



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Wissenschaftliche Dienste

---

## Ausarbeitung

---

### Entwicklung der Tarifbindung und gesetzgeberische Maßnahmen in der 20. Legislaturperiode

**Entwicklung der Tarifbindung und gesetzgeberische Maßnahmen in der 20. Legislaturperiode**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 036/24  
Abschluss der Arbeit: 17.08.2024, zugleich letzter Aufruf der Internetquellen  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Begriffsbestimmung</b>	<b>4</b>
2.1.	Tarifautonomie	4
2.2.	Tarifbindung	5
<b>3.</b>	<b>Entwicklung der Tarifbindung</b>	<b>6</b>
3.1.	Arbeitgeberseite	6
3.2.	Arbeitnehmerseite	7
3.3.	Europäischer Vergleich	8
<b>4.</b>	<b>Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung</b>	<b>8</b>
4.1.	Zugang zu den Betrieben	8
4.1.1.	Wirtschaftlicher Wandel	9
4.1.2.	Digitales Zugangsrecht	9
4.2.	OT-Mitgliedschaften	11
4.3.	Flexibilität des Tarifrechts	11
4.4.	Kriterium der sozialen Mächtigkeit	12
4.5.	Modell der Einheitsgewerkschaft	13
<b>5.</b>	<b>Wirkungen von Tarifbindung mit verbundener Tarifgeltung</b>	<b>13</b>
5.1.	Schutzfunktion	13
5.2.	Kartellwirkung	14
5.3.	Friedensfunktion und Ordnungsaufgabe	14
<b>6.</b>	<b>Ziele des Koalitionsvertrages</b>	<b>15</b>
6.1.	Tariftreuegesetz	15
6.2.	Digitales Zugangsrecht	16
6.3.	Verhinderung der Tarifflicht	16
6.4.	Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie	17

## 1. Einleitung

Die Tarifbindung ist in Deutschland seit langem rückläufig. Die Ursache hierfür und wirksame Maßnahmen, um eine höhere Tarifbindung zu schaffen, sind sowohl von Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite umstritten. Bereits in der Vergangenheit hat der Gesetzgeber versucht, dem Rückgang der Tarifbindung in Deutschland Einhalt zu gebieten, zuletzt durch die Festlegung einer Tariftreuregelung für die Pflege im Jahre 2021<sup>1</sup> und das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie aus dem Jahre 2014<sup>2</sup>. Auch die Koalitionsparteien der 20. Legislaturperiode haben sich in ihrem Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ zum Ziel gesetzt, die Tarifbindung zu stärken. Dabei stand im Mittelpunkt der Debatte das für Januar 2024 angekündigte Bundestariftreuegesetz. Danach sollen nur Unternehmen bei der öffentlichen Auftragsvergabe berücksichtigt werden, die sich verpflichten, den jeweils am Einsatzort geltenden Tariflohn anzuwenden. Bisher gab es dazu lediglich eine Arbeitsfassung im Mai 2023. Ob und wann das Gesetz verabschiedet wird und vor allem in welcher Form ist derzeit unklar.

Im Folgenden soll zuerst eine Definition der Begriffe Tarifautonomie, Tarifbindung und Tarifgeltung erfolgen. Anschließend soll die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland dargestellt und deren Ursachen erörtert werden. Sodann werden die Auswirkungen von Tarifbindung und Tarifgeltung behandelt. Zuletzt soll auf die geplanten Maßnahmen der Koalitionsparteien und der derzeitige Stand der Umsetzung eingegangen werden.

## 2. Begriffsbestimmung

### 2.1. Tarifautonomie

Unter Tarifautonomie versteht man das durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) gewährte Recht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Wesentlichen frei von staatlichem Einfluss autonom durch einen normativ wirkenden Tarifvertrag zu regeln.<sup>3</sup> Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sind alle Bedingungen, unter denen abhängige Arbeit geleistet wird.<sup>4</sup> Den Gesetzgeber trifft lediglich eine Pflicht dahingehend, dass er einen normativen Rahmen schaffen muss, in dem sich die Tarifautonomie durch die Koalitionsparteien verwirklichen lässt.<sup>5</sup> Dazu gehört vor allem, dass die widerstreitenden Grundrechtspositionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nebeneinander

---

1 Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Juli 2021 - BGBl. I 2021, Nr. 44 vom 19. Juli 2021, S. 2754, abrufbar unter: [Bundesgesetzblatt BGBl. Online-Archiv 1949 - 2022 | Bundesanzeiger Verlag](#).

2 Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 2014 - BGBl. I 2014, Nr. 39 vom 15. August 2014, S. 1348, abrufbar unter: [Bundesgesetzblatt BGBl. Online-Archiv 1949 - 2022 | Bundesanzeiger Verlag](#).

3 Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 28. Auflage 2024, Tarifautonomie.

4 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 1 TVG, Rn. 3.

5 BVerfG, Urteil vom 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 -, Rn. 107.

bestehen können.<sup>6</sup> Dabei stehen dem Gesetzgeber bei der Beurteilung, welche Maßnahmen er ergreifen will, eine sogenannte Einschätzungsprärogative und ein weiter Handlungsspielraum zu.<sup>7</sup> Sie räumt dem Gesetzgeber das Recht ein, über die Zieldefinition sowie über die Beurteilung der Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit der Maßnahme zu entscheiden.<sup>8</sup> Ein Tätigwerden des Gesetzgebers ist insbesondere dann nötig, wenn dies aus Gründen des Gemeinwohls geboten erscheint, beispielsweise um gestörte Paritäten wieder herzustellen, oder zur Sicherung eines fairen Ausgleichs der Koalitionen.<sup>9</sup> Dabei kann sich eine gesetzgeberische Maßnahme auch auf nur eine der sich gegenüberstehenden Koalitionen beziehen.<sup>10</sup>

## 2.2. Tarifbindung

Tarifbindung kann in verschiedenen Formen auftreten. Zu unterscheiden ist zwischen der originären Tarifbindung, welcher gemäß § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) die Mitglieder der Tarifvertragsparteien unterfallen, und der aufgrund gesetzlicher Anordnung entstehenden Tarifbindung.<sup>11</sup>

Die originäre Tarifbindung entsteht gemäß § 3 Abs. 1 TVG durch den Beitritt zu einem der vertragsschließenden Verbände und unterliegt nicht der Disposition.<sup>12</sup> Auf Arbeitnehmerseite sind dies die Gewerkschaften und auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeberverbände. Daneben kann der Arbeitgeber auch selbst Partei eines Tarifvertrages (sogenannter Firmentarifvertrag) werden. Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch eine sogenannte Bezugnahmeklausel die Anwendung eines Tarifvertrages in dem Arbeitsverhältnis vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist.<sup>13</sup>

Darüber hinaus entsteht Tarifgebundenheit dann, wenn dies per Gesetz angeordnet wird, insbesondere im Rahmen einer sogenannten Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Sinne des § 5 TVG, im Rahmen einer Tarifierstreckung durch Rechtsverordnung gemäß § 7 Arbeitnehmer-

---

6 BVerfG, Urteil vom 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 -, Rn. 107.

7 BVerfG, Urteil vom 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 -, Rn. 107 f.; BVerfG, Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 -, Rn. 149.

8 Wollenschläger in: Dreier, Grundgesetz-Kommentar, 4. Auflage 2023, Art. 12 GG, Rn. 154.

9 BVerfG, Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 -, Rn. 149.

10 BVerfG, Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 -, Rn. 149.

11 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 3 TVG, Rn. 1.

12 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 3 TVG, Rn. 2.

13 Eylert/Rinck, Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge – eine aktuelle Bestandsaufnahme, RdA 2022, 146. Auf die Möglichkeit eine sogenannte Blankettverweisung in einer Betriebsvereinbarung festzulegen, soll aufgrund der mangelnden Relevanz für das Thema an dieser Stelle nur hingewiesen werden.

Entsendegesetz (AEntG) oder durch eine Rechtsverordnung gemäß § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).<sup>14</sup>

Mit Eingehung der Tarifbindung, also dem Beitritt zu einer der genannten Tarifvertragsparteien, legitimiert der Beitretende die Tarifvertragspartei zur Normsetzung. Davon abzugrenzen sind die sogenannten Ohne-Tarif-Mitgliedschaften (OT-Mitgliedschaften) in den Arbeitgeberverbänden. Dies sind Mitglieder der Verbände, die aufgrund einer Regelung in der Satzung des jeweiligen Verbandes zwar Mitglieder sind, jedoch keiner Tarifbindung unterliegen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Form der Mitgliedschaft in ständiger Rechtsprechung<sup>15</sup> grundsätzlich anerkannt, da die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG auch die Selbstbestimmung der Koalitionen erfasse, über ihre eigene Organisation, das Verfahren ihrer Willensbildung und die Führung ihrer Geschäfte zu entscheiden.<sup>16</sup>

Erst wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind, gilt der zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Tarifvertrag gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages. Der Tarifvertrag entfaltet dann die sogenannte Tarifgeltung.

### 3. Entwicklung der Tarifbindung

Seit Ende der 1990er-Jahre ist in Deutschland ein allgemeiner Rückgang der Tarifbindung zu beobachten. Dies gilt sowohl für die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite.

#### 3.1. Arbeitgeberseite

Während im Jahr 2000 noch etwa 44 Prozent der Betriebe in einem Branchentarifvertrag tarifgebunden waren, waren es 2021 nur noch etwa 25 Prozent.<sup>17</sup> Im Jahr 2023 sank die Tarifbindung von Arbeitgebern in einem Branchentarifvertrag laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und

---

14 Krois in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, § 3 TVG, Rn. 84.

15 BAG, Beschluss vom 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 - juris, Rn. 54 ff.; BAG, Urteil vom 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 -, juris, Rn. 25 ff.; BAG, Urteil vom 22. April 2009 - 4 AZR 111/08 -, juris, Rn. 27 ff.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2010 - 4 AZR 256/09 -, juris, Rn. 23 ff.; BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 - 1 AZR 775/10 -, juris, Rn. 15 ff.; BAG, Urteil vom 21. November 2012 - 4 AZR 27/11 -, juris, Rn. 14 ff.; BAG, Urteil vom 21. Januar 2015 - 4 AZR 797/13 -, juris, Rn. 16 ff.; BAG, Urteil vom 13. April 2016 - 4 AZR 13/13 -, juris, Rn. 29 ff.

16 BAG, Beschluss vom 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 -, juris, Rn. 54. Für eine vertiefte Auseinandersetzung der Zulässigkeit siehe Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, Sachstand WD 6 - 3000 - 002/21 vom 27. Januar 2021, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/825666/28653e512f1216dbccdede7116d62290/WD-6-002-21-pdf.pdf>.

17 Lübker, Malte; Schulten, Thorsten: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, S. 10.

Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) auf etwa 22 Prozent.<sup>18</sup> Zudem waren zwei Prozent der Betriebe in einem Firmentarifvertrag tarifgebunden.<sup>19</sup>

### 3.2. Arbeitnehmerseite

1996 waren noch etwa 67 Prozent aller Arbeitnehmer in einem Branchentarifvertrag tarifgebunden. Bis 2023 verringerte sich dieser Wert auf etwa 43 Prozent.<sup>20</sup> Zuletzt soll sich der Rückgang der Tarifbindung jedoch etwas stabilisiert haben.<sup>21</sup> Diese Annahme deckt sich auch mit den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften.<sup>22</sup> Acht Prozent der Beschäftigten waren 2023 noch in einem Firmentarifvertrag gebunden. Zudem besteht ein nicht unerheblicher Unterschied in der Tarifbindung zwischen den neuen und alten Bundesländern. In den neuen Bundesländern betrug die Tarifbindung der Arbeitnehmer 1996 noch etwa 56 Prozent und lag 2023 bei noch 31 Prozent. Im gleichen Zeitraum lag die Tarifbindung in den alten Bundesländern bei zunächst 69 Prozent und entwickelte sich zu einem Wert von etwa 44 Prozent.<sup>23</sup>

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Tarifbindung auch je nach Branche und Betriebsgröße divergiert. Gerade in größeren Betrieben ist die Tarifbindung stärker als in kleinen Betrieben. So liegt die Tarifbindung bei einer Betriebsgröße von über 200 Beschäftigten bei 77 Prozent (davon 15 Prozent Firmentarifverträge) und bei einer Betriebsgröße von 21-50 Beschäftigten bei 35 Prozent (davon 3 Prozent Firmentarifverträge).<sup>24</sup> Für die Unterschiede hinsichtlich der Branche lässt sich als Beispiel die öffentliche Verwaltung mit einer Tarifbindung von 98 Prozent (davon 15 Prozent Firmentarifverträge) im Vergleich zu der Tarifbindung in der Informations- und

---

18 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024, abrufbar im Internetauftritt des IAB: <https://www.iab-forum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell/>.

19 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

20 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

21 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

22 Vgl. DGB, Anzahl der Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1994 bis 2023, abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3266/umfrage/mitgliedszahlen-des-dgb-seit-dem-jahr-1994/>; DGB, Anzahl der Mitglieder der Gewerkschaft ver.di von 2001 bis 2023, abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74814/umfrage/mitglieder-der-gewerkschaft-verdi-seit-2001/>; DGB, Anzahl der Mitglieder der Gewerkschaft IG Metall von 2005 bis 2023, abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/291605/umfrage/mitgliederentwicklung-der-ig-metall/>.

23 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

24 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

Telekommunikationsbranche heranziehen. Dort liegt die Tarifbindung bei etwa 11 Prozent (davon 3 Prozent Firmentarifverträge).<sup>25</sup>

### 3.3. Europäischer Vergleich

Deutschland befindet sich derzeit im europäischen Mittelfeld, was den Grad der Tarifbindung von Beschäftigten angeht. Zum Vergleich: In Frankreich und Österreich liegt die Tarifbindung bei jeweils 98 Prozent, in Italien sogar bei 100 Prozent.<sup>26</sup> Dies liegt beispielsweise in Frankreich daran, dass dort Tarifverträge öfter für allgemeinverbindlich erklärt werden, obwohl nur etwa 8 Prozent der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft sind.<sup>27</sup>

## 4. Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung

Die Gründe für den Rückgang der Tarifbindung sind vielfältig und nicht abschließend geklärt. Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) liegen die Ursachen vor allem in der Globalisierung, dem Outsourcing, der Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und der Digitalisierung. Zudem sei für den Rückgang ursächlich, dass in Arbeitgeberverbänden die Anzahl der Arbeitgeber ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) gestiegen ist.<sup>28</sup>

### 4.1. Zugang zu den Betrieben

Als Ursache wird unter anderem der schwierige Zugang der Gewerkschaften zu den Beschäftigten genannt. Dieser lässt sich nach den Gewerkschaften auf der einen Seite auf ein fehlendes bzw. verfahrensrechtlich nicht normiertes digitales Zugangsrecht zurückführen.<sup>29</sup> Auf der anderen Seite werden die derzeit bestehenden Zugriffsmöglichkeiten durch Umstrukturierungen und den Wandel der Arbeitswelt erschwert.<sup>30</sup>

---

25 Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, IAB-Forum, 22. April 2024.

26 Lübker, Malte; Schulden, Thorsten: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, S. 8.

27 Dufresne, Anne; Maggi-Germain, Nicole: Zwischen Staatsinterventionismus und Tarifautonomie - Die Allgemeinverbindlicherklärung in Frankreich, WSI-Mitteilungen 7/2012, S. 534.

28 Internetauftritt des BMAS, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Staerkung-der-Tarifbindung/staerkung-der-tarifbindung.html>.

29 Eder, Isabel (Deutscher Gewerkschaftsbund) in: Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

30 Dribbusch, Heiner; Birke, Peter: Gewerkschaften in Deutschland - Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, April 2019, S. 11 f., abrufbar im Internetauftritt der Friedrich-Ebert-Stiftung: <https://www.fes.de/themenportal-wirtschaft-finanzen-oekologie-soziales/artikelseite/deutsche-gewerkschaften-in-zeiten-des-umbruchs>.



#### 4.1.1. Wirtschaftlicher Wandel

Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Jahr 2019 führt dazu aus, dass der derzeitige wirtschaftliche Strukturwandel, bei dem ein größerer Wechsel von Großbetrieben zu kleinteiligeren Strukturen durch Umstrukturierungen, Rationalisierungen und Verlagerungen zu beobachten ist, dazu führe, dass es den Gewerkschaften schwerer falle, neue Mitglieder zu werben.<sup>31</sup> Insbesondere der Wandel in den traditionell starken Industriesektoren, die Abkehr von der Kohleindustrie oder die Privatisierung der Post und Bahn, führen dazu, dass die Gewerkschaften einen großen Teil ihrer Mitglieder verloren haben.<sup>32</sup>

Daneben führe eine fehlende Nachwirkung von Tarifverträgen im Rahmen von Outsourcing oder anderen Umstrukturierungen zu einem weiteren Rückgang der Tarifbindung.<sup>33</sup> So geht im Falle eines Rechtsträgerwechsels die Tarifbindung in der Form der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband als höchstpersönliches Rechtsgut gemäß § 38 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht auf den neuen Rechtsträger über.<sup>34</sup> Dadurch können sich nach Auffassung der Gewerkschaften Arbeitgeber einer bestehenden Tarifbindung entziehen.<sup>35</sup> Zugleich erschwere es den Zugang der Gewerkschaften zu den Betrieben, wenn diese sich in ihrer jeweiligen Struktur ändern.<sup>36</sup>

#### 4.1.2. Digitales Zugangsrecht

Im Mittelpunkt der aktuellen Debatte steht der digitale Zugang der Gewerkschaften zu den Betrieben. Für die Gewerkschaften sei dies von besonderer Bedeutung, zum einen aufgrund der oben beschriebenen Entwicklungen und zum anderen, weil immer mehr Beschäftigte im Homeoffice oder mobilen Arbeiten tätig seien und dementsprechend schwer über analoge Kommunikationsmittel zu erreichen seien.<sup>37</sup> Nur wenn die Gewerkschaften ihre Mitglieder und potenzielle Mitglieder direkt erreichen können und in ihrem täglichen Arbeitsleben präsent sind, können sie diese aktiv werben. Dies gelte umso mehr vor dem Hintergrund, dass Gewerkschaften aufgrund des Kriteriums der sozialen Mächtigkeit von der Anzahl ihrer Mitglieder abhängig sind.<sup>38</sup> Die bloße

---

31 Dribbusch, Heiner; Birke, Peter: Gewerkschaften in Deutschland - Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, April 2019, S. 11 f.

32 Dribbusch, Heiner; Birke, Peter: Gewerkschaften in Deutschland - Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, April 2019, S. 11.

33 Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/985818/e60169d16ca8521fb3f8cf53ef416421/Wortprotokoll.pdf>.

34 BAG, Urteil vom 5. Oktober 1993 - 3 AZR 586/92 -, juris, Rn. 20.

35 Eder, Isabel (Deutscher Gewerkschaftsbund) in: Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

36 Eder, Isabel (Deutscher Gewerkschaftsbund) in: Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

37 Göpfert/Stöckert, Digitaler Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb?, NZA 2021, 1209 (1211).

38 BAG, Beschluss vom 5. Oktober 2010 - 1 ABR 88/09 -, Rn. 39.

mediale Präsenz einer Gewerkschaft, beispielsweise durch Werbung im Internet, genüge gerade nicht, um aktiv Mitglieder zu werben.<sup>39</sup> Vielmehr bedürfe es einer aktiven Präsenz im persönlichen Umfeld und vor allem am Arbeitsplatz.<sup>40</sup>

Nach der ständigen Rechtsprechung resultiert ein Zugangsrecht zum Betrieb bereits aus Art. 9 Abs. 3 GG, da zur Ausübung der Koalitionsfreiheit auch die Information, Selbstdarstellung und Werbung gehört.<sup>41</sup> Dazu gewährt die Koalitionsfreiheit mittelbar ein digitales und analoges Zugangsrecht für die Gewerkschaften zum Betrieb.<sup>42</sup> Lediglich der Umfang des digitalen Zugangsrechts war in der Vergangenheit umstritten und führte zu Spannungen zwischen der Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften. Dies liegt vor allem an den unterschiedlichen Grundrechtspositionen. Zum einen wird durch ein Zugangsrecht das Eigentumsrecht des Arbeitgebers gemäß Art. 14 Abs. 1 GG und seine Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG tangiert, zum anderen wird beispielsweise durch das Versenden von E-Mails das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete Recht der informationellen Selbstbestimmung der Arbeitnehmer beeinträchtigt. Diese Rechte sind dann im Rahmen einer praktischen Konkordanz<sup>43</sup> in Einklang zu bringen. Daneben wirken sich datenschutzrechtliche Regelungen auf das Zugangsrecht aus, beispielsweise wenn die Gewerkschaft verlangt, dass ihr die E-Mail-Adressen der Beschäftigten herausgegeben werden.<sup>44</sup> Bisher fehlt diesbezüglich jedoch eine Rahmensetzung auf normativer Ebene. Die Festlegung von Grenzen wurde weitestgehend der Rechtsprechung überlassen.

Zur Klarstellung ist festzuhalten, dass das Zugangsrecht aus § 2 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht die Mitgliederwerbung umfasst. Dies wird den Gewerkschaften nur zur Wahrnehmung von betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnissen eingeräumt.<sup>45</sup>

---

39 Dribbusch, Heiner; Birke, Peter: Gewerkschaften in Deutschland - Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, April 2019, S. 12.

40 Dribbusch, Heiner; Birke, Peter: Gewerkschaften in Deutschland - Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, April 2019, S. 12.

41 Hensche in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, GG, Art.9, Rn. 54, vgl. auch BAG, Urteil vom 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04-, juris, Rn. 25.

42 BAG, Urteil vom 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 -, Rn. 35 ff.; Vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -, Rn. 38 f.

43 Nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz soll im Falle kollidierender Grundrechte zwischen diesen mittels Abwägung ein angemessener Ausgleich geschaffen werden, vgl. BVerfG, Beschluss vom 17. Dezember 1975 - 1 BvR 63/68 -, juris, Rn. 67.

44 Dazu hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG Nürnberg, Urteil vom 26. September 2023 - 7 Sa 344/22 -, Rn.108 ff.) vor kurzem einen solchen Anspruch verneint. Die Klägerseite hat jedoch unter dem Aktenzeichen 1 AZR 33/24 Revision zum BAG eingelegt. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheidet. Demgegenüber hat das BAG beispielsweise schon entschieden (BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -), dass die Versendung von Werbung an bekannte E-Mail-Adressen von Beschäftigten zulässig ist.

45 BAG, Urteil vom 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 -, Rn. 32 f.

## 4.2. OT-Mitgliedschaften

Darüber hinaus sollen die Arbeitgeberverbände durch die Einführung sogenannter OT-Mitgliedschaften die Rückläufigkeit der Tarifbindung verstärkt haben.<sup>46</sup> Aufgrund der ständig sinkenden Mitgliederzahlen haben die Arbeitgeberverbände die OT-Mitgliedschaften eingeführt. Diese erlauben es Arbeitgebern zu wählen, ob sie tarifgebunden sein wollen oder nicht.<sup>47</sup> Stand 2021 sollen etwa 50 Prozent der Mitglieder der Arbeitgeberverbände eine OT-Mitgliedschaft innehaben.<sup>48</sup> Daher fordern einige Stimmen, die OT-Mitgliedschaften zu verbieten.<sup>49</sup>

Die Rechtsprechung hat diese Form der Mitgliedschaft jedoch als Ausdruck der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG als zulässig anerkannt.<sup>50</sup> Gleichwohl scheint es fraglich zu sein, ob ein Verbot der OT-Mitgliedschaften zulässig wäre. Teile der Literatur bejahen dies mit der Begründung, der Gesetzgeber übe mit einem Verbot lediglich seine oben beschriebene Ausgestaltungs-kompetenz der Tarifautonomie aus.<sup>51</sup>

## 4.3. Flexibilität des Tarifrechts

Auf Arbeitgeberseite wird immer wieder beklagt, das Tarifrecht sei aufgrund seiner mangelnden Flexibilität nicht attraktiv genug für Arbeitgeber.<sup>52</sup> Es fehle an Öffnungsklauseln, dies sind Normen, die eine Abweichung von den gesetzlichen Normen ermöglichen, in den Tarifverträgen und dem Gesetz. Zudem seien die Ausstiegsmöglichkeiten aus einem Tarifvertrag oft unklar.

Insbesondere für mittelständische Unternehmen sei es oft nicht attraktiv, eine Tarifbindung einzugehen, da die Tarifverträge nicht auf ihre besondere wirtschaftliche Situation zugeschnitten

---

46 Lübker, Malte; Schulden, Thorsten: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, S. 3.

47 Zur genaueren Ausgestaltung der OT-Mitgliedschaften siehe Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, Sachstand WD 6 - 3000 - 002/21 vom 27. Januar 2021, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/825666/28653e512f1216dbccdede7116d62290/WD-6-002-21-pdf.pdf>.

48 Henssler, Stärkung der Tarifbindung durch den Gesetzgeber?, RdA 2021, 1 (1): vgl. dazu auch Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Verbreitung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, Sachstand WD 6 - 3000 - 033/24 vom 3. Juni 2024, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1011942/5ca3679ad9830b5d6d2c0b7e1dd25632/WD-6-033-24-pdf.pdf>.

49 Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

50 BAG, Beschluss vom 18. Juli 2006 - 1 ABR 36/05 -, juris, Rn. 54.

51 Däubler, Wolfgang, Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden, abrufbar im Internetauftritt der Bundesarbeitsgemeinschaft Betrieb & Gewerkschaft: [https://betriebundgewerkschaft.de/wp-content/uploads/2022/11/2208OT-Mitgliedschaft\\_Gutachten\\_Wolfgang\\_Daubler\\_final.pdf](https://betriebundgewerkschaft.de/wp-content/uploads/2022/11/2208OT-Mitgliedschaft_Gutachten_Wolfgang_Daubler_final.pdf); vgl. auch Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

52 Internetauftritt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, abrufbar unter: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifverhandlungen/>.

seien. Dies gelte vor allem für die Bereiche der Löhne und der Arbeitszeit. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände führt an, dass wenn es mehr Öffnungsklauseln in Tarifverträgen gäbe, die Arbeitgeber die Bedingungen des Tarifvertrages besser an ihre wirtschaftliche Situation anpassen können.<sup>53</sup> Jedoch ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien die Tarifverträge auszuhandeln. Eine Festlegung von Öffnungsklauseln durch den Gesetzgeber in Tarifverträgen würde gegen die von Art. 9 Abs. 3 GG gewährte Tarifautonomie verstoßen. Der Gesetzgeber kann lediglich mittels gesetzlicher Tariföffnungsklauseln dazu beitragen, dass die Tarifvertragsparteien mehr Möglichkeiten haben, die Arbeitsbedingungen an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen.<sup>54</sup>

Darüber hinaus wird bemängelt, dass es für Arbeitgeber unklar sei, wann und unter welchen Voraussetzungen ihre Tarifbindung ende.<sup>55</sup> Gemäß § 3 Abs. 3 TVG endet die Tarifbindung nicht mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband, sondern mit Ende des Tarifvertrages. Dies kann je nach Tarifvertrag divergieren. Eine Abweichung vom Wortlaut des § 3 Abs. 3 TVG ist nicht möglich.<sup>56</sup> Daneben ist zu beachten, dass der Tarifvertrag gemäß § 4 Abs. 5 TVG eine Nachwirkung entfaltet, seine Rechtsnormen also weiter gelten, solange dieser nicht durch eine andere Vereinbarung, beispielsweise durch einen Arbeitsvertrag, ersetzt worden ist.

#### 4.4. Kriterium der sozialen Mächtigkeit

Teilweise wird auch das von der Rechtsprechung entwickelte Kriterium der sozialen Mächtigkeit als Grund für einen Rückgang der Tarifbindung genannt. Danach ist eine Gewerkschaft nur dann tariffähig, wenn die Gewerkschaft dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband als sozialem Gegenspieler wirkungsvoll entgegentreten kann.<sup>57</sup> Indizien hierfür können die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaft, ihre Stellung in den Betrieben, die sachliche und personelle Ausstattung der Gewerkschaft und der erfolgreiche Abschluss eines Tarifvertrages in der Vergangenheit sein.<sup>58</sup>

Nach teilweise in der Literatur vertretener Ansicht führe das Kriterium dazu, dass Gewerkschaften in der Entfaltung ihrer Tätigkeit gehindert seien und ihre Entwicklung ausgebremst werde. Insbesondere die Entstehung neuer Gewerkschaften werde durch dieses Kriterium behindert.<sup>59</sup> Dies könnte umso mehr vor dem Hintergrund der unter 4.1. dargestellten Entwicklungen des wirtschaftlichen Wandels gelten, bei dem sich die Wirtschaft zu immer kleinteiligeren Strukturen entwickelt. Ein leichter Zugang zur Tariffähigkeit könnte dazu führen, dass durch eine größere Anzahl von

---

53 Internetauftritt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, abrufbar unter: <https://arbeiter.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifverhandlungen/>.

54 Thüsing, Förderung der Tarifautonomie, jM 2024, 61 (64).

55 Henssler, Stärkung der Tarifbindung durch den Gesetzgeber?, RdA 2021, 1 (4).

56 BAG, Urteil vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 -, Rn. 36.

57 BAG, Urteil vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 -, Rn. 45.

58 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 2 TVG, Rn. 12.

59 Henssler, Stärkung der Tarifbindung durch den Gesetzgeber?, RdA 2021, 1 (3).

Gewerkschaften auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer besser eingegangen werden kann.

Die Rechtsprechung und ein Teil der Literatur befürworten hingegen nach wie vor das Kriterium der sozialen Mächtigkeit, nur so könne die Funktionalität des Tarifsystems gewährleistet werden.<sup>60</sup> Dazu bedürfe es eines gewissen Verhandlungsgleichgewichts, da nur dann davon auszugehen werden könne, dass die Regelungen den Interessen der Parteien entsprechen.<sup>61</sup> Zudem seien die Kriterien angemessen, da es lediglich darum gehe, dass die Gewerkschaften ernst genommen werden und nicht direkt dazu in der Lage sein müssen, ihre Vorstellungen durchzusetzen.<sup>62</sup>

#### 4.5. Modell der Einheitsgewerkschaft

Im Schrifttum wird als weitere Ursache für den Rückgang der Tarifbindung das Prinzip der Einheitsgewerkschaft angeführt. So habe insbesondere der Aufstieg der AfD dazu geführt, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund nicht mehr die ganze Bandbreite des politischen Spektrums bediene.<sup>63</sup> Dies führe dazu, dass Arbeitnehmer dieses Spektrums weniger in die herkömmlichen Gewerkschaften eintreten.

### 5. Wirkungen von Tarifbindung mit verbundener Tarifgeltung

Tarifbindung und die damit verbundene Tarifgeltung erfüllen verschiedene Funktionen und Wirkungen im Arbeitsverhältnis. Diese können in den folgenden Kategorien zusammengefasst werden:

#### 5.1. Schutzfunktion

Arbeitnehmer haben grundsätzlich eine strukturelle Unterlegenheit gegenüber ihren Arbeitgebern. Mittels des Tarifvertrages wird diese durch das Zusammenschließen von Arbeitnehmern in einer Gewerkschaft ausgeglichen. Dies soll ein annähernd gleichwertiges Aushandeln von Arbeitsbedingungen ermöglichen.<sup>64</sup>

Auswirkungen haben Tarifverträge für Arbeitnehmer insbesondere auf den Lohn und die Arbeitszeit. Ohne Tarifvertrag verdienen Beschäftigte durchschnittlich etwa 11 Prozent weniger als

---

60 Klumpp in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 232 Rn. 21a.

61 BAG, Beschluss vom 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 -, Rn. 47.

62 BVerfG, Beschluss vom 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 -, juris, Rn. 50.

63 Henssler, Stärkung der Tarifbindung durch den Gesetzgeber?, RdA 2021, 1 (3).

64 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 1 TVG, Rn. 1, 2.

Beschäftigte, die in einem Tarifvertrag gebunden sind.<sup>65</sup> Darüber hinaus arbeiten Beschäftigte mit einem Tarifvertrag durchschnittlich 54 Minuten weniger.<sup>66</sup>

Zudem müssen Unternehmen nicht jede einzelne Vertragsbedingung separat aushandeln. Dies bedeutet für Arbeitgeber vor allem einen geringeren Aufwand. Mittels des Tarifvertrages wird für die Arbeitgeber zudem eine sichere Kalkulationsgrundlage geschaffen, da Löhne nicht von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer einzeln ausgehandelt werden müssen.<sup>67</sup>

## 5.2. Kartellwirkung

Aufgrund der einheitlichen Festlegung von Arbeitsbedingungen kommt den Tarifverträgen auch eine Kartellwirkung zugute. Die einheitliche Festlegung der Arbeitsbedingungen verbietet es tarifgebundenen Arbeitgebern sich gegenseitig zu unterbieten und lässt lediglich einen Wettbewerb im übertariflichen Bereich zu.<sup>68</sup>

## 5.3. Friedensfunktion und Ordnungsaufgabe

Durch den Abschluss von Tarifverträgen wird darüber hinaus „Frieden“ zwischen den Parteien geschlossen.<sup>69</sup> Zugleich entlasten Tarifverträge den Gesetzgeber und flexibilisieren die gesetzlichen Vorgaben. Besonders auf Arbeitgeberseite ergeben sich dadurch Vorteile, da diese durch den Abschluss von Tarifverträgen zahlreiche Öffnungsklauseln nutzen können,<sup>70</sup> die ihnen eine Abweichung von sonst starren Normen ermöglichen und auf diese Weise für ihre jeweilige Branche passende Regelungen schaffen können. Im Gegenzug dazu sind tarifgebundene Arbeitgeber jedoch wirtschaftlich weniger flexibel als nicht tarifgebundene, da sie höhere Löhne zahlen müssen.<sup>71</sup>

---

65 Lübker, Malte; Schulden, Thorsten: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, S. 11.

66 Lübker, Malte; Schulden, Thorsten: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, S. 11.

67 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 1 TVG, Rn. 1, 2.

68 Rieble in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I, 5. Auflage 2022, § 221, Rn. 6.

69 BVerfG, Urteil vom 6. Mai 1964 - 1 BvR 79/62 -, juris, Rn. 28, 31.

70 Als Beispiel sind zu nennen: Abweichungen vom equal-pay-Grundsatz im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen gemäß § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG); Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

71 Ausschuss für Arbeit und Soziales, Tagesordnung - Öffentliche Anhörung, 6. November 2023, Protokoll-Nr. 20/60.

## 6. Ziele des Koalitionsvertrages

Als Ziel für die 20. Legislaturperiode setzen sich die Koalitionsparteien unter anderem, die Stärkung der Tarifbindung und der Tarifautonomie herbeizuführen. Dabei hebt der geschlossene Koalitionsvertrag besonders die Stärkung der Tarifbindung im Handwerk und Mittelstand hervor<sup>72</sup> und setzt sich zum Ziel, die Tariftreue im öffentlichen Personennahverkehr einzuführen.<sup>73</sup> Im Folgenden sollen die derzeit geplanten Maßnahmen und deren derzeitiger Stand dargestellt werden:

### 6.1. Tariftreuegesetz

Am 11. Mai 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen ersten Arbeitsentwurf für ein Tariftreuegesetz vorgelegt. Bisher wurde dieser jedoch nicht veröffentlicht. Am 24. April 2024 hat Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, im Rahmen des Festaktes der Hans-Böckler-Stiftung zum 75. Jahrestag des Tarifvertragsgesetzes angekündigt, das Tariftreuegesetz noch in dieser Legislaturperiode zu verabschieden.<sup>74</sup> Allerdings liegt bisher kein öffentlicher Entwurf vor und es ist unklar, ob der bisherige Entwurf in seiner konkreten Form bestehen bleiben soll.

Solche Tariftreuregelungen sind grundsätzlich bereits seit längerem von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als zulässig anerkannt worden. Zwar umfasse die Koalitionsfreiheit unter anderem die sogenannte negative Koalitionsfreiheit, das heißt das Recht, nicht Teil einer Koalition sein zu müssen. Diese schützt aber nicht davor, „dass der Gesetzgeber die Ergebnisse von Koalitionsverhandlungen zum Anknüpfungspunkt gesetzlicher Regelung nimmt [...]. Allein dadurch, dass jemand den Vereinbarungen fremder Tarifvertragsparteien unterworfen wird, [sei] ein spezifischer koalitionsrechtlicher Aspekt nicht betroffen“.<sup>75</sup> Die Tarifautonomie sei ebenfalls nicht verletzt, da die Tarifautonomie nur für tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt.<sup>76</sup>

Ziel des Gesetzes soll die Steigerung der Tarifbindung sein.<sup>77</sup> Dies soll dadurch geschehen, dass bei der öffentlichen Auftragsvergabe nur noch solche Unternehmen berücksichtigt werden dürfen,

---

72 Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 23, [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf).

73 Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 40.

74 Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung, Tarifverträge: Staatsentlastend und Friedensstiftend, abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/de/tagungsberichte-18029-tarifvertraege-staatsentlastend-und-friedensstiftend-60034.htm>.

75 BVerfG, Beschluss vom 11. Juli 2006 - 1 BVL 4/00-, juris, Rn. 68.

76 Für weitergehende Informationen siehe Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Vereinbarkeit vergaberechtlicher Tariftreuregelungen mit der Koalitionsfreiheit, Sachstand WD 6 - 3000 - 038/22 vom 17. Juni 2022, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/904466/9c80a9a3b8d8b1c42a40d56f9430d29e/WD-6-038-22-pdf.pdf>.

77 Internetauftritt des BMAS, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Staerkung-der-Tarifbindung/staerkung-der-tarifbindung.html>.

die ihren Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewährleisten, die einem durch Rechtsverordnung festgelegten Tarifvertrag entsprechen.<sup>78</sup>

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien ferner explizit angekündigt, die Tarifbindung im Mittelstand und Handwerk stärken zu wollen<sup>79</sup> sowie die Tarifstrukturen im ÖPNV zu diskutieren und Tariftreue als Verbindlichkeit für öffentliche Aufträge festzulegen.<sup>80</sup> Inwiefern dies in das geplante Tariftreuegesetz Einzug gefunden hat, lässt sich jedoch erst nach Veröffentlichung eines Regierungsentwurfs beurteilen.

## 6.2. Digitales Zugangsrecht

Zudem haben die Koalitionsparteien vereinbart, ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu schaffen, das dem des analogen Zugangsrechts entspricht.<sup>81</sup> Dies soll es den Gewerkschaften ermöglichen, leichter neue Mitglieder zu werben und bestehende Mitglieder zu halten. Bisher liegt ein Gesetzesentwurf jedoch noch nicht vor. In einem Eckpunktepapier hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales lediglich angekündigt, das digitale Zugangsrecht in das Tarifvertragsgesetz einzuführen. Dies soll den Gewerkschaften eine Nutzung der elektronischen Kommunikationssysteme im Betrieb ermöglichen.<sup>82</sup> Zudem soll auch das analoge Zutrittsrecht kodifiziert werden.<sup>83</sup>

## 6.3. Verhinderung der Tariffucht

Außerdem hat sich die Koalition zum Ziel gesetzt, die Fortsetzung des Tarifvertrages bei Betriebsausgliederungen und Identität des bisherigen Eigentümers zu schaffen. § 613a BGB soll dadurch nicht berührt werden.<sup>84</sup>

---

78 Thüsing, Förderung der Tarifautonomie, jM 2024, 61.

79 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 23.

80 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 40.

81 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 56.

82 Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohn und Stärkung der Tarifbindung, S. 6, abrufbar im Internet-auftritt des Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/fairer-mindestlohn.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/fairer-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile&v=6).

83 Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung, S. 6.

84 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 56.



#### 6.4. Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie

Schließlich wollen sich die Koalitionsparteien ausdrücklich für eine Stärkung der Tarifbindung, der Tarifautonomie und der Tarifpartner in Europa einsetzen.<sup>85</sup>

In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie<sup>86</sup> zu nennen, welche im Oktober 2022 verabschiedet wurde.<sup>87</sup>

\*\*\*

- 
- 85 Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 107.
- 86 Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, ABl. 275, 25. Oktober 2022, S. 33, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>.
- 87 Vertiefend dazu: Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Zur Rechtsverbindlichkeit der Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041, Sachstand EU 6 - 3000 - 057/23 vom 3. November 2023, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/979830/b7f67f762ea3cc930ac3135078039b12/EU-6-057-23-pdf.pdf> und Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Gesetzgeberischer Anpassungsbedarf beim Mindestlohngesetz auf der Grundlage des konsentierten Entwurfs einer EU-Mindestlohnrichtlinie – Ausgewählte Aspekte, Ausarbeitung WD 6 - 3000 - 051/22 vom 22. September 2022, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/919644/6634e9fba1e6bcf3ae65c142677a8563/WD-6-051-22-pdf.pdf>.