankfurt/Main

Ver.di Hessen (2022b): Erstmalig Tarifvertrag mit diakonischer Altenhilfe, Pressemeldung vom 20.01.2022, <https://hessen.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3ebb6ca0-79cd-11ec-af58-001a4a160100>

VhU (Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände) (2017): Mehr Wirtschaft wagen! Mehr Freiheit leben! Erwartungen der hessischen Wirtschaft zur Bundestagswahl 2017, https://www.vhu.de/fileadmin/vhu/pdf-Dokumente/pdf-Dokumente_Bereich_THEMEN/erwartungen_der_hess._wirtschaft_bundestagswahl_2017_verkehr.pdf?_=1560864475

WI Bank (2023): WIBank-Neugeschäft steigt auf 4 Mrd. Euro, Pressemitteilung von 24.03.2023

WSI-Tarifarchiv (2023): Allgemeinverbindliche Tarifverträge in Deutschland 2000–2022, <https://www.wsi.de/de/allgemeinverbindliche-tarifvertraege-33124.htm>

Zuckerstätter, S. (2020): Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben, in: Recht der Arbeit (RdA) 73 (1), S. 45–52

Impressum

In der Reihe „WSI Study“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet.
Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

**Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de**

Autoren:

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
Kontakt: thorsten-schulten@boeckler.de

Dr. Reinhard Bispinck
ist ehemaliger WSI-Abteilungsleiter und ehemaliger Leiter des Tarifarchivs des Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Kontakt: reinhard.bispinck@hotmail.com

Dr. Malte Lübker
leitet das Referat Tarif- und Einkommensanalysen beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf
Kontakt: malte-luebker@boeckler.de

Herausgeber

WSI der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
wsj@boeckler.de

Study (Internet) ISSN 2367-0827