

MINDESTLOHN UND TARIFBINDUNG IN DER EU – AUSWIRKUNGEN DER EUROPÄISCHEN MINDESTLOHNRICHTLINIE

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Ver.di Wirtschaftspolitik

Reihe "Lohn, Preis, Profit"

13. Mai 2024, Online





1. Die Europäischen Mindestlohnrichtlinie

Angemessene Mindestlöhne
und höhere Tarifbindung

2. Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland

Anpassung des Mindestlohngesetzes und
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung



Grundlegende Ziele:

1. Förderung angemessener Mindestlöhne

Anhebung nationaler Mindestlöhne
auf ein angemessenes Niveau

2. Förderung der Tarifverhandlungen

Erhöhung der Tarifbindung



FAIR WAGES!
Collective bargaining **FOR ALL**
and fair minimum wages



Literatur-Tipp

48. Jahrgang (2022), Heft 3

Wirtschaft und Gesellschaft

Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa

Torsten Müller, Thorsten Schulten

1. Einleitung

Man sollte mit dem Begriff „historisch“ generell vorsichtig umgehen. Im Falle der europäischen Mindestlohn-Richtlinie erscheint es eher durchwegs angebracht. Mit der endgültigen Verabschiedung der Richtlinie werden angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union eingeführt. Die Richtlinie wurde vom Europäischen Parlament und den Rat der EU im Herbst 2022 beschlossen.

Wirtschaft
und Gesellschaft

Editorial
Über Beschäftigung, Lohnpolitik und Arbeitsbeziehungen
aus nationaler und internationaler Perspektive:
Eine Würdigung der wissenschaftlichen Arbeiten
von Michael Mesch

Artikel
Torsten Müller und Thorsten Schulten
Die europäische Mindestlohn-Richtlinie –
Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa

Georg Adam
Die Entwicklung der gesetzlichen Mindestlohnsetzung
in der EU und ihre Bedeutung für die Gewerkschaften

David Card, Alan B. Krueger
Mindestlöhne und Beschäftigung: Eine Fallstudie zur
Fast-Food-Branche in New Jersey und Pennsylvania.
Übersetzung eines Klassikers

LeskeNeck

48. Jahrgang (2022), Heft 3



Download:

<https://journals.akwien.at/wug/article/view/155>



Was die Richtlinie nicht will:

(... und rechtlich auch nicht darf!)

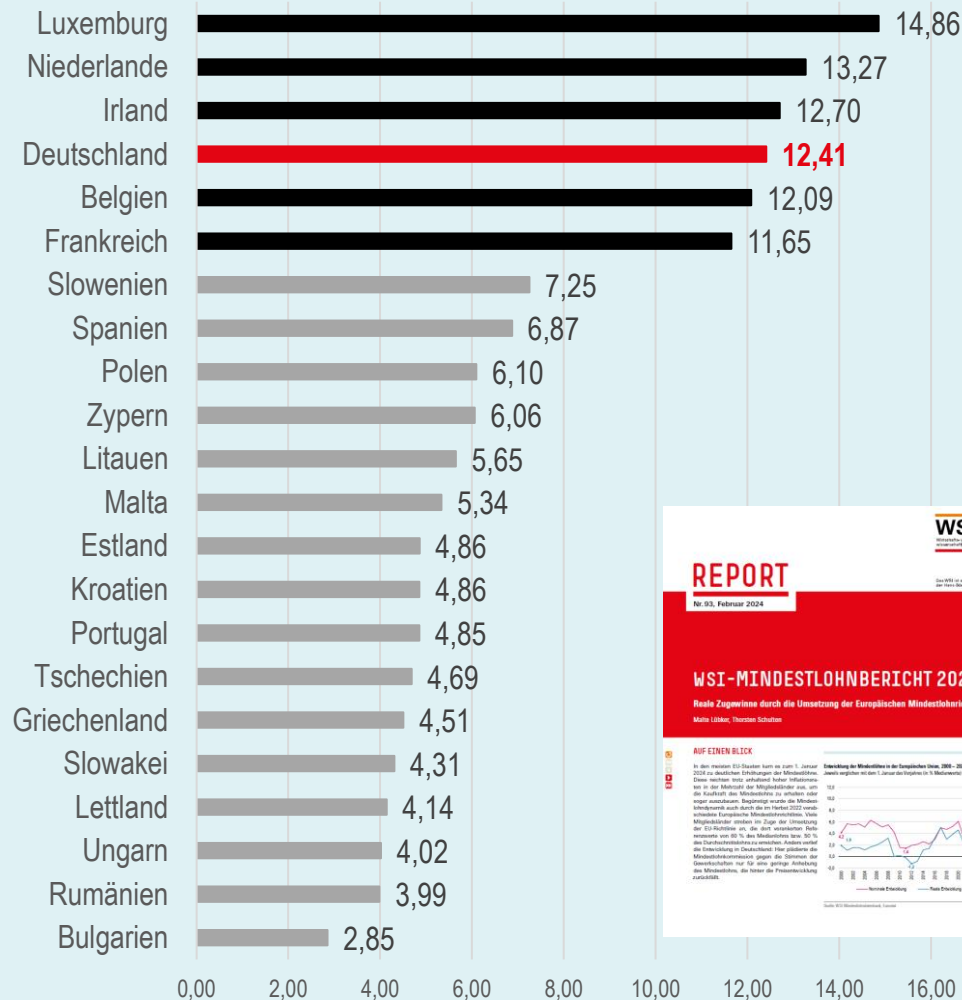
- 1. Inhaltliche Harmonisierung:** Festlegung eines einheitlichen europäischen Mindestlohnbetrages
- 2. Institutionelle Harmonisierung:** Europaweite Durchsetzung gesetzlicher Mindestlöhne



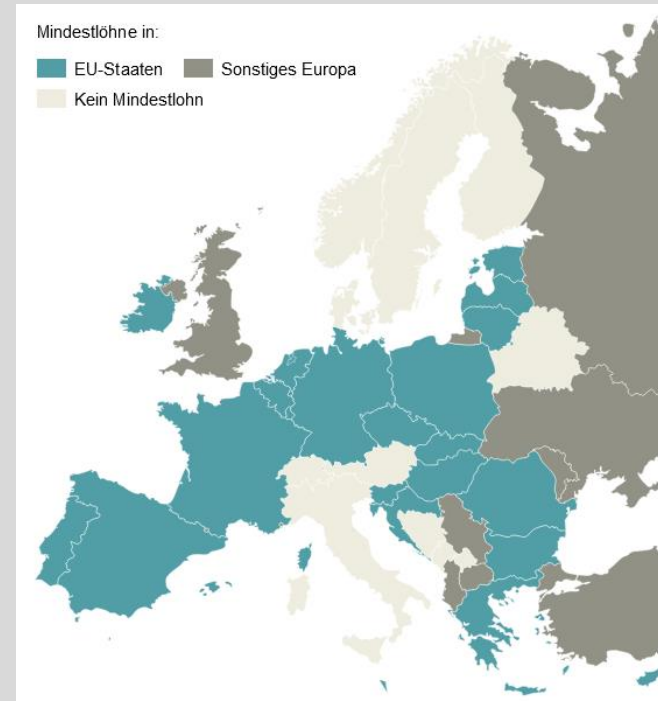
Gesetzliche Mindestlöhne und Mindestlohnregime in der EU



Gesetzliche Mindestlöhne, in €



Stand: Januar 2024



22 EU-Staaten:
Gesetzlicher Mindestlohn

5 EU-Staaten:
Kein gesetzlicher Mindestlohn

EU-Mindestlohnrichtlinie (Artikel 5): **Verfahren zur Festlegung angemessener Mindestlöhne**



1. Die Mitgliedstaaten, in denen gesetzliche Mindestlöhne gelten, legen die erforderlichen **Verfahren** für die Festsetzung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne. Diese Festsetzung und Aktualisierung erfolgt auf der Grundlage von **Kriterien** (...) Die Kriterien sind eindeutig zu definieren. Die Mitgliedstaaten können über das **relative Gewicht dieser Kriterien** entscheiden (...)

2. Die nationalen Kriterien (...) umfassen zumindest die folgenden Elemente:

1. die **Kaufkraft** der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten;
2. das **allgemeine Lohnniveau** und seine **Verteilung**;
3. die **Wachstumsrate der Löhne**;
4. langfristige nationale **Produktivitätsniveaus und –entwicklungen**

EU-Mindestlohnrichtlinie (Artikel 5): **Verfahren zur Festlegung angemessener Mindestlöhne**



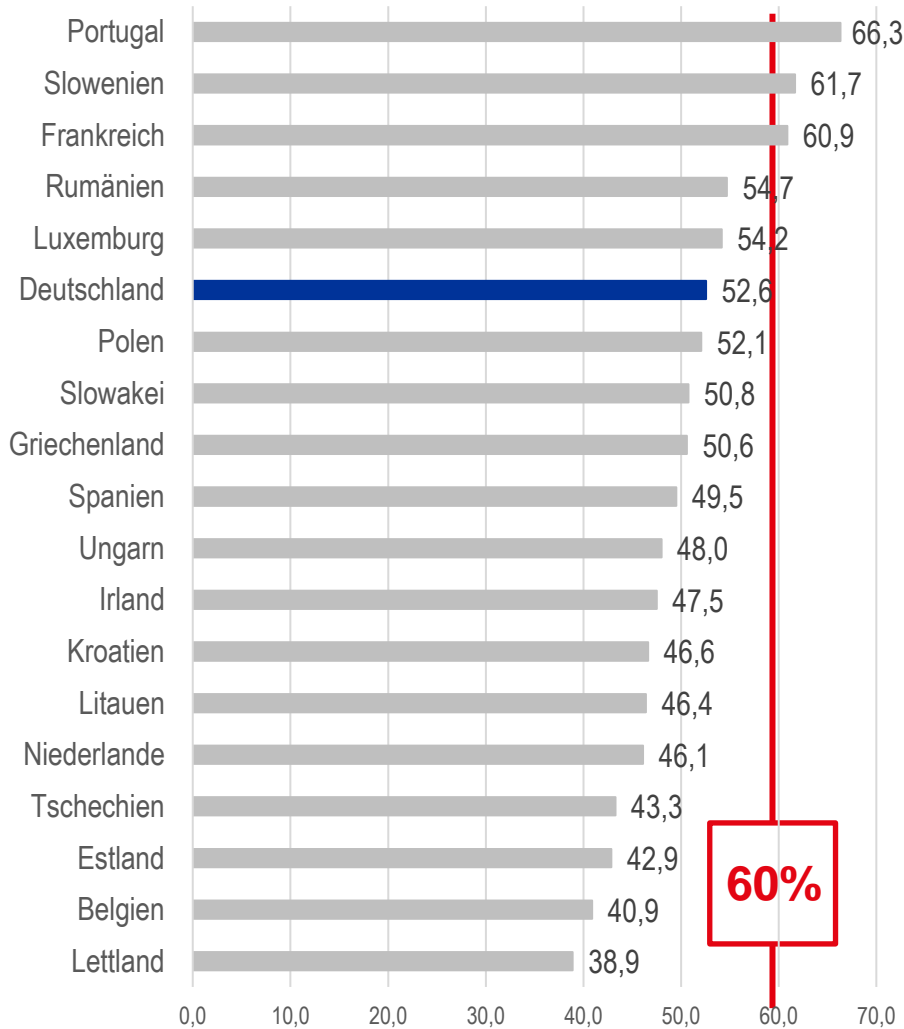
3. Die Mitgliedstaaten können zusätzlich einen **automatischen Anpassungsmechanismus (Indexierung)** zur Anpassung der gesetzlichen Mindestlöhne anwenden.
4. Die Mitgliedstaaten verwenden indikative Referenzwerte, um die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne zu beurteilen. Zu diesem Zweck können sie **international gebräuchliche indikative Referenzwerte** wie **60 %** des **Bruttomedianlohns** und **50 %** des **Bruttodurchschnittslohns** ...verwenden.

Gesetzliche Mindestlöhne (2022)

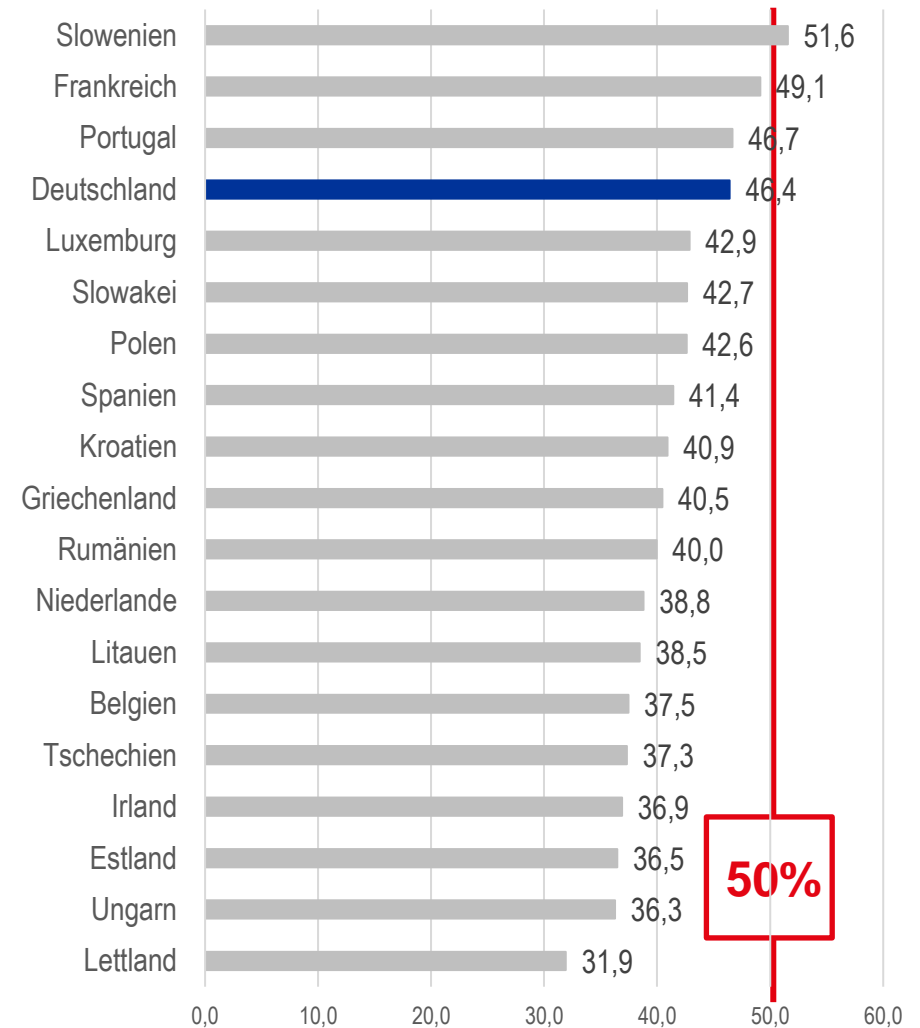
in % des nationalen ... (Kaitz-Index)



... Medianlohns



... Durchschnittslohns



EU-Mindestlohnrichtlinie (Artikel 4): **Förderung von Tarifverhandlungen**



1. Mit dem Ziel, **die Reichweite der Tarifverhandlungen zu erhöhen**, werden die Mitgliedstaaten unter Einbeziehung der Sozialpartner (...):
 - a) **den Aufbau** und die Stärkung der Fähigkeit **der Sozialpartner** fördern, Tarifverhandlungen über die Festsetzung von Löhnen zu führen, insbesondere auf **sektoraler oder branchenübergreifender Ebene**;
 - b) konstruktive, sinnvolle und sachkundige Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern
 - c) gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen, um die Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen über die Festsetzung von Löhnen zu schützen und die Arbeitnehmer und **Gewerkschaftsvertreter zu schützen** (...)

EU-Mindestlohnrichtlinie (Artikel 4): **Förderung von Tarifverhandlungen**



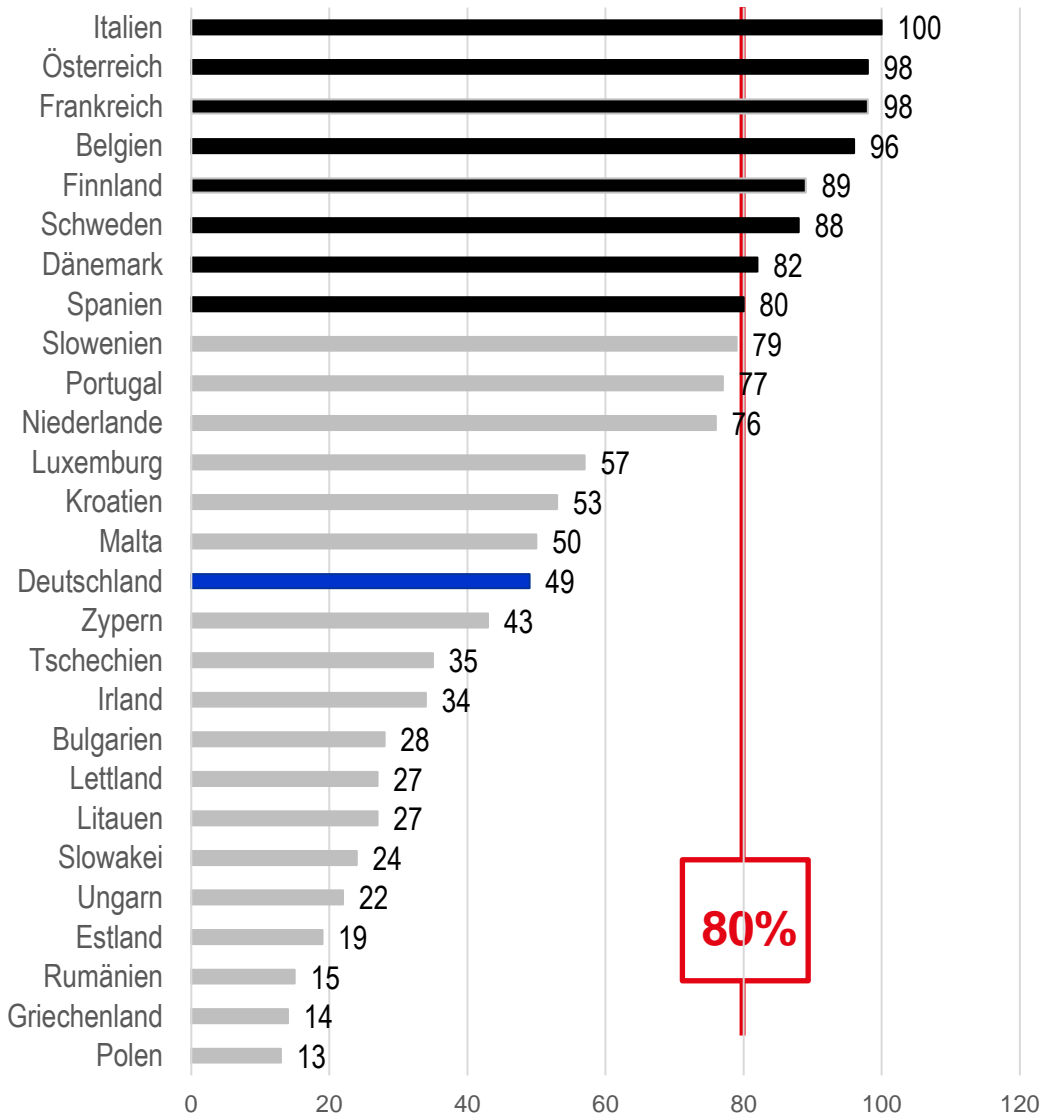
2. Darüber hinaus sollen die Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Deckungsrate **unter einem Schwellenwert von 80 %** liegt, entweder per Gesetz nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit ihnen einen Rahmen schaffen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen stärkt. Diese Mitgliedstaaten erstellen auch einen **Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen**. (...).

Der **Aktionsplan** soll ...

- einen **klaren Zeitplan** und **konkrete Maßnahmen** vorsehen
- regelmäßig **überprüft** und aktualisiert werden (...).
- **öffentlich gemacht** und der Kommission mitgeteilt werden.

Tarifbindung in der EU

in % der Beschäftigten



8 EU-Mitgliedstaaten
mit einer
Tarifbindung > 80%

19 EU-Mitgliedstaaten
mit einer
Tarifbindung < 80%

Quelle: OECD



Fazit: Die Richtlinie ...

- ... ist aktuell die **wichtigste europäische Initiative**, um die Position der Beschäftigten und der **Gewerkschaften zu stärken** und ein sozialeres Europa zu fördern
- ... repräsentiert einen **Paradigmenwechsel** im Hinblick auf die Bewertung von Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen
- ... enthält im **Wesentlichen Verfahrensregeln** aber auch einige **rechtlich nicht bindende quantitative Zielgrößen** für die Höhe der Mindestlöhne und der Tarifbindung
- ... schafft einen **europäischen Referenzrahmen** für die **Auseinandersetzungen auf nationaler Ebene** und unterstützt diejenigen, die für höhere Mindestlöhne und Tarifbindung eintreten



1. Die Europäischen Mindestlohnrichtlinie

Angemessene Mindestlöhne
und höhere Tarifbindung

2. Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland

Anpassung des Mindestlohngesetzes und
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung

Das deutsche Mindestlohnregime

Gesetzliche Grundlage und Institutionen



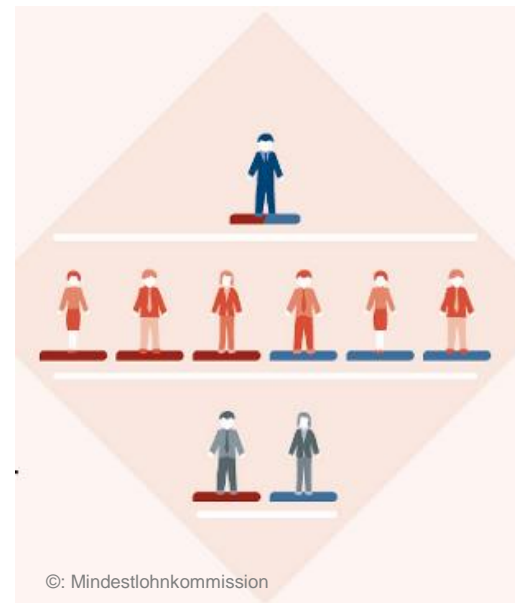
§ Mindestlohngesetz (MiLoG)

“Die **Mindestlohnkommission** prüft im Rahmen einer **Gesamtabwägung**, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist,

- zu einem **angemessenen Mindestschutz** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen,
- **faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen** zu ermöglichen sowie
- **Beschäftigung** nicht zu gefährden.

Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der **Tarifentwicklung**.“
(§ 9, Abs 2)

Mindestlohnkommission



- 1 Unabhängige/r Vorsitzende/r
- 3 Repräsentanten von Arbeitgebern & Gewerkschaften
- 2 Wissenschaftliche Berater*innen

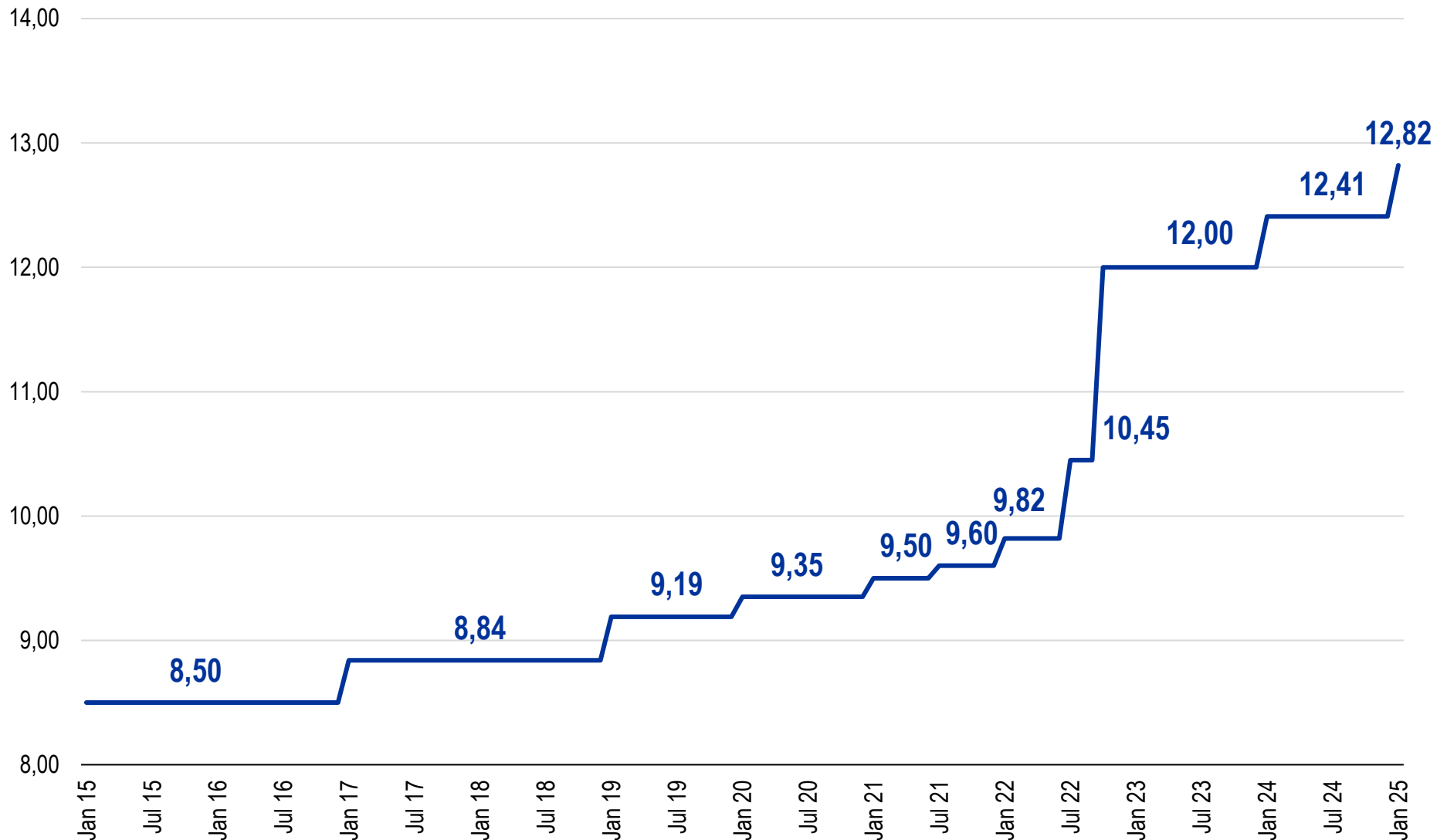
©: Mindestlohnkommission

MINDESTLOHN
> KOMMISSION

www.mindestlohn-kommission.de

Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland

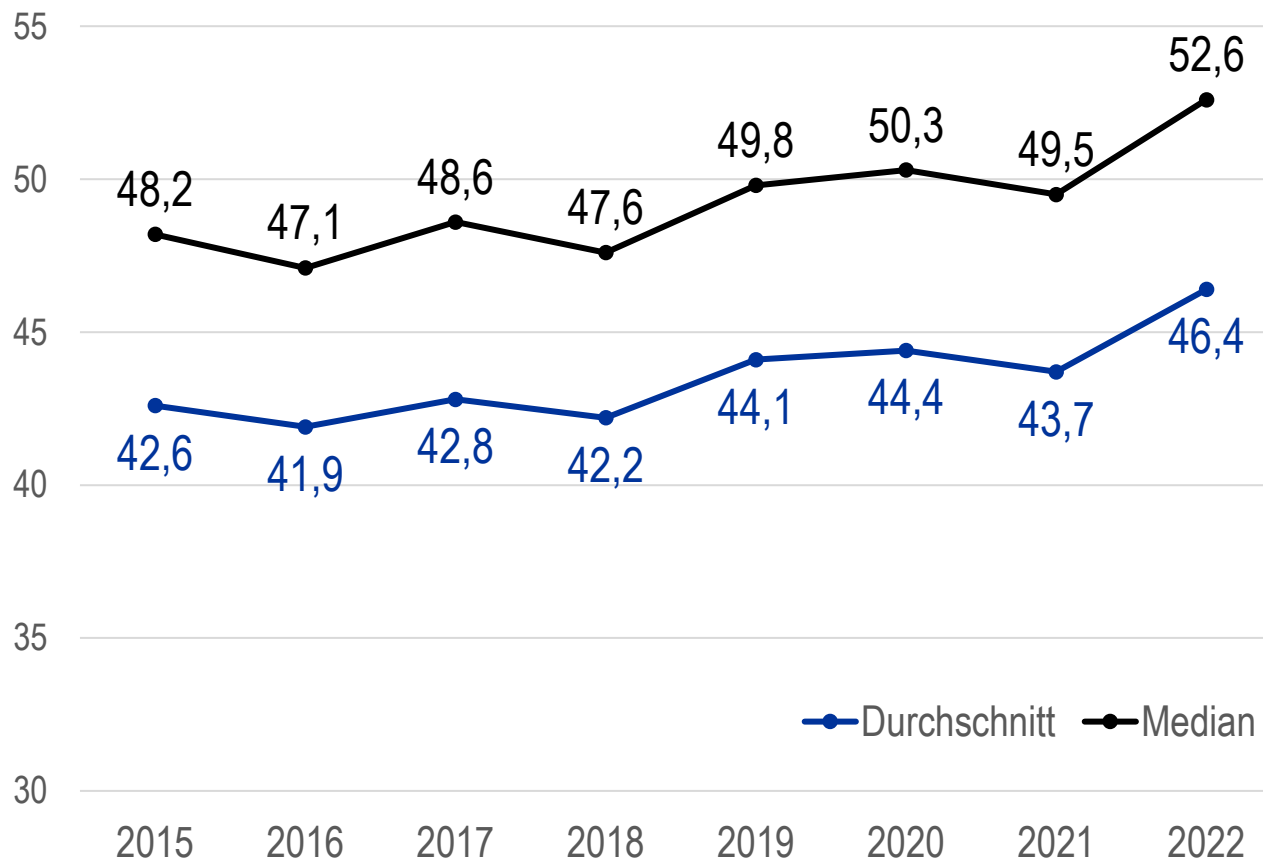
2015-2025, in Euro pro Stunde



Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland 2015-2025



... in % des Median- und Durchschnittslohns
von Vollzeitbeschäftigten



**60% des
Medianlohns =**

2023: 13,79 Euro

2024: > 14,00 Euro

2025: ≈ 15,00 Euro

Quelle: OECD

Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



60% vom Medianlohn als weitgehend akzeptierte Norm für einen angemessenen Mindestlohn **14-15 Euro**

SPD Fraktion im Bundestag

Abgeordnete Fraktion Themen Presse Termine Stellenangebote

Statement von Martin Rosemann

Mindestlohn muss sich an EU-Vorgaben orientieren

vorwärts

Parteilieben International Inland Meinung Geschichte Kultur Podcasts

INLAND

Warum der Mindestlohn auf über 14 Euro steigen muss

SPD-Chef Lars Klingbeil fordert eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns. Co-Chefin Saskia Esken will

Freie Presse

Sachsen | Köpping: "Wir brauchen einen Mindestlohn von 15 Euro"

Erschienen am 18.04.2024



Die Linke
Im Bundestag

EU-Richtlinie schreibt vor: **Mindestlohn** nicht unterhalb von 60 % des mittleren Lohns - aktuell **mindestens**

13 14 15 Euro

DGB

Der Mindestlohn muss zum Leben reichen.

Nach der EU-Mindestlohn-Richtlinie müsste er rund 14 Euro betragen.

Deutschland muss nachziehen!

€

Die Linke

3. Mindestlohn rauf auf 15 Euro

Löhne, die zum Leben reichen: Wir unterstützen alle Beschäftigten, die für höhere Löhne kämpfen – auch im Supermarkt – und fordern **15 Euro gesetzlichen Mindestlohn!**

„Da die durchschnittlichen Löhne weiter steigen werden, braucht es 2026 einen Mindestlohn von 15 Euro die Stunde.“

Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender



Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



60% vom Medianlohn als weitgehend akzeptierte
Norm für einen angemessenen Mindestlohn



**Freie
Demokraten**
FDP

Keine weitere „politische“ Festlegung des Mindestlohns !



Auswirkungen auf das Mindestlohngesetz?



Foto: BMAS/Dominik Butzmann

Hubertus Heil

Bundesarbeitsminister

“Richtig ist, dass die **Mindestlohnrichtlinie** einen Orientierungswert von **60 Prozent der mittleren Einkommen** angibt. Das ist aber nicht das einzige Kriterium und unmittelbar keine zwingende Vorgabe. **Nach unserer Rechtsauffassung entspricht das heutige deutsche Mindestlohngesetz der europäischen Richtlinie.**“

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21. Oktober 2023

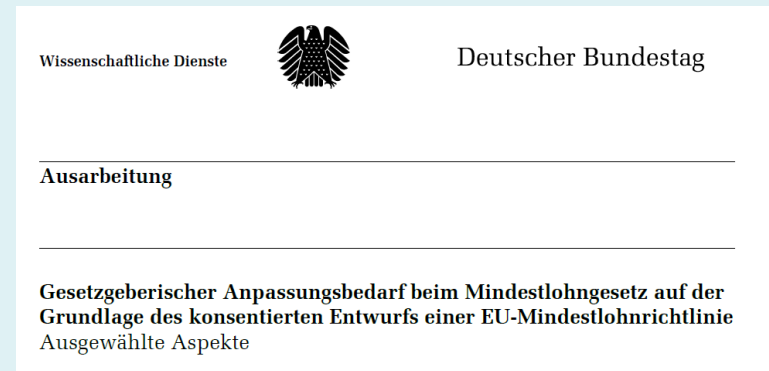


Auswirkungen auf das Mindestlohngesetz?

„Richtlinienkonforme Auslegung“

(...) Eine ausdrückliche Aufnahme der unionsrechtlich bestimmten Parameter in das Mindestlohngesetz

könnte **im Sinne der Rechtssicherheit** dienlich sein, **ist jedoch nicht erforderlich**, wenn eine richtlinienkonforme Auslegung der in § 9 Abs. 2 MiLoG enthaltenen Parameter möglich ist.“



WD 6 - 3000 - 051/22, S. 9

Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



Abschaffung der Mindestlohnkommission?

Mit dem aktuellen Beschluss zeigt sich, **die Mindestlohnkommission ist weiterhin nicht in der Lage, ihrer wichtigen Aufgabe nachzukommen.** Die Konstellation – Zwang zur Einigung **ohne Streikrecht** – ermöglicht keine Verhandlung auf Augenhöhe und führt am Ende zu Beschlüssen, die gegen den Willen der Arbeitnehmervertreter und nur durch die Stimme der Vorsitzenden zustande kommen. Die Interessen der Beschäftigten zum Mindestlohn werden dadurch nicht ausreichend berücksichtigt.

Die **CDA Deutschlands** und die **CSA Bayern** fordern deshalb die **Änderung des Mindestlohngesetzes.** ... Wir wollen eine verlässliche Beteiligung aller Menschen an der Lohnentwicklung in unserem Land. Deshalb fordern wir, **die Höhe des Mindestlohns gesetzlich auf 60 Prozent des Medianlohns festzulegen** und damit die Empfehlung der Mindestlohnrichtlinie der EU umzusetzen.“



Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



Reform der Mindestlohnkommission?

Wir schlagen vor, dass der gesetzliche Mindestlohn zukünftig **60 Prozent des prognostizierten Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten** nicht unterschreiten darf. Diesen Referenzwert zur Bewertung der Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen, der auch von der EU-Mindestlohnrichtlinie vorgeschlagen wird, wollen wir in Deutschland gesetzlich festschreiben.

Hierfür wollen wir § 9 Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) um eine Untergrenze für die Anpassung der Höhe des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission ergänzen. Damit würde sich der Mindestlohn weiterhin nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren. Gleichzeitig wäre sichergestellt, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht zu einem Armutslohn werden kann. **Die Mindestlohnkommission** soll bei ihrer Entscheidung **über die Orientierung an 60 Prozent des Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten hinausgehen können.**“

Fraktionsbeschluss

Reform der Mindestlohnkommission –
Angemessene Mindestlöhne dauerhaft
sicherstellen

7. November 2023



Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



Reform der Mindestlohnkommission?

Fraktionsbeschluss

Reform der Mindestlohnkommission –
Angemessene Mindestlöhne dauerhaft
sicherstellen

7. November 2023



„Wir wollen bewirken, dass die **Entscheidungen** der Mindestlohnkommission **möglichst im Konsens** getroffen werden. Weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite sollte einseitig ihre Forderungen mit Hilfe des Vorsitzes durchsetzen. (...)

In den Tarifverhandlungen des **öffentlichen Dienstes** gibt es ein **Schlichtungsverfahren mit zwei Vorsitzenden**. Diese haben dort ein **wechselndes Stichstimmrecht**, auch dieses Modell könnte für die Mindestlohnkommission übernommen werden.“

Umsetzung der **EU-Mindestlohnrichtlinie**



Kampagne des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV



**FNV blij met nieuwe Europese
richtlijn minimumloon: 14 euro**

2022

Vakbond FNV pleit voor verhoging
minimumloon naar 16 euro per uur

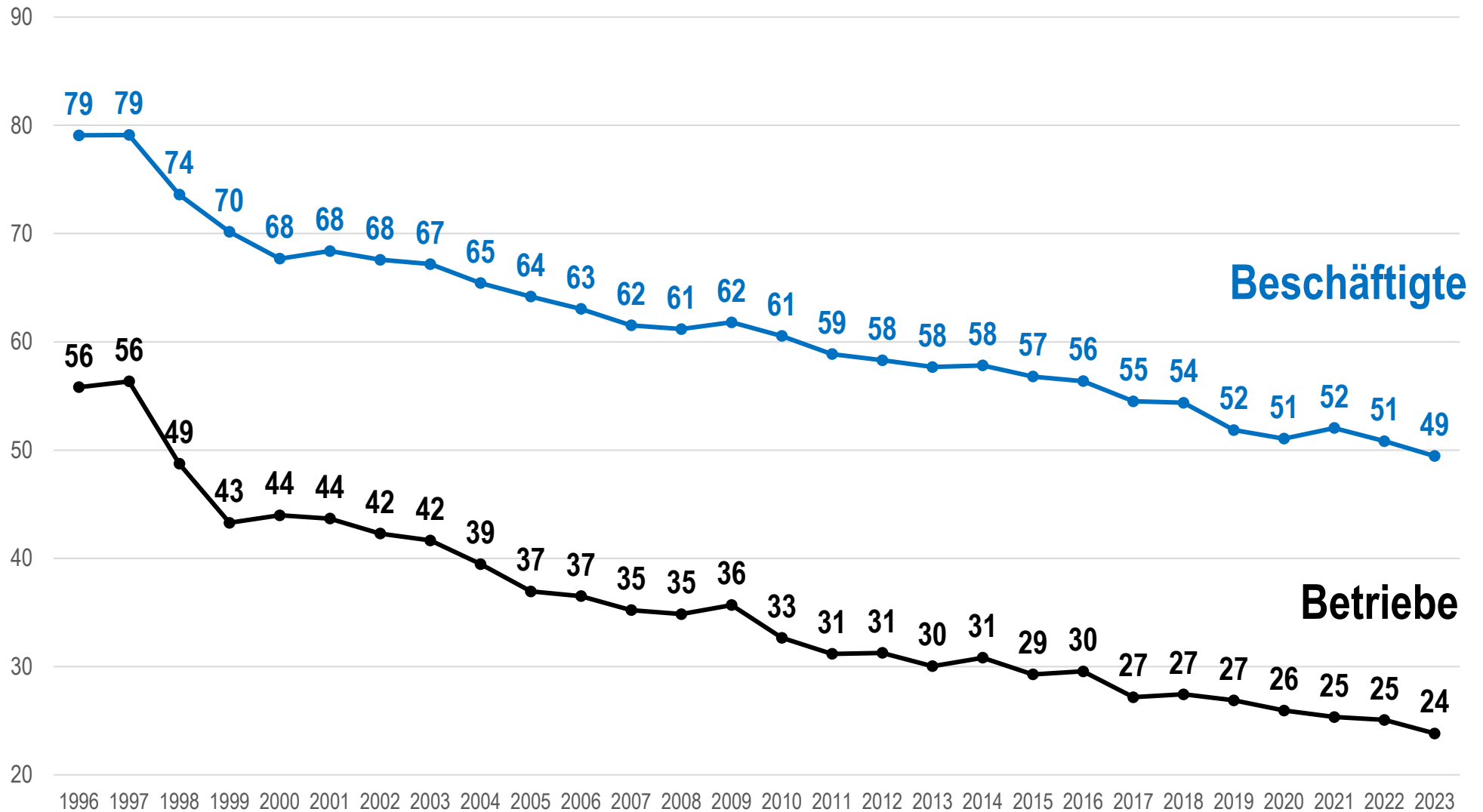
2023



<https://www.voor16.nl/>

Tarifbindung in Deutschland 1996-2023

in % der Beschäftigten und Betriebe





Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung?



Foto: BMAS/Dominik Butzmann

Hubertus Heil

Bundesarbeitsminister

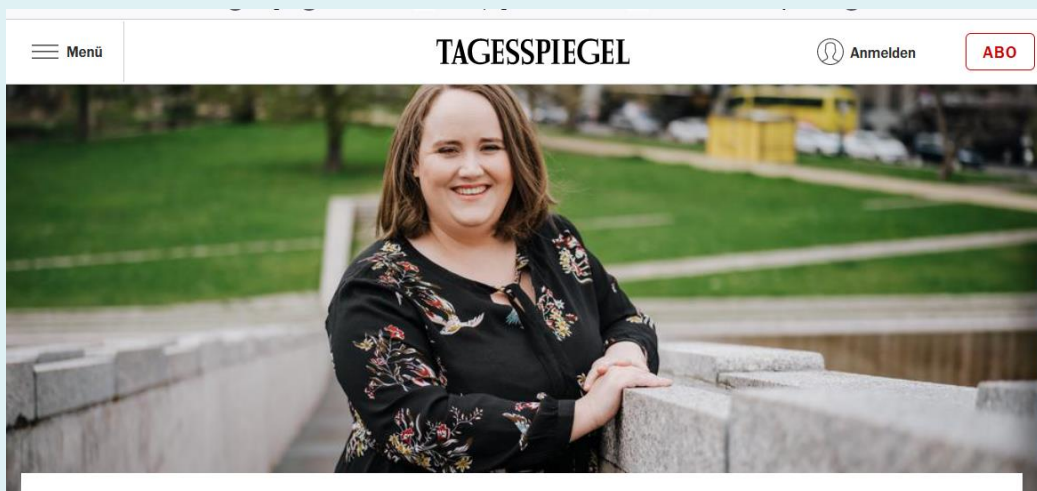
“... ich wollte sagen, dass wir einen **Aktionsplan** vorlegen werden und dass bestimmte Teile, wie das **Tariftreuegesetz**, schon Teil dieses Aktionsplanes sind. Richtig ist aber auch, dass die EU-Richtlinie nicht verbindlich vorsieht, dass der Staat eine solche Tarifbindungsquote herzustellen hat. Das wäre mit unserer Verfassung auch nicht vereinbar, weil **Artikel 9 Grundgesetz ... positive und negative Koalitionsfreiheit** vorsieht. **Das heißt, der Staat kann nicht 80 Prozent Tarifbindung alleine herstellen.** Er kann und muss Anreize in Deutschland setzen, dass es einen Unterschied macht, wie wir das beim Tariftreuegesetz haben. Ich kann mir da **Weiteres vorstellen.**“

Bundestag, 8. November 2023

Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie in Deutschland



Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung?



„**Tarifbindung muss wieder steigen**“ Grünen-Chefin Ricarda Lang fordert Aktionsplan von der Bundesregierung

für gerechte
Arbeitsbedingungen in allen Branchen:

**AKTIONSPLAN
TARIFBINDUNG**

SPD  **AfA**



Eine der Grundsäulen der Sozialen Marktwirtschaft bröckelt und wir schauen zu. Das darf so nicht weitergehen.



Pascal Meiser

**Aktionsplan
zur Stärkung der
Tarifbindung jetzt!**

Die Linke

Ansätze und Instrumente zur Stärkung der Tarifbindung



Stärkung der Tarifvertragsparteien

Gewerkschaften

Organizing und Erschließungsprojekte

Verbesserte Zugangsrechte
Gründung von Betriebsräten
Maßnahmen gegen Union-Busting

Mitgliedervorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder

Volle steuerliche Absetzbarkeit
des Mitgliedsbeitrages
für Gewerkschaften

Verbandsklagerecht

Arbeitgeberverbände

Einschränkung/Verbot von OT-Mitgliedschaften

Transparenzpflicht

**Verpflichtung der
Handwerksinnungen**
zur Verhandlung von Tarifverträgen

Verpflichtung zur Verhandlung
von Firmen bei einem bestimmten
gewerkschaftlichem Organisationsgrad

Tarifdispositives Recht
Abweichungen vom Gesetz per Tarifvertrag

Politische Unterstützung des Tarifvertragssystems

Tariftreue

bei öffentlicher Vergabe und
öffentlicher Wirtschaftsförderung

**Stärkung der
Allgemeinverbindlicherklärung**
von Tarifverträgen

Stärkung der Nachwirkung
von Tarifverträgen

Ausdehnung der Tarifbindung
auf bislang nicht erfasste Bereiche
(z.B. kirchliche Einrichtungen)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



STUDY
Nr. 13 - Juni 2018 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN BAYERN

Thorsten Schulten, Malte Lübker, Reinhard Bispinck

ZUSAMMENFASSUNG

Die Tarifbindung befindet sich in Bayern wie in Deutschland insgesamt in einem anhaltenden Erismoments. Bayern bildet aktuell mit einer Tarifbindung von 53 Prozent der Beschäftigten und 35 Prozent der Betriebe den Bundesstaat mit dem höchsten Beschäftigtenanteil. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren leicht gesunken. Die Ursachen für die sinkende Tarifbindung liegen vor allem im Verhalten von Public und Privat, die lange Zeit dem Verlust des Bildungsniveaus nachgegeben haben und im Rahmen dieser Studie werden die Entwicklung der Tarifbindung in Bayern und die Auswirkungen von Tarifflucht in Bayern. Es zeigt sich u.a., dass eine tiefere Tarifbindung der Betriebe zu einer höheren Tarifbindung führt, was wiederum positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat. Es werden verschiedene Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung vorgestellt.

STUDY
Nr. 19 - Mai 2019 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN SACHSEN

Thorsten Schulten, Malte Lübker, Reinhard Bispinck

ZUSAMMENFASSUNG

Sachsen bildet mit einer Tarifbindung von 38 Prozent der Beschäftigten und 19 Prozent der Betriebe von allen Bundesländern mit Abstand die Schwächste in Deutschland. Dies gilt, obwohl die sächsische Wirtschaft stark mit seinen Industriekernen eine höhere Tarifbindung aufweist. Die Ursache für die sinkende Tarifbindung liegt vor allem im Verhalten von Public und Privat, die lange Zeit dem Verlust des Bildungsniveaus nachgegeben haben und im Rahmen dieser Studie werden die Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen und die Auswirkungen auf die Arbeits- und Einstellungsbedingungen analysiert. Außerdem werden Ansätze zur Wiederherstellung des Tarifsystems in Sachsen diskutiert.

STUDY
Nr. 22 - August 2020 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN BREMEN

Thorsten Schulten, Andreas Frenne, Irene Dingeldey, Malte Lübker
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktkammer Bremen

ZUSAMMENFASSUNG

Auf dem einen Blick scheint sich die Tarifbindung in Land Bremen mit 55 Prozent der Beschäftigten etwas zu verbessern. Doch ist zu beachten, dass die Beschäftigten hier im öffentlichen Dienst zu liegen. Die im privaten Bereich lag Bremen hingegen nur auf 17 Prozent Tarifbindung unter allen Bundesländern auf dem niedrigen Platz. Mit einem relativ großen Industrieanteil, so- wie Vorzeichen von Großunternehmen und einem relativ großen öffentlichen Dienst wird die Bremer Wirtschaft ein Fokus von Strukturmaßnahmen auf, die eine höhere Tarifbindung erhebeln. Jedoch dieser Kernbereiche ist die Tarifbindung jedoch nur wenig erhöht. Inwieweit im Rahmen dieser Studie werden die Entwicklung der Tarifbindung in Bremen und die Auswirkungen auf die Arbeits- und Einstellungsbedingungen analysiert. Außerdem werden Ansätze zur Stärkung des Tarifsystems in Bremen diskutiert.

STUDY
Nr. 25 - Februar 2021 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Doris Dörfberg, Malte Lübker, Thorsten Schulten

ZUSAMMENFASSUNG

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendende dramatisch gesunken. Derzeit gilt nur noch für 24 % der Beschäftigten in Land ein Tarifvertrag. Das hat für die Beschäftigten spürbare Auswirkungen – insbesondere bei den Löhnen, die bei tariflosen Arbeitsgeheimen sind 14 % unter dem Niveau von vergleichbaren Betrieben mit Tarifvertrag liegen. Das zeigt, dass es sich in Mecklenburg-Vorpommern zumindest eine Stabilisierung der Tarifbindung in Ostgeringen und diese von Organisationsfragen der Gewerkschaften und der Landespolitik, die in den letzten Jahren die Bedeutung von Tarifverträgen erhöht hat. Einzig die in der Wirtschaftsprüfung (tariflose Unternehmen) begrenzt. Für bessere Arbeitsbedingungen ist jedoch eine weitere Stärkung des Tarifsystems notwendig. Dazu bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Politik, um diese durch praktische Handlungspläne anzugehen.



Prof. Dr. Thorsten Schulten

Thorsten-Schulten@boeckler.de

STUDY
Nr. 26 - September 2021 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN THÜRINGEN

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

In Thüringen werden nur noch 44 Prozent der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt. Die Tarifbindung ist damit eine der niedrigsten in ganz Deutschland. Für die Lohnniveau im Freizeit hat dies weitreichende Konsequenzen. So verlieren Beschäftigte in nicht-organisierten Betrieben im Schnitt 23 Prozent weniger als in Betrieben mit Tarifvertrag. Auch bei einem hohen und Branchenstruktur beengten Lohnniveau wird immer noch ein Tarif-Gap von mehr als 11 Prozent bei einer niedrigere Lohnquote fest. Das zeigt, dass die Tarifbindung in Thüringen eine zukunftsrelevante Wirtschaftspolitik beeinflusst. Für bessere Arbeitsbedingungen ist jedoch eine weitere Stärkung des Tarifsystems notwendig. Dazu müssen alle relevanten Akteure – Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik – einen Beitrag leisten. Dazu sind verschiedene praktische Handlungspläne auf.

STUDY
Nr. 30 - Juni 2022 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

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

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

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN HESSEN

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker

ZUSAMMENFASSUNG

In Hessen arbeiten 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 stärken, die Arbeitgeberverbände sind gefordert, die Tarifkraft über die OT-Mitgliedschaften zu stärken und der Staat muss sein ökonomisches Engagement stärker und bei öffentlichen Aufträgen und regionaler Wirtschaftsförderung wirksame Tarifvereinbarungen einsetzen.

STUDY
Nr. 38 - April 2024 - Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN BRANDENBURG

Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Malte Lübker, Şerife Erol

ZUSAMMENFASSUNG

In Brandenburg arbeiten im Jahr 2022 noch 47 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag. In den letzten Jahrzehnten ist die Tarifbindung kontinuierlich zurückgegangen. Dies hat zu einer deutlichen Schlechterstellung bei Löhnen und Arbeitsbedingungen geführt. Um die Tarifbindung wieder zu stärken, müssen alle relevanten Akteure ihren Beitrag leisten. Die Gewerkschaften müssen ihre Organisationsmacht ausbauen, die Arbeitgeberverbände sind gefordert, die Tarifkraft über die OT-Mitgliedschaften zu stärken und der Staat muss sein ökonomisches Engagement stärker und bei öffentlichen Aufträgen und regionaler Wirtschaftsförderung wirksame Tarifvereinbarungen einsetzen.

www.tarifarchiv.de

<https://www.wsi.de/de/analysen-zur-tarifbindung-34899.htm>

www.twitter.com/wsitarifarchiv



13.05.2024

Prof. Dr. Thorsten Schulten