



prägnant 08

DEZEMBER 2019

NIEDRIGE TARIFBINDUNG KOMMT UNS ALLE TEUER ZU STEHEN

Eine hohe Tarifbindung ist ein wesentlicher Grundpfeiler einer gerechteren Arbeitswelt. Nur wo Tarifverträge wirken erhalten Beschäftigte in der Regel auskömmliche Löhne, profitieren von Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, haben niedrigere Wochenarbeitszeiten als gesetzlich festgeschrieben und können ihre Belange am Arbeitsplatz mitbestimmen.

Tarifverträge sind somit ein wesentlicher Garant, dass Demokratie am Werkstor nicht endet. Sie stellen sicher, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht über Unterbietung bei den Löhnen stattfindet, sondern z.B. über Qualität der Produkte und Prozesse. Das heißt Tarifverträge wirken somit gegen Lohndumping.

Tarifverträge sind der Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen, sowie fairen Wettbewerb. Sie ermöglichen den notwendigen Ausgleich für das fehlende Machtgleichgewicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern.

Tarifverträge wirken weit über die unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten und Arbeitgeber hinaus, da sie die Standards in der Einkommenshöhe und Entwicklung setzen und damit auch Orientierungspunkte für nicht tarifgebundene Belegschaften markieren. Der materielle Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Einkommen kann bis zu 1000 Euro im Monat und darüber hinaus betragen. Deshalb gilt: Je höher der Einkommensabschlag zu den tarifgebundenen Belegschaften, umso mehr droht die Gefahr des Unterbietungswettbewerbs und damit des Angriffs auf unsere Tarifverträge.

Zahlreiche Belegschaften haben in unserem Bezirk in den vergangenen Jahren gemeinsam mit der IG Metall eine erstmalige Tarifbindung durchgesetzt. Als jüngstes Positivbeispiel kann das Erreichen der Tarifbindung bei der Daimler Tochter Accumotive in Kamenz aufgeführt werden.

Die knapp 2.000 Beschäftigten des Standorts haben gemeinsam mit der IG Metall den Tarifvertrag zur Einführung des Flächentarifvertrags der sächsischen Metall- und Elektroindustrie erkämpft. Durch Beitritt der Accumotive in den Verband der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) wurde die Tarif- bzw. Sozialpartnerschaft besiegelt.

So ist es bei accumotive und zahlreichen anderen Belegschaften in den letzten Jahren gelungen die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen dauerhaft zu verbessern. Voraussetzung ist immer ein hoher Organisationsgrad und die Bereitschaft sich für die eigenen Interessen gemeinsam und solidarisch zu engagieren.

Leider sind auf der anderen Seite der Tarifpartnerschaft seit Jahren Flucht aus Tarifvertragsbindung (um Kostenvorteile zu erlangen), OT-Mitgliedschaften, Umstrukturierungen als Mittel der Tariffucht und leider oftmals auch Unionbusting, sprich Behinderung von Gewerkschaftsarbeit, Strategien und gelebte Praxis durch die Unternehmen.

Darüber hinaus haben politische Entscheidungen der vergangenen Jahrzehnte zu einer weiteren Schwächung der Tarifbindung beigetragen. Zu nennen sind die Liberalisierung der Leiharbeit, Möglichkeiten sachgrundloser Befristungen, Minijobs und Werkverträge.

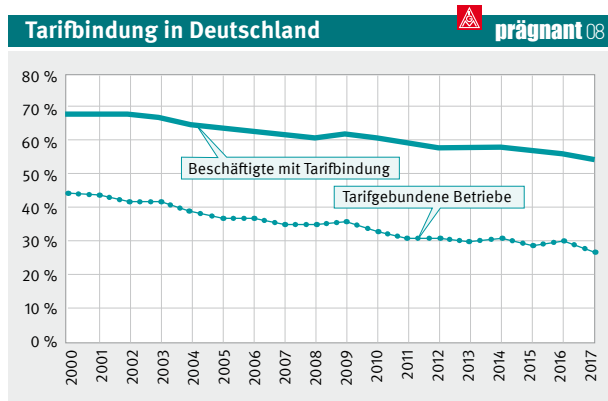
Neue Formen der Arbeit wie bspw. Arbeit organisiert auf Plattformen, Arbeit auf Abruf, sowie Soloselbstständigkeit schwächen darüber hinaus gewerkschaftliche Gestaltungsmacht.

So wundert es nicht, dass in den letzten Jahrzehnten die Tarifbindung kontinuierlich zurückgegangen ist.

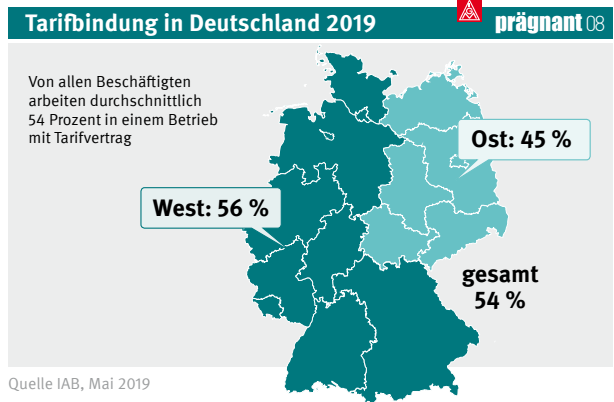
Sowohl die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder der im DGB organisierten abhängig Beschäftigten sank, als auch die Tarifbindung der Unternehmen, sprich ihre Bindung in Unternehmensverbänden.

Tarifbindung: gestern, heute und für ein gerechteres Morgen

Tarifbindung in den letzten Jahrzehnten in Deutschland Sowohl bei den Unternehmen, als auch bei den Beschäftigten ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendwende rückläufig. 2017 konnten nur noch 54 Prozent der Beschäftigten deutschlandweit von Tarifverträgen profitieren. 14 Prozent weniger als 2000, da damals noch 68 Prozent der Beschäftigten der Tarifbindung unterlagen. Auch bei den Betrieben sank deutschlandweit die Tarifbindung von 44 auf 27 Prozent im gleichen Betrachtungszeitraum.



Quelle: Malte Lübker und Thorsten Schulten: „Tarifbindung in den Bundesländern“; WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2019

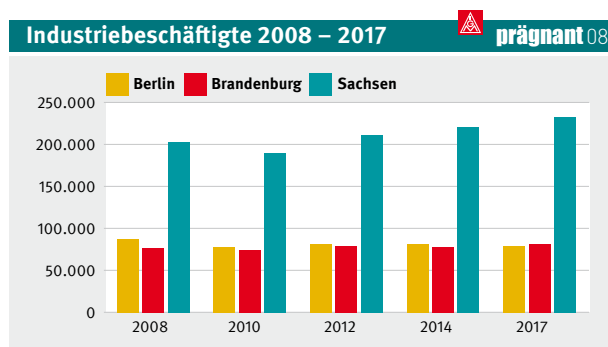


Quelle IAB, Mai 2019

In Ostdeutschland (45 Prozent) ist die Tarifbindung der Beschäftigten deutlich geringer als in Westdeutschland (56 Prozent). Im Bundesdurchschnitt kommen 54 Prozent der Beschäftigten in den Genuss von Tarifverträgen. Kleinere Betriebsgrößen und fehlende Konzernzentralen sind zwei wesentliche Gründe, weshalb Ostdeutschland bei der Tarifbindung gegenüber Westdeutschland so weit zurückliegt.

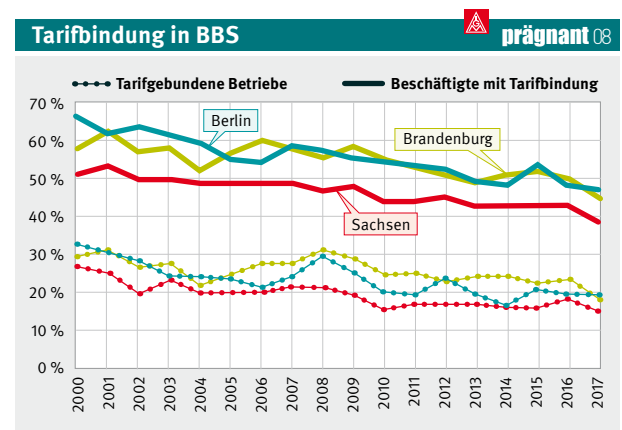
Tarifbindung in Berlin, Brandenburg und Sachsen

Betrachtet man die Bundesländer Berlin, Brandenburg und Sachsen genauer fällt auf, dass sie alle sowohl unter dem Bundesdurchschnitt liegen, und im Fall von Sachsen auch hinter den ostdeutschen Zahlen zur Tarifbindung zurückbleiben. Das ist im Falle Sachsens deshalb besonders ärgerlich, da Sachsen das wichtigste Industrieland unter den ostdeutschen Bundesländern ist. Dies zeigt sich besonders, wenn man auf die Zahl der Beschäftigten in der Industrie blickt.



Hinweis: Industrie umfasst Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Gewinnung von Steinen und Erden. - Quelle: Statistisches Bundesamt

Bei der Tarifbindung liegt Berlin leicht vor Brandenburg und deutlich vor Sachsen



Quelle: Malte Lübker und Thorsten Schulten: „Tarifbindung in den Bundesländern“; WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2019

In Berlin waren im Jahr 2017 19 Prozent der Betriebe tarifgebunden, und 47 Prozent der Beschäftigten unterlagen der Tarifbindung. In Brandenburg waren im Jahr 2017 18 Prozent der Betriebe und 45 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. In Sachsen waren im Jahr 2017 15 Prozent der Betriebe und 39 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden.

Mit Tarifbindung sind die Löhne höher

Dass Tarifbindung kein Selbstzweck ist zeigt sich bei einem Blick auf die Lohndifferenz zwischen Bruttomonatsentgelten in Betrieben ohne und mit Tarifvertrag.

Deutschland

Bundesweit lag das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt im Jahr 2017 bei 3781 Euro in Betrieben, die tarifgebunden sind. Beschäftigte, die keiner Tarifbindung unterliegen mussten sich im Jahr 2017 mit monatlich 2994 Euro brutto im Durchschnitt begnügen.

Das zeigt deutlich, dass Tarifverträge nicht nur in vielen Bereichen befriedend wirken, sondern ganz handfeste, materielle Vorteile für die Beschäftigten mitbringen. 787 Euro Differenz auf Bundesebene bei den mittleren Bruttomonatsentgelten (Vollzeitbeschäftigte) sprechen eine deutliche Sprache.

Berlin

In Berlin lag das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt bei Vollzeitbeschäftigten mit Tarifvertrag bei 3516 Euro im Jahr 2017. Beschäftigte ohne Tarifvertrag kamen nur auf 2964 Euro. Auch in Berlin besteht deshalb ein großer Einkommensunterschied zwischen tariflich entlohnter Vollzeitarbeit und nicht tariflich entlohnter Vollzeitarbeit von 552 Euro monatlich.

Brandenburg

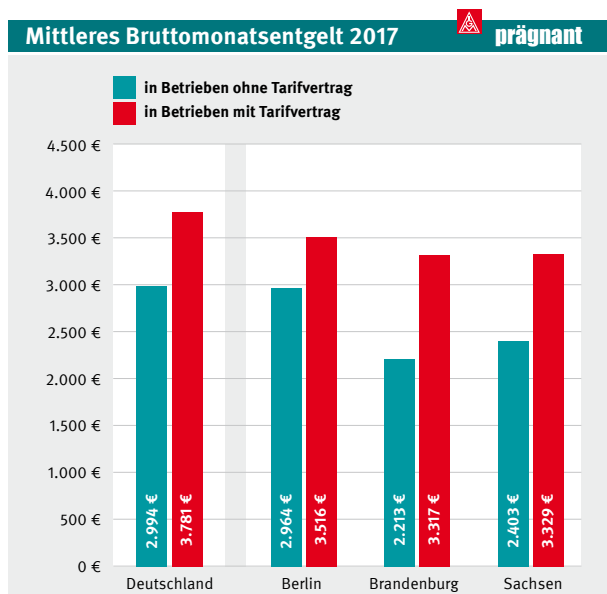
In Brandenburg ist der Unterschied noch deutlicher ausgeprägt. Hier kamen Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag im Jahr 2017 auf ein mittleres Bruttomonatsentgelt (Vollzeit) in Höhe von 3317 Euro. Hingegen konnten Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag nur 2213 Euro als durchschnittliches Bruttoentgelt verbuchen. Die Differenz beträgt mit 1158 Euro einen Spitzenplatz im Vergleich der Bundesländer.

Sachsen

Auch in Sachsen zahlt es sich für die Beschäftigten aus in tarifgebundenen Unternehmen zu arbeiten.

Im Jahr 2017 verdienten Vollzeitbeschäftigte in Unternehmen mit Tarif durchschnittlich 3329 Euro im Monat und in Betrieben ohne Tarifvertrag nur 2403 Euro (Differenz: 926 Euro).

Die Tarifentgelte in Berlin, Brandenburg und Sachsen zeigen deutlich, dass sich Tariflöhne deutlich oberhalb der sonstigen Einkommen aus abhängiger Beschäftigung bewegen. Damit leisten vor allem Tariflöhne einen wichtigen Beitrag dafür, die Binnenkonjunktur zu stärken und einer abkühlenden Konjunktur entgegenzuwirken. Auch bei den Auszubildendenvergütungen liegen die in Tarifverträgen vereinbarten Entgelthöhen in der Regel deutlich über der von der Bundesregierung geplanten Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro ab 2020.



Quelle: Malte Lübker und Thorsten Schulten: „Tarifbindung in den Bundesländern“; WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2019

Mit Tarifvertrag gibt's Weihnachtsgeld

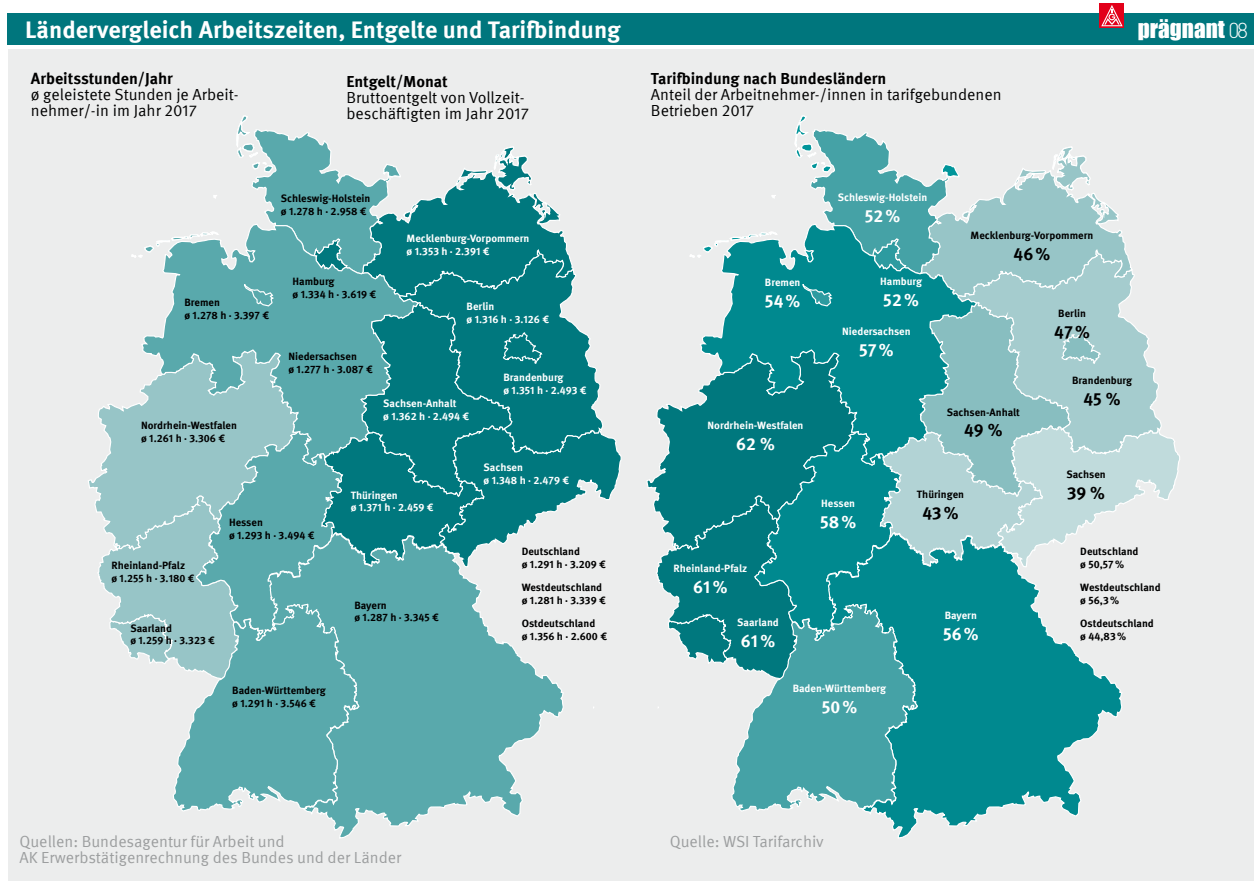
Auch bei Sonderzahlungen bekommt nur gut die Hälfte der Arbeitnehmer Weihnachtsgeld. Nur etwa die Hälfte der Arbeitnehmer in Deutschland erhält ein Weihnachtsgeld. Jedoch 76 Prozent der Tarifbeschäftigten aber nur 42 Prozent der übrigen Arbeitnehmer erhalten eine Sonderzahlung zum Jahresende. Das zeigt eine aktuelle Auswertung des vom WSI betreuten Internetportals lohnspiegel.de, das zwischen Anfang 2018 und Oktober 2019 mehr als 139000 Beschäftigte online befragt hat.

In der Gesamtheit sind es dann 53 Prozent, die mit einem Weihnachtsgeld rechnen können. Das entspricht fast exakt der bundesweiten Tarif Bindung (54 Prozent) der Beschäftigten. Das tarifliche Weihnachtsgeld ist der härteste Anspruch, während beispielsweise Gewinnbeteiligungen in der Regel kein Tarifanspruch sind und deshalb von den Unternehmen einseitig gekappt werden können.

Wo die Tarifbindung niedriger ist, arbeiten die Beschäftigten länger

Beschäftigte ohne Tarifbindung arbeiten in der Regel länger als Beschäftigte mit Tarifbindung. Ein Blick auf die durchschnittlich geleisteten Stunden je Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin im Jahr 2017 zeigt deutlich, dass in den westdeutschen Ländern mit niedrigeren Jahresarbeitsstunden die höhere Tarifbindung ihre Spuren hinterlässt.

Es gibt also einen deutlichen Zusammenhang zwischen Tarifbindung/Arbeitsstunden pro Jahr und Entgelthöhe pro Monat zu geben. Dies zeigt sich beim folgenden Vergleich nochmals deutlich:



Während in Berlin, Brandenburg und Sachsen die Tarif-Bindung deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 54 Prozent der Beschäftigten liegt und

die Entgelte ebenfalls deutlich niedriger sind, verharren die Arbeitsstunden pro Jahr deutlich über West-Niveau.

Eine niedrige Tarifbindung ist teuer – für die Beschäftigten, den Staat und die Sozialversicherungssysteme

Die beschriebenen Auswirkungen einer niedrigeren Tarifbindung für die Beschäftigten sind mit der Lohndifferenz zwischen Bruttomonatsentgelten in Betrieben ohne und mit Tarifvertrag deutlich beschrieben. Darüber hinaus spricht die Frage wer ein Weihnachtsgeld erhält und wer nicht ebenfalls deutlich für die Stärkung der Tarifbindung. Aber was bedeutet eine niedrige Tarifbindung eigentlich für die Sozialversicherungssysteme und das Aufkommen bei der Einkommenssteuer?

Mangelnde Tarifbindung kommt die Allgemeinheit teuer zu stehen. Geringere Einkommen bedeuten weniger Einzahlungen in die Sozialversicherungen und weniger Steuereinnahmen.

Auf Basis der Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2014 hat der DGB errechnet, wie hoch die Steuereinkommen und die Einkünfte für die Sozialversicherungssysteme wären, wenn eine 100 prozentige Tarifbindung bestünde im Vergleich zur gegenwärtigen Situation.



Für Deutschland wurden Mindereinnahmen der Sozialversicherungen im Vergleich zu einer 100-prozentigen Tarifbindung errechnet, die sich auf knapp 25 Milliarden Euro addieren. Bund, Land und Kommunen könnten sich auf knapp 15 Milliarden Euro mehr Einnahmen bei der Einkommenssteuer freuen, wenn eine 100-prozentige Tarifbindung bestünde. Dazu kommt noch der Kaufkraftgewinn für die Beschäftigten durch höhere Löhne bei einer flächendeckenden Tarifbindung in Höhe von 35 Milliarden Euro.

Die nebenstehende Tabelle verdeutlicht die Mindereinnahmen bei den Sozialversicherungen und die Mindereinnahmen beim Steueraufkommen und den Zuwachs bei der Kaufkraft.

Es wird deutlich, dass die schwindende Tarifbindung Milliarden kostet. Sowohl die Sozialversicherungssysteme als auch beim Steueraufkommen. Gleichzeitig würde eine angenommene 100-prozentige Tarifbindung einen enormen Wachstumsimpuls bei der Binnenkonjunktur darstellen.

Potenzial Tarifbindung

Mindereinnahmen durch geringe Tarifbindung

	Deutschland	Berlin	Brandenburg	Sachsen
Sozialversicherung	24,8 Mrd. €	1,1 Mrd. €	1,6 Mrd. €	3,4 Mrd. €
Steueraufkommen	14,9 Mrd. €	658 Mio. €	1 Mrd. €	2 Mrd. €
Kaufkraftgewinn	35,1 Mrd. €	1,6 Mrd. €	2,3 Mrd. €	4,8 Mrd. €

Quelle: Berechnung des DGB auf Basis der Ergebnisse der Verdienstrukturserhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2014

Tariffucht der Unternehmen und in der Folge eine immer weiter sinkende Tarifbindung sind deshalb nicht nur Probleme der abhängig Beschäftigten, sie sind ein großes Problem für das ganze Land, für die Finanzminister von Bund und Ländern, die kommunalen Kassen von Städten und Gemeinden und die Sozialversicherungssysteme.

Die Tarifbindung muss erhöht werden

Tarifbindung ist kein Selbstzweck. Tarifbindung trägt zu größerer ökonomischer Gerechtigkeit bei. Tarifverträge sind ein zentrales Instrument der Umverteilung. Sie sichern Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg und zivilisieren den Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Neben materiellen Themen wie Entgelt und Arbeitszeit regeln sie umfassende qualitative Themen wie bspw. Bildungszeit, Altersübergänge und Beschäftigungssicherung. Tarifautonomie und Mitbestimmung sind zentrale Errungenschaften der Bundesrepublik. Ihre Aufgabe oder ihr schleichender Bedeutungsverlust müssen verhindert werden.

Auch die Politik bleibt gefordert: Öffentliche Aufträge dürfen nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. Der Staat darf nicht mit Steuergeldern Lohndumping unterstützen.

Die neue Koalition aus SPD-CDU und Grünen in Brandenburg sind hierbei einen ersten Schritt gegangen.

So heißt es im Koalitionsvertrag:

„Die Koalition will die Tarifbindung in Brandenburg stärken, damit der Brandenburger Arbeitsmarkt den Menschen gute Arbeitsbedingungen bietet. Sie wird die Lohnuntergrenze bei öffentlichen Vergaben in Brandenburg rasch auf zunächst 13 Euro erhöhen. Zugleich prüfen wir, ob auch eine Mindestvergütung für Auszubildende im Brandenburgischen Vergabegesetz eingeführt werden kann und wollen uns hierbei am Bafög-Höchstsatz

orientieren. Es ist sicherzustellen, dass tarifliche Ausbildungsvergütungen nicht unterschritten werden. Nach Umsetzung der Entsenderichtlinie ins deutsche Recht prüfen wir die Möglichkeit, eine Tariftreueklausel und die Anwendung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie ökologische Kriterien im Brandenburgischen Vergabegesetz zur Voraussetzung für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen zu machen. Wir treten für die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ein und unterstützen die Arbeit der Betriebs- und Personalräte. Die Kontrolle und Durchsetzung von Arbeits- und Sozialrechten werden verstärkt, wobei der Fokus besonders auf der Bekämpfung von Schwarzarbeit, Lohndumping, unbezahlten Überstunden und Sozialversicherungsbetrug liegt.“

Auf Bundesebene sind weitere gesetzliche Rahmenbedingungen nötig, die tarifgebundene Verbandsmitgliedschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu stärken und Tariffucht zu erschweren.

Dazu gehören die Ermöglichung von erleichterter Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Outsourcing /Abspaltungen und Betriebsübergängen zu erleichtern, sowie die Einschränkung von OT- Mitgliedschaften umzusetzen.

Deutschland braucht mehr Mitbestimmung und mehr Tarifverträge für eine gerechtere Zukunft.