



# Gliederung

## *I. Bestandsaufnahme*

II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung

III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE

IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft

V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen

VI. Stärkung der Tarifbindung

VII. Fazit

# I. Bestandsaufnahme



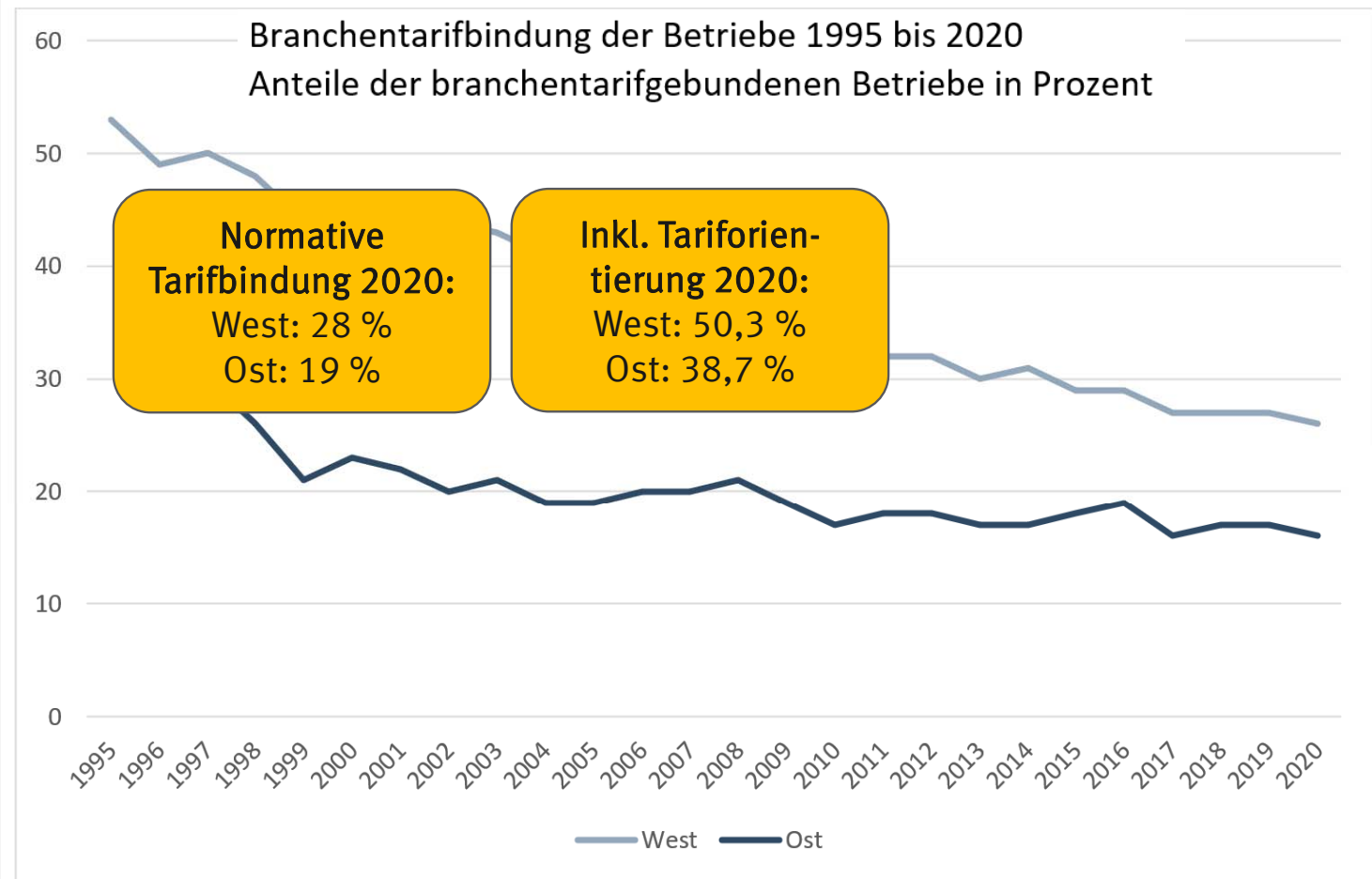
Festakt 70 Jahre DGB am 21.10.2019

„Es ist wünschenswert und erstrebenswert, in Deutschland wieder eine höhere Tarifbindung zu gewinnen.“

„Wir reden sehr oft darüber, mit welchen Anreizen wir Unternehmer und Mitarbeiter, aber vor allen Dingen auch Unternehmer, dazu bringen können, die Möglichkeiten der Tarifbindung zu nutzen.“

# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitgeber



1995 Ost: keine Angabe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Sonderauswertung.

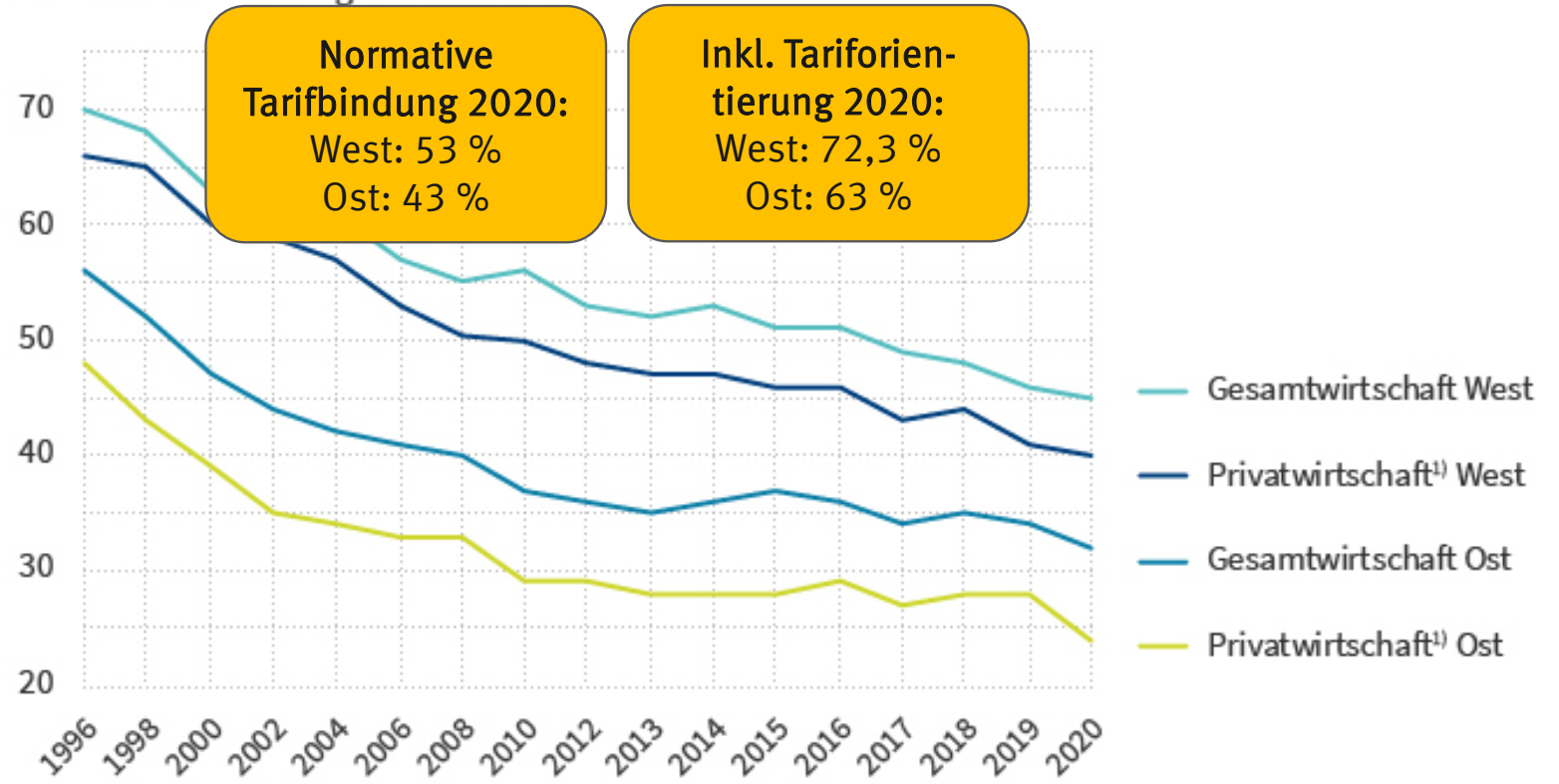
Abb. bei Höpfner/Lesch/Schneider/Vogel, Tarifautonomie und Tarifgeltung, 2021, S. 35.

# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitnehmer

## Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996–2020

Anteile der Beschäftigten in Prozent



<sup>1)</sup> ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel. © IAB

# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitnehmer

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, 19. Mai 2021.

**Tabelle 4: Beschäftigte nach Tarifbindung ihres Betriebes und Wirtschaftszweigen, 2020**

Anteile in Prozent

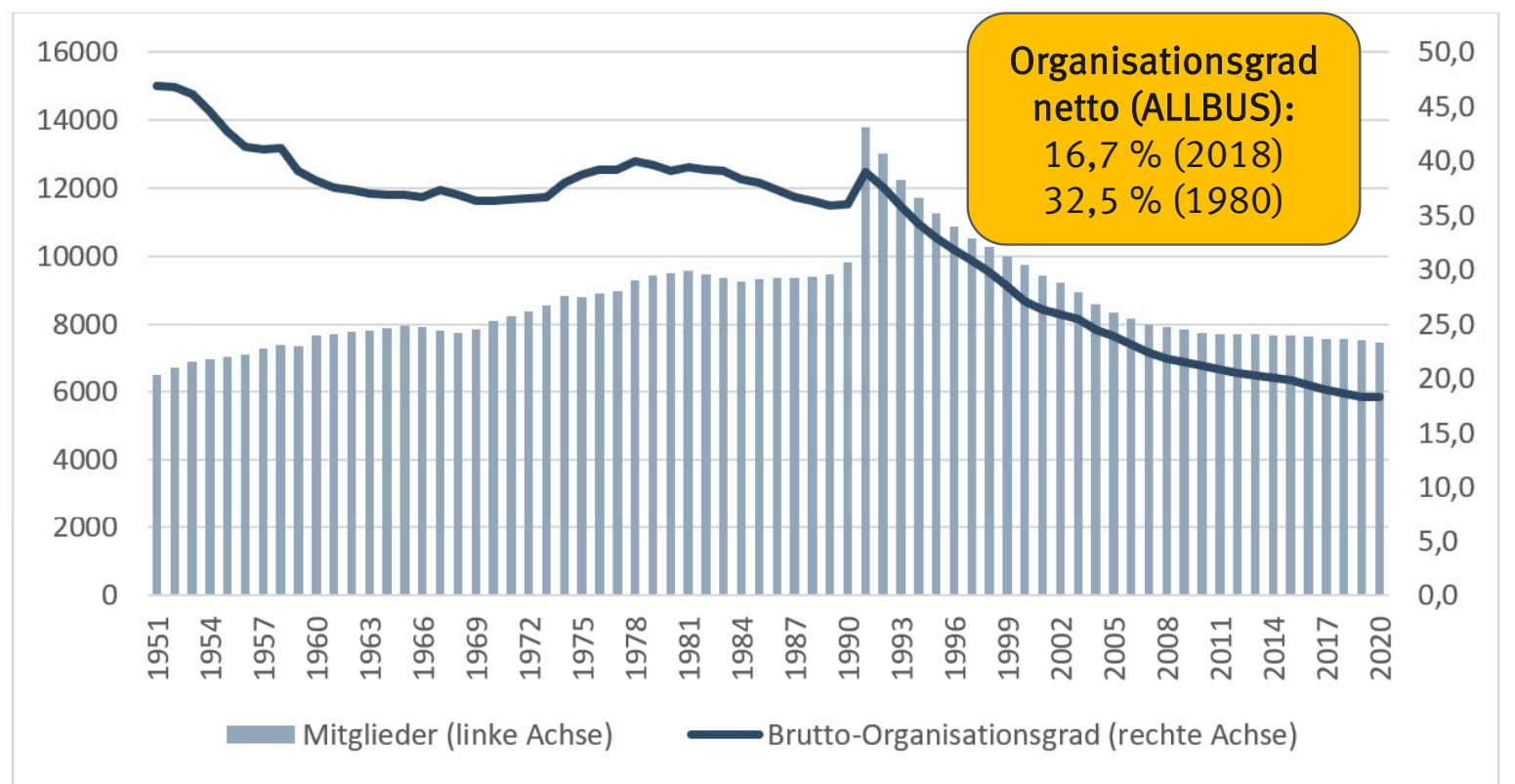
	Branchentarif (BTV)	Gesamtdeutschland		
		Haustarif	kein Tarif	davon Orientierung am BTV
Landwirtschaft u. a.	34	(1)	65	34
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	61	16	24	36
Verarbeitendes Gewerbe	44	11	45	48
Baugewerbe	55	(3)	42	52
Großhandel, Kfz-Handel und -reparatur	27	3	70	34
Einzelhandel	25	4	71	48
Verkehr & Lagerei	34	13	53	33
Information & Kommunikation	11	(2)	87	16
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	66	(5)	29	42
Gastgewerbe & Sonstige Dienstleistungen	35	2	63	33
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	48	12	40	54
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. Dienst	40	4	56	26
Organisationen ohne Erwerbscharakter	44	12	44	31
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	80	18	2	51
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>40</b>

Anmerkung: Werte in Klammern wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Darstellung. © IAB

# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitnehmer



Brutto-Organisationsgrad: Gewerkschaftsmitglieder (DGB, dbb, CGB und DAG) in Prozent der Arbeitnehmer im Inland; 1951-1959: früheres Bundesgebiet ohne Saarland und West-Berlin, Gewerkschaften ohne CGB; CGB: ab 2015 eigene Schätzungen.

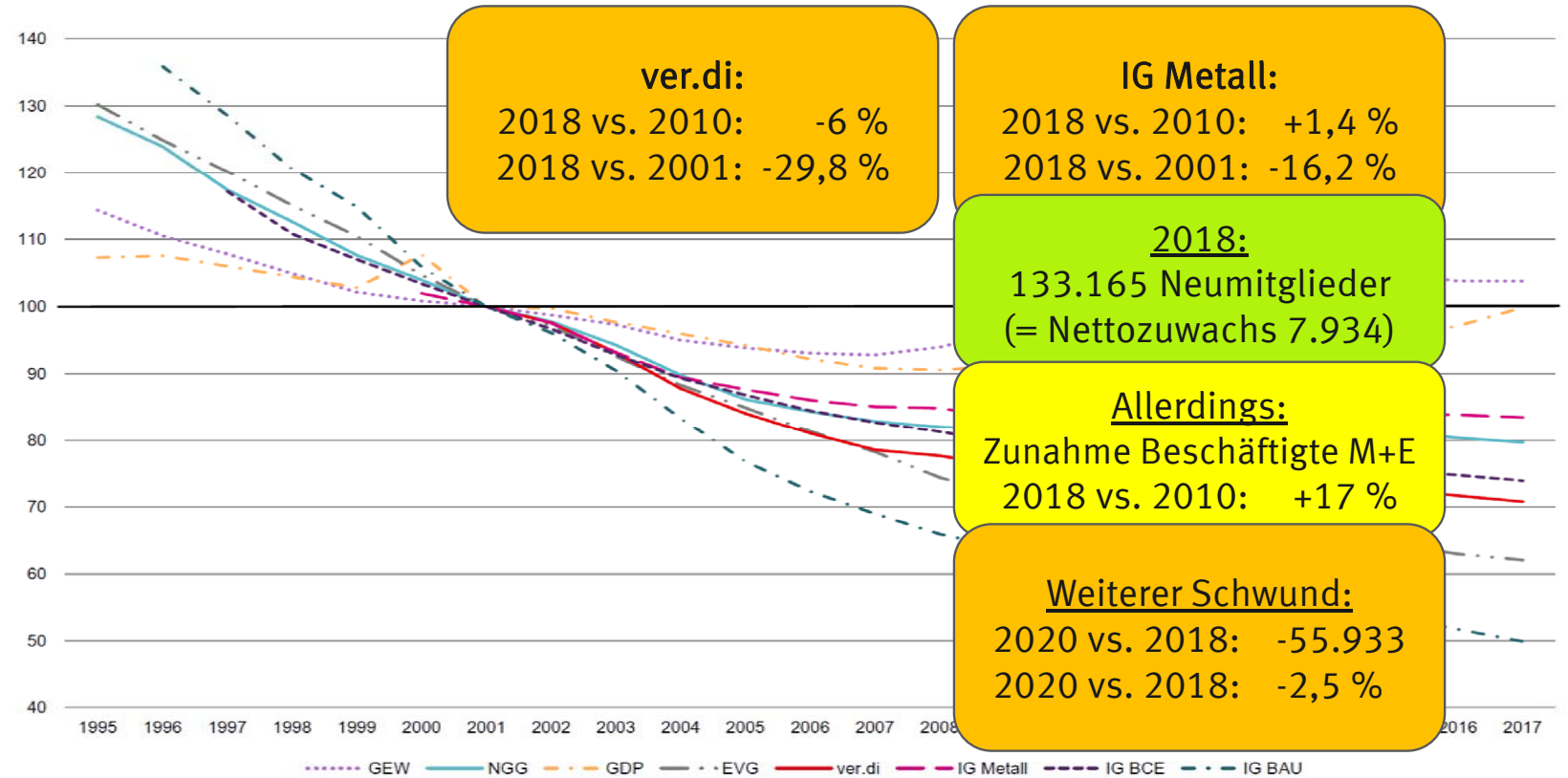
Quellen: DGB, Institut der deutschen Wirtschaft, StBA; eigene Berechnungen.

Abb. bei Höpfner/Lesch/Schneider/Vogel, Tarifautonomie und Tarifgeltung, 2021, S. 38.

# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitnehmer

**Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften**  
Angaben in Prozent



Anmerkung: Abbildung 2 zeigt die Mitgliederentwicklung der einzelnen Mitgliedsgewerkschaften des DGB.

Als Indexwert = 100 wurde das Jahr 2001 bestimmt, welches als Abschluss einer Phase von Gewerkschaftsfusionen zu sehen ist, mit der Gründung von ver.di.

Quelle: DGB 2018; eigene Berechnung und Darstellung.



# I. Bestandsaufnahme

- Arbeitnehmer

## Gewerkschaftlicher Organisationsgrad nach Geschlecht und Alter

Anteil der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent, Stand: 2014

	Männer	Frauen	16 bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 65 Jahre
Österreich	31,2	20,1	17,0	24,9	33,7	26,6
Belgien	49,4	42,3	37,5	50,8	53,2	43,0
Schweiz	14,5	8,0	(9,5)	(10,3)	(11,3)	13,7
Tschechien	6,3	5,1	(1,8)	(4,6)	(7,7)	6,7
Deutschland	19,1	12,1	9,8	13,5	18,8	18,4
Dänemark	67,4	70,6	46,4	76,0	82,0	78,0
Spanien	18,8	10,6	(5,5)	14,4	15,4	19,8
Finnland	57,7	67,1	45,0	67,2	73,5	67,9
Frankreich	8,4	6,3	(2,3)	(7,5)	11,2	7,4
Vereinigtes Königreich	19,0	21,9	12,3	21,2	21,9	26,9
Ungarn	(3,9)	5,7	(3,3)	(2,6)	(7,6)	(5,3)
Irland	20,0	23,6	18,9	19,8	22,1	26,1
Niederlande	19,7	18,6	(10,8)	15,3	21,2	25,8
Norwegen	48,8	52,1	26,4	51,6	57,3	65,8
Polen	7,0	9,2	(2,2)	(7,4)	15,1	9,0
Schweden	59,5	66,2	36,4	68,7	73,7	78,4

Werte in Klammern: ungewichtete Fallzahl < 30.  
Quellen: ESS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

# I. Bestandsaufnahme

- **Bewertung**
  - Organisationsgrad und Tarifbindung auf AN- wie ArbGeb-Seite sinken seit Jahrzehnten
    - Zwar ist der große Abschwung (1991-2007) beim absoluten Mitgliederschwund in vielen Branchen gestoppt
    - Relativer Mitgliederschwund (= im Verhältnis zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen) hält jedoch an
  - Im Einzelnen sehr heterogenes Bild: Differenzierung nach Branchen, Regionen, Alter, Geschlecht, Einkommen, sehr starkes West-Ost-Gefälle, zT große weiße Flecken in der Tariflandschaft

# I. Bestandsaufnahme

- Ursachen für Mitgliederschwund
  - ArbGeb (Vollmitgliedschaft)
    - TV zu komplex, zu teuer und/oder zu unflexibel
    - Fehlende „exit option“ im TVG (= Austrittsfrist, Nachbindung und Nachwirkung)
    - Partizipation an Verbands-TV durch Inbezugnahme oder Anerkennungs-TV möglich
  - Schlussfolgerungen
    - Zu unflexibel → Öffnungsklauseln für betriebliche Lösungen
    - Zu teuer → Moderate Lohnpolitik bzw. Entgeltkorridore mit individueller Anpassung
    - Zu komplex → Aufgabe der TV-Parteien, evtl. Modularität
    - Zeitliche Begrenzung der Nachbindung und Änderung der Rspr. zu § 87 I Nr. 10 BetrVG
    - Finanzielle Anreize auf ArbGeb-Seite mE nicht zielführend

# I. Bestandsaufnahme

- Ursachen für Mitgliederschwund
  - AN
    - Häufig Partizipation am TV durch dynamische Bezugnahme Klausel oder durch AVE
      - Weshalb etwas kaufen, das man auch geschenkt bekommt? → Negativanreiz
      - Allein attraktive Tarifinhalte genügen nicht, da keine Exklusivität für Mitglieder
      - Folge: Verlagerung der Mitgliederwerbung in den Arbeitskampf, „Organisieren am Konflikt“
    - Erosion des sozialen Gewerkschaftsmilieus
    - Europaweiter Trend zur Individualisierung in jüngeren Alterskohorten
    - Gesetzliche Regelung klassischer Gewerkschaftsforderungen (Brückenteilzeit, Homeoffice etc.)

# Gliederung

I. Bestandsaufnahme

***II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung***

III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE

IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft

V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen

VI. Stärkung der Tarifbindung

VII. Fazit

## II. Reaktionsmöglichkeiten

- Reaktion des Staates
  - Zwei grundverschiedene Ansätze:
    - **Maßnahmen zur Ausweitung der Tarifgeltung**
      - (weitere) Erleichterung der AVE oder Tarifnormerstreckung
      - Erga-omnes-Wirkung des TV auf AN-Seite
      - Tariftreueregelungen
      - Einschränkungen der OT-Mitgliedschaft
    - Kennzeichen: Tarifgeltung durch Ausübung rechtlichen oder faktischen Zwangs ohne/gegen den Willen des Einzelnen
    - Ergebnis: Stärkung der Tarifgeltung statt Stärkung der Tarifautonomie

## II. Reaktionsmöglichkeiten

- Reaktion des Staates
  - Zwei grundverschiedene Ansätze:
    - Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung (= des Organisationsgrads)
      - Einschränkung der Tarifdispositivität
      - Differenzierungsklauseln
      - Steuerliche Privilegierung der Mitgliedschaft oder Tarifgebundenheit
      - Solidaritätsbeiträge
      - Einbindung von Gewerkschaften in Sozialversicherung (abgeschwächtes „Genter Modell“)
    - Kennzeichen: Maßnahmen wollen Organisationsgrad durch Anreize für Mitglieder oder Nachteile für Nichtmitglieder steigern
    - Ergebnis: Stärkung der Tarifautonomie, sofern Freiwilligkeit des Beitritts gewahrt bleibt

## II. Reaktionsmöglichkeiten

- Reaktion des Staates
  - Keine einheitliche Linie der Gewerkschaften
    - DGB
      - *Hoffmann, WSI-Mitt. 2018, 513:* „Es bedarf einer Kehrtwende hin zu einer flächendeckenden Tarifbindung durch eine Stärkung der AVE oder die ausschließliche Vergabe öffentlicher Aufträge an tarifgebundene Unternehmen.“
    - IG Metall
      - *Hofmann/Smolenski, WSI-Mitt. 2018, 518:* „Die Rolle der Gewerkschaften in diesem notwendigen Wandlungsprozess wird sein: Handlungsstärke zu zeigen, steigende Tarifbindung und eine konfliktfähige Mitbestimmungs- und Beteiligungspraxis zu erwirken.“



# Gliederung

- I. Bestandsaufnahme
- II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung
- III. *Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE***
- IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft
- V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen
- VI. Stärkung der Tarifbindung
- VII. Fazit

## III. Erleichterung der AVE

- Aktuelle Forderungen
  - „Handlungsempfehlungen Neue Arbeit“ aus dem BMAS vom 20.9.2019:
    - „Das BMAS wird unter Beteiligung der Sozialpartner prüfen, wie bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses an der allgemeinen Verbindlichkeit eines TV im Einvernehmen mit den Sozialpartnern der betreffenden Branche sichergestellt werden kann, dass das Instrumentarium zur AVE auch wirksam genutzt werden kann.“
  - Erleichterte AVE in Wahlprogrammen von SPD, Grüne, CDU/CSU, Die Linke
  - Aber: Im Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ kommt AVE nicht vor
  - BMAS hat Statistik geändert. Aktuell sind 211 TV nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt (früher stets ca. 440)
    - Neu: Gesamtzahl ohne Änderungs-TV, mit denen bestehende AVE fortgeschrieben werden

## III. Erleichterung der AVE

- Aktuelle Forderungen
  - Konkrete Änderungsvorschläge:
    - Verzicht auf Antragstellung durch beide TV-Parteien (Antrag der Länder Bremen, Brandenburg und Thüringen vom 9.5.2019 im Bundesrat, BR-Drs. 212/19, S. 1, 5)
    - Beseitigung des Vetorechts der ArbGeb im Tarifausschuss (Die Linke, Wahlprogramm 2021)
      - Änderung von § 5 I TVG: Vetorecht des Tarifausschusses statt Zustimmungserfordernis (Antrag der BT-Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 9.3.2021, BT-Drs. 19/27444; Antrag der Fraktion Die Linke im Landtag Mecklenburg-Vorpommern vom 5.6.2019, LT-Drs. 7/7311; DGB, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, 2019) oder
      - Änderungen bei Beschlussfassung im Tarifausschuss (§ 3 TVGDV): Stimmrecht des Beauftragten des BMAS (so Antrag der Länder Bremen, Brandenburg und Thüringen)

## III. Erleichterung der AVE

- Aktuelle Forderungen
  - Konkrete Änderungsvorschläge:
    - Maßnahmen zur Verbesserung der Datenlage bzgl. „überwiegender Bedeutung“ (so die EntschlieÙung des Bundesrates vom 7.6.2019, BR-Drs. 212/19(B))
    - Ausdehnung von Tarifnormen durch AVE über den räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des TV hinaus

## III. Erleichterung der AVE

- Bewertung

- Verfassungsmäßigkeit des geltenden § 5 TVG

- Schutz der Außenseiter-AN vor Lohndumping ist durch MiLoG als Rechtfertigungsgrund entfallen
- Schutz der Tarifgebundenen vor Außenseiterkonkurrenz als Rechtfertigungsgrund problematisch, wenn eine Minderheit vor der Mehrheit geschützt werden soll
- Verfassungsbeschwerde des Zentralverbands der deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) beim BVerfG anhängig (Az. 1 BvR 1946/15)
  - BAG 21.3.2018 – 10 ABR 62/16: § 5 TVG nF verfassungskonform
  - Offen, ob BVerfG an strengen Kriterien von 1977 zum Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip heute noch festhalten wird (vgl. BVerfG 2006 zur Tariftreue)
  - Verlagerung des Problems auf Rechtfertigung des Eingriffs in Art. 12 I GG

## III. Erleichterung der AVE

- Bewertung
  - Verfassungsmäßigkeit einer weiteren Erleichterung der AVE
    - Erleichterungen der AVE bzgl. Antragstellung und Tarifkommission vergrößern das „Defizit staatlicher Entscheidungsfreiheit“ nicht
      - Einseitiges Antragsrecht wurde vom BVerfG zu § 5 TVG aF nicht beanstandet
      - Ablehnungsrecht statt Zustimmungserfordernis betrifft Rolle des Staates nicht
      - Stimmrecht des BMAS-Vertreters wäre sogar Stärkung der Rolle des Staates
      - Tarifausschuss ist verfassungsrechtlich nicht verankert (vgl. Parallelproblematik der Mindestlohnkommission beim MiLoEG)
    - Vorschläge daher verfassungsrechtlich mE nicht zu beanstanden
    - Anders, wenn auf beiderseitigen Antrag und Vetorecht der ArbGeb im Tarifausschuss verzichtet würde -> Störung des Verhandlungsgleichgewichts gefährdet Tarifautonomie

## III. Erleichterung der AVE

- Bewertung

- Aber: Rechtspolitisch kontraproduktive Stärkung der Tarifgeltung auf Kosten der Tarifautonomie
  - AVE beseitigt jeden Anreiz für AN zum Eintritt in Gewerkschaft
    - Vgl. Organisationsgrad in Frankreich, Polen und Tschechien 5-8 % bei Erga-omnes-Wirkung
    - BVerfG 10.1.2020 – 1 BvR 4/17: AVE „stärkt den konkreten Tarifvertrag, schwächt aber die Attraktivität der Mitgliedschaft in einer Koalition“
  - Aufgrund geringerer Organisationsrate kleinerer Unternehmen besteht Gefahr, dass organisierte Großunternehmen Tarifstandards setzen, die kraft AVE für alle Betriebe bindend sind
  - In der Summe Stärkung der Tarifgeltung, aber Schwächung der Tarifautonomie

## III. Erleichterung der AVE

- **Bewertung**

- Vorschlag einer Ausdehnung des TV durch AVE über seinen Geltungsbereich hinaus ist abzulehnen
  - Zwar Vorbilder in Frankreich und Spanien, aber im deutschen Tarifrecht wäre dies ein absoluter Fremdkörper
  - TV besitzt Richtigkeitsgewähr/Angemessenheitsvermutung nur innerhalb seines Geltungsbereichs
    - Vgl. Rspr. zur Inbezugnahme branchenfremder TV -> Inhaltskontrolle (+)
  - Ausdehnung über Geltungsbereich evtl. sogar außerhalb der Tarifzuständigkeit der TV-Parteien
  - Insgesamt untauglicher Versuch, in anderen Tarifgebieten angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten



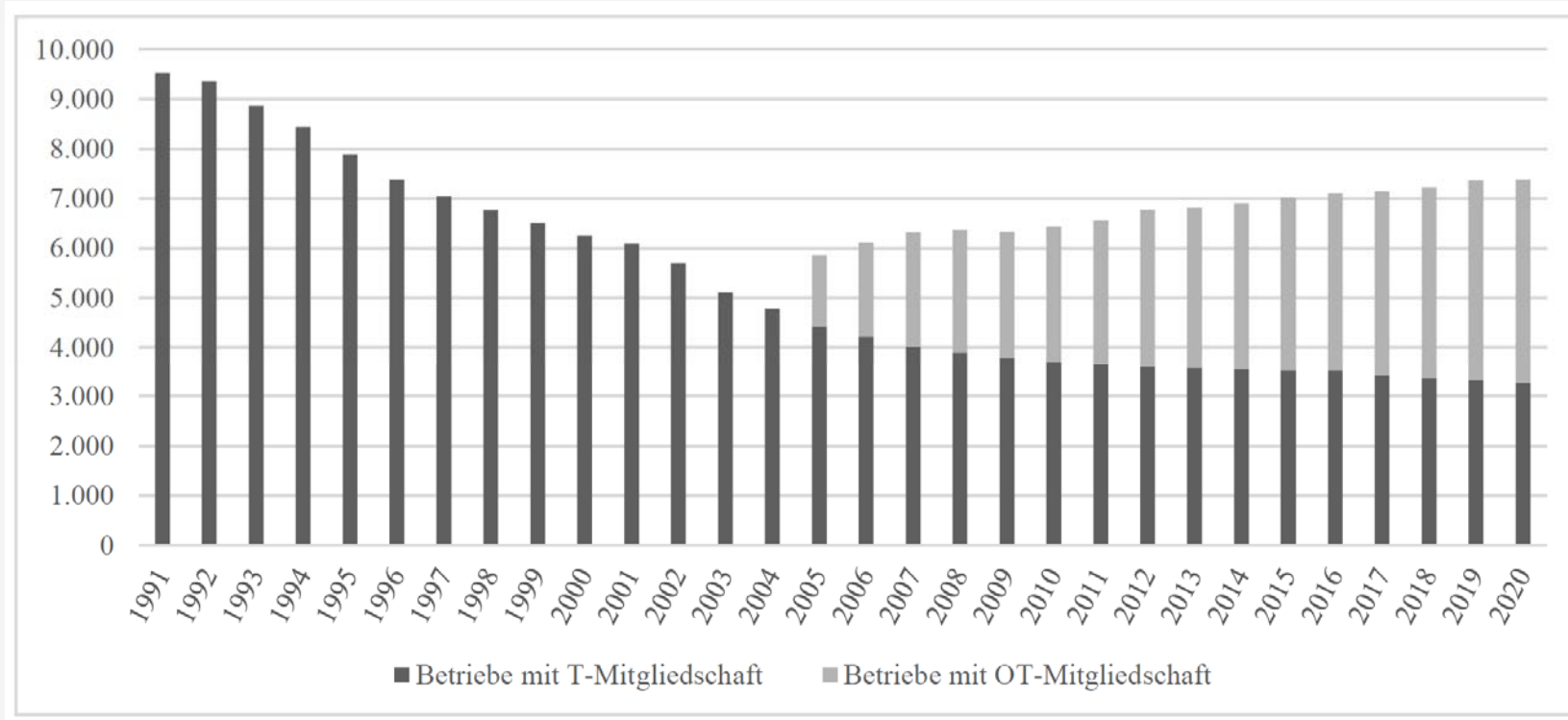
# Gliederung

- I. Bestandsaufnahme
- II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung
- III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE
- IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft***
- V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen
- VI. Stärkung der Tarifbindung
- VII. Fazit

# IV. OT-Mitgliedschaft

- Entwicklung

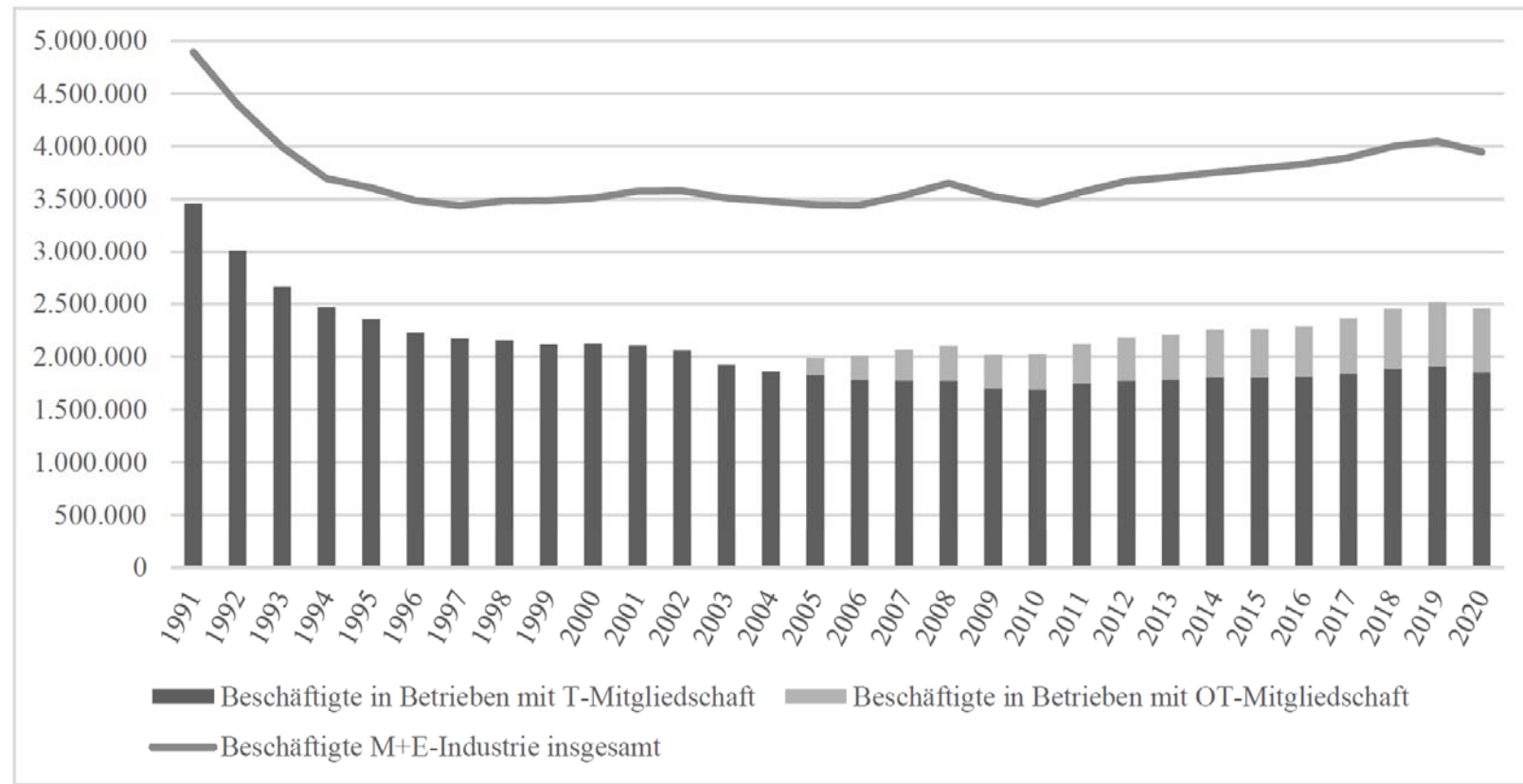
**Mitgliederentwicklung in den Verbänden der Metall- und Elektro-Industrie**  
 Anzahl der Betriebe



# IV. OT-Mitgliedschaft

- Entwicklung

**Mitgliederentwicklung in den Verbänden der Metall- und Elektro-Industrie**  
 Anzahl der Beschäftigten



## IV. OT-Mitgliedschaft

- Forderungen von Gewerkschaftsseite
  - zT Forderung nach Verbot von OT-Mitgliedschaften
    - DIE LINKE, Wahlprogramm 2021
    - R. Hoffmann, Arbeit der Zukunft, 2015
    - Deinert/Walser, AuR 2015, 387
  - zT Forderungen nach Einschränkung/Zurückdrängung von OT-Mitgliedschaften
    - SPD, Wahlprogramm 2021: „Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung ist unanständig. Wir werden diese Praxis zurückdrängen“ -> aber nicht im Koalitionsvertrag
    - DGB, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, 2019:
      - Gesetzliche Offenlegungspflicht der ArbGeb bzgl. „ob“ und Art der Mitgliedschaft
      - Fortentwicklung der BAG-Rspr: Bei intransparentem Wechsel Bindung an alle künftigen TV

## IV. OT-Mitgliedschaft

- Nachteile
  - OT-Mitgliedschaft kann als „Ausstiegshilfe“ aus der Tarifbindung genutzt werden
    - Schwächung des tarifpolitischen Gewichts des Verbands
    - Erosion des Flächen-TV
  - Aus Sicht der Gewerkschaften: Druckmittel der ArbGeb in TV-Verhandlungen
  - Aus Sicht der Gewerkschaften: „Häuserkampf“ erforderlich, dadurch Entwicklung weg von Sozialpartnerschaft hin zu sozialer Gegnerschaft

## IV. OT-Mitgliedschaft

- Vorzüge
  - Stabilisierung der Tarifautonomie
    - Tariffucht wird nicht automatisch Verbandsflucht
      - Verband verliert zwar tarifpolitischen Einfluss, bleibt jedoch in Unternehmen verankert
      - Stabilisierung der Mitgliederentwicklung wurde erreicht
      - OT-Mitglied kann durch (ggf. modifizierten) Anerkennungs-TV weiter an der Tarifpolitik des Verbands teilhaben, behält aber Flexibilität für die Zukunft (eigenes Kündigungsrecht, keine Austrittsfrist, keine Nachbindung)
      - 67 % der OT-Mitglieder in der M+E-Industrie orientieren sich am Verbands-TV, 58 % haben einen Firmen-TV geschlossen (bei Nichtmitgliedern: 18 %)
    - Druckmittel der ArbGeb in TV-Verhandlungen kann ggf. Kampfübergewicht der Gewerkschaft ausgleichen

## IV. OT-Mitgliedschaft

- **Vorzüge**
  - Innerverbandliche Differenzierung der Mitgliederrollen
    - Große Interessenheterogenität, insbesondere
      - Exportorientierte Unternehmen vs. lokale Unternehmen
      - Marktführende Nischenproduzenten vs. Massenhersteller mit geringer Gewinnmarge
      - Zulieferbetriebe vs. Großunternehmen (zB Automobilbranche)
    - OT-Mitgliedschaft als Korrektiv für KMU, falls TV auf Interessen von Großunternehmen zugeschnitten sind
    - Verbandsinterne Kompromissfindung wird erleichtert, wenn tarifliche „exit option“ besteht
    - Dadurch kann OT-Mitgliedschaft Instrument für „Einstieg in den Tarif“ sein
      - Bsp: Fast 80 % der OT-Mitglieder in der M+E-Industrie in Bayern waren zuvor Nichtmitglied

## IV. OT-Mitgliedschaft

- **Bewertung**
  - Forderung nach mehr Transparenz beim „Blitzwechsel“ wenig zielführend
    - Einseitige Offenlegungspflicht rechtlich zumindest fragwürdig
    - Vor allem ineffektiv: ArbGeb/Verband muss lediglich informieren
  - Abschaffung der OT-Mitgliedschaft wäre verfassungsrechtlich unzulässig
    - Satzungsautonomie des Verbands nach Art. 9 III GG geschützt
    - Entscheidung des Mitglieds über Mitgliedschaft mit/ohne Tarifbindung ebenfalls durch Art. 9 III GG gewährleistet
    - Inzidente Anerkennung des Stufenmodells durch BVerfG 1.12.2010 – 1 BvR 2593/09
  - Zudem: Selbst bei Verbot des Stufenmodells wäre Trennungsmodell in jedem Fall zulässig



# Gliederung

- I. Bestandsaufnahme
- II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung
- III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE
- IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft
- V. *Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen***
- VI. Stärkung der Tarifbindung
- VII. Fazit

## V. Tariftreue

- Aktuelle Forderungen
  - Bisher Tariftreuegesetze in allen Ländern mit Ausnahme Bayerns und Sachsens
  - Koalitionsvertrag: „Zur Stärkung der Tarifbindung wird die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen TV der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht.“
    - Ebenso bereits: BMF/BMAS, Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung, März 2021
    - Ebenso bereits: BMAS, „Handlungsempfehlungen Neue Arbeit“ vom 20.9.2019
    - Ebenso bereits: BT-Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 9.3.2021, BT-Drs. 19/27444

## V. Tariftreue

- Vereinbarkeit mit Verfassungsrecht?
- BVerfG 11.7.2006 – 1 BvL 4/00: Kein Verstoß gegen Art. 9 III GG und Art. 12 I GG
  - Eingriff gerechtfertigt, weil Unternehmer sich den Regelungen freiwillig unterworfen habe und auch private Aufträge ausweichen könne
    - Kritik: Aufgrund des wirtschaftlichen Drucks kann keine Rede von Freiwilligkeit sein
    - Kritik: Ausweichen auf privaten Markt oft nicht möglich (zB im Straßenbau)
    - Kritik: BVerfG hält sich nicht an eigene Rspr., da Dynamik in Tariftreueregelungen den Anforderungen des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips widerspricht (BVerfGE 44, 322)
  - VG Düsseldorf 27.8.2015 – 6 K 2793/13: Vorlage an VerfGH NRW, da Eingriff in Koalitionsfreiheit nach Inkrafttreten des MiLoG nicht mit AN-Schutz gerechtfertigt werden kann (Verfahren erledigt)
  - Gilt bei 12 Euro Mindestlohn erst recht, aber Rechtfertigung Beseitigung von Verdrängungswettbewerb

## V. Tariftreue

- Vereinbarkeit mit Unionsrecht?
- EuGH 3.4.2008 (Rüffert):
  - Dienstleistungsfreiheit des Art. 56 AEUV und Entsende-RL 96/71/EG verbieten Behinderung und Diskriminierung ausländischer Anbieter
    - Art. 3 I RL 96/71/EG erfasst nur allgemeinverbindliche TV
    - AN-Schutz keine Rechtfertigung, da Sonderschutzbedürfnis für AN im öffentlichen Bausektor nicht erkennbar ist
    - Folge: Keine Verpflichtung zur Vergütung nach TV zulässig, sofern keine AVE
  - Bestätigt durch EuGH 18.9.2014 (Bundesdruckerei): Auftragsvergabe darf nicht dazu genutzt werden, ausländischen Unternehmen den aus dem Lohnkostengefälle folgenden Wettbewerbsvorteil zu nehmen (hier: Mindestentgelt beim Nachunternehmer in Polen)

## V. Tariftreue

- Vereinbarkeit mit Unionsrecht?
- EuGH 17.11.2015 (RegioPost):
  - SV: Pflicht des Unternehmers zur Zahlung des durch § 3 LTTG Rhl-Pf. festgesetzten Mindestentgelts
  - EuGH: Mit Art. 26 Vergabe-RL 2004/18/EG (und Art. 56 AEUV) vereinbar
  - Ein vergabespezifischer Mindestlohn ist nicht schon deshalb mit der Dienstleistungsfreiheit unvereinbar, weil er nur für die Ausführung von öffentlichen Aufträgen gilt
    - Aber: Einschlägiger Vergabemindestlohn muss gesetzlich vorgegeben sein  
→ Verweis auf Mindestarbeitsbedingungen aus einem Nicht-AVE-TV genügt hierfür nicht
    - Vergabemindestlohn als „Mindestmaß an sozialem Schutz“ (SV vor Inkrafttreten des MiLoG)  
→ zweifelhaft, ob dies seit dem 1.1.2015 noch gilt

## V. Tariftreue

- Vereinbarkeit mit Unionsrecht?
- Entsende-RL 2018/957/EU v. 28.6.2018 (Geltung ab 30.7.2020)
  - Art. 3 I UAbs. 1 lit. c nF: „Entlohnung“ statt bisher „Mindestlohnsätzen“
  - Art. 3 I, VIII nF: Erweiterung der Erstreckung von TV
    - Alle AVE-TV (zuvor nur Baubranche, sonst fakultativ)
    - Zudem alle TV, die für alle in den räumlichen und fachlichen Geltungsbereich fallenden Unternehmen allgemein wirksam sind und/oder von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen abgeschlossen werden und im gesamten nationalen Gebiet zur Anwendung kommen, sofern eine Gleichbehandlung der Unternehmen gewährleistet ist
    - „allgemeine Wirksamkeit“ nicht bundesweit, sondern nur im Geltungsbereich des TV
    - „allgemein wirksam“ = deutliche Mehrheit (mind. 2/3) der ArbGeb wendet den TV bereits an (aA *Klein/Schneider*, SR 2019, 72: allgemeine Wirksamkeit durch Vergabevoraussetzung)

## V. Tariftreue

- Fazit
  - Es ist zu erwarten, dass Bund und Länder Tariftreueregelungen erlassen werden, die eine Verpflichtung zur Anwendung „allgemein wirksamer“ TV enthalten
  - Evtl. werden nicht nur die unterste Entgeltgruppe, sondern ganze „Tarifgitter“ zugrunde gelegt
  - Voraussichtlich wird der EuGH zum Kriterium der „allgemeinen Wirksamkeit“ und wohl auch der Vereinbarkeit mit Art. 56 AEUV bei Geltung eines allgemeinen Mindestlohns angerufen werden
  - Im deutschen Recht ist die Vereinbarkeit mit Art. 12 I GG nach Inkrafttreten des MiLoG zweifelhaft, die Erfolgchancen beim BVerfG sind mE aber eher gering

# Gliederung

- I. Bestandsaufnahme
- II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung
- III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE
- IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft
- V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen
- VI. Stärkung der Tarifbindung***
- VII. Fazit



# VI. Stärkung der Tarifbindung

- Überblick

Vorschläge für mehr Tarifbindung: Anreize zum Koalitionsbeitritt	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Staat
„Genter System“: Gewerkschaft als Träger der Arbeitslosenversicherung		X	X
Einschränkung der Tarifdispositivität: für tarifungebundene Arbeitgeber	X		
Steuerliche Privilegierung der Gewerkschaftsmitgliedsbeiträge		X	X
Solidaritätsbeiträge von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern		X	
Ausweitung von Differenzierungsklauseln		X	
Begrenzung der Nachbindung	X		

Arbeitgeber und Arbeitnehmer: unmittelbare Betroffenheit von der Maßnahme; Staat: Akteur der Maßnahme über Gesetzgebung hinausgehend.

Quelle: eigene Darstellung.

Abb. bei Höpfner/Lesch/Schneider/Vogel, Tarifautonomie und Tarifgeltung, 2015, S. 415.

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Überblick
  - Gemeinsamkeiten der Vorschläge:
    - Steigerung der Attraktivität der Verbandsmitgliedschaft
    - Stärkung der Tarif-„Autonomie“ und nicht (nur) der Tarifgeltung
    - Erhaltung der privatautonom legitimierten Tarifautonomie als freiheitlich-marktwirtschaftliche Alternative zu staatlichen Zwangsregelungen von Lohn- und Arbeitsbedingungen
  - Ziel: Stärkung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie
    - In Deutschland lag die mitgliedschaftlich legitimierte Tarifbindung nie über 50 %
    - Liberales TV-Modell beruht auf Freiwilligkeit der Mitgliedschaft von AN und ArbGeb
    - Zielvorstellung kann daher nicht 100 % Tarifbindung sein, sondern lediglich Stabilisierung

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Überblick
  - Intensität und Eingriffstiefe sehr unterschiedlich ausgeprägt
    - Vorschläge, die lediglich Negativanreize zum Beitritt beseitigen oder abschwächen
      - zB Erweiterte Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen
      - zB Solidaritätsbeiträge für Außenseiter-AN
      - Bewertung: Verfassungsrechtlich unproblematisch und rechtspolitisch sinnvoll
    - Vorschläge, die einen wirtschaftlich erheblichen Beitrittsdruck auf Außenseiter ausüben
      - zB Erweiterte Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln (Spannenklauseln)
      - zB Beschränkung der Tarifdispositivität auf tarifgebundene ArbGeb
      - zB Genter System
      - Bewertung: Verfassungsrechtlich und rechtspolitisch problematisch

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Differenzierungsklauseln
  - De lege lata:
    - Einfache Differenzierungsklausel verfassungskonform, aber ineffektiv (BAG NZA 2009, 1028)
    - Qualifizierte Differenzierungsklauseln effektiv, aber verfassungswidrig (BAG NZA 2011, 920)
    - Partielle Lösung: Gem. Einrichtung mit Exklusivleistung für Mitglieder (BAG NZA 2015, 115)
    - Partielle Lösung: Binnendifferenzierung in Sanierungssituation (BAG NZA 2015, 1388)
  - De lege ferenda:
    - Deinert, 70. DJT 2014; DGB, 2019 fordern gesetzliche Zulassung von Spannenklauseln
    - Entwurf eines Gesetzes über Differenzierungsklauseln in TV (DiffKlausG), AuR 2021, 310  
(*Benecke/Kocher/Böhm/Krause/Cremer/Nebe/Deinert/Seifert/Klocke/Ulber*)

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E

§ 1 II TVG nF: <sup>1</sup>Tarifliche Rechte können den Mitgliedern der TV-schließenden Gewerkschaft vorbehalten bleiben. <sup>2</sup>Durch TV kann die Mitgliedschaft in der TV-schließenden Gewerkschaft zur tatbestandlichen Voraussetzung von tariflichen Rechten erhoben werden (einfache Differenzierungsklausel). <sup>3</sup>Weiter kann durch TV geregelt werden, dass AG, die nicht gewerkschaftlich organisierten AN tarifliche Rechte kollektiv gewähren, den in der TV-schließenden Gewerkschaft organisierten AN in angemessenem Umfang zusätzliche tarifliche Rechte als Vorteil gewähren müssen (Spannenklausel). <sup>4</sup>Unangemessen sind Vorteile in Spannenklauseln, wenn von ihnen ein faktischer Zwang zum Beitritt zur Gewerkschaft ausgeht. <sup>5</sup>Bei der Beurteilung der Angemessenheit sind insbesondere zu berücksichtigen der Zweck der tariflichen Rechte und die finanzielle Bedeutung der Vorteile für die AN. <sup>6</sup>Vorteile, die das Doppelte des Jahresbeitrags eines AN zu der TV-schließenden Gewerkschaft nicht überschreiten, gelten als angemessen. <sup>7</sup>AN dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie Rechte aus einer Spannenklausel geltend machen oder geltend gemacht haben. <sup>8</sup>Die TV-schließende Gewerkschaft hat einen AG für den Fall der Vereinbarung einer Spannenklausel auf Verlangen darüber zu informieren, wie viele zur Belegschaft gehörende AN zugleich Gewerkschaftsmitglieder sind. <sup>9</sup>Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten von AN, aus denen sich deren Gewerkschaftszugehörigkeit ergibt, bleiben unberührt.

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Richtig ist das Ziel, die Attraktivität der Mitgliedschaft zu stärken
  - Spannenklausel sind grds. auch geeignetes Gegengewicht zur Bezugnahmepraxis
  - Aber Entwurf muss verfassungsrechtliche Vorgaben wahren
    - Tarifmacht der Koalitionen, Art. 9 III GG
    - Negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter, Art. 9 III GG
    - Arbeitsvertragsfreiheit von ArbGeb und AN, Art. 12 I GG

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Tarifmacht der Koalitionen, Art. 9 III GG
    - BAG NZA 2011, 920: „Mit der Vereinbarung [der Spannenklausel] haben die TV-Parteien jedoch die ihnen durch Art. 9 III GG zugewiesene, aber auch begrenzte Tarifmacht überschritten.“
    - BVerfG 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, E 44, 322: „Die durch Art. 9 III GG gewährleistete Normsetzungsbefugnis der Koalitionen erstreckt sich grundsätzlich nur auf die Mitglieder der TV-schließenden Parteien.“
    - Folge: Einfachgesetzliche Erweiterung der tariflichen Normsetzungsmacht problematisch
    - Aber: Spannenklausel regelt unmittelbar allein Austauschverhältnis zwischen Tarifgebundenen
    - Bezweckte Außenseiterwirkung betrifft nicht Tarifmacht, sondern inhaltliche Rechtmäßigkeit
    - Tarifmacht grds. (+)

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Tarifmacht der Koalitionen, Art. 9 III GG
    - Beachte aber: Kollektiv zwischen ArbGeb und Außenseiter-AN vereinbarte Gleichstellung löst „perplexen Mechanismus“ (E.-Begr.) bzw. Endlosspirale aus. Laut E.-Begr. soll diese „Kollision im Wege der Abwägung auflösen“ sein.
      - mE liegt schon gar keine Kollisionslage vor, da Spannenklausel nur für organisierte AN gilt
      - Anders aber Argumentation im E.-Begr.: Arbeitsvertragliche Regelung soll im Geltungsbereich einer Spannenklausel unwirksam sein
      - Folge: Gleichstellungsabrede kann keine Gleichbehandlung mit organisierten AN bewirken
      - Damit entfaltet die Spannenklausel aber letztlich doch normative Wirkung für Außenseiter
    - Folge: Unzulässige Überschreitung der Tarifmacht!



## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Negative Koalitionsfreiheit, Art. 9 III GG
    - Rspr. des BVerfG extrem restriktiv, bislang kein Verstoß festgestellt
    - „Fernbleiberecht“: Schutz vor Zwangsmitgliedschaft oder erheblichem Beitrittsdruck
    - Bloßer Anreiz, faktische Auswirkungen etc. genügen nicht
    - Grenze: Faktisch keine freie Entscheidung über Mitgliedschaft/Nichtmitgliedschaft

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Negative Koalitionsfreiheit, Art. 9 III GG
    - § 1 II 4 TVG-E übernimmt diese Grenze -> sinnvoll und geboten
    - Fiktion des § 1 II 6 TVG-E aber fragwürdig
      - Für doppelten Mitgliedsbeitrag: Belastung des Außenseiters entspricht „Opfer“ des Mitglieds
      - Aber: Beitragspflicht des Mitglieds folgt aus freiwilligem Beitritt, hier geht es um gesetzliche Ermöglichung einer Belastung des Außenseiters
      - Bis zur Grenze eines Mitgliedsbeitrags kein Positivanreiz, daher grds. unproblematisch
      - Wenn vorenthaltene Leistung höher als Mitgliedsbeitrag ist, ist Einzelfallbetrachtung geboten
    - Falls Grenze überschritten, ist Rechtfertigung durch Stärkung der Tarifautonomie zu prüfen
      - mE (-), da faktischer Beitrittszwang zur Stärkung der Tarif-„Autonomie“ nicht geeignet

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 I GG
    - Arbeitsvertragsfreiheit von Außenseiter-AN und ArbGeb betroffen
      - Ausnahme: Firmen-TV -> nur Arbeitsvertragsfreiheit des Außenseiter-AN
    - Kollektiver Bezug steht Eingriff in Arbeitsvertragsfreiheit nicht entgegen
      - Zutreffend BAG NZA 2011, 920: „Es ist nicht möglich, bei der Überprüfung der Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit danach zu differenzieren, ob eine bestimmte Vertragsbestimmung in einer solchen Anzahl von ArbVerh vereinbar, t worden ist, dass das Tbm des kollektiven Bezugs erfüllt ist. [...] Die Verletzung der Vertragsfreiheit [enthält] ein qualitatives Moment, das bei einer massenhaften Ausübung nicht relativiert werden kann.“
      - Zudem ist „kollektiver Bezug“ fragwürdiges Tbm -> entscheidend ist nicht Anzahl der Gläubiger, sondern organisationspolitischer Leistungszweck des ArbGeb

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 I GG
    - Arbeitsvertragsfreiheit von Außenseiter-AN und ArbGeb betroffen
      - Ausnahme: Firmen-TV -> nur Arbeitsvertragsfreiheit des Außenseiter-AN
    - Kollektiver Bezug steht Eingriff in Arbeitsvertragsfreiheit nicht entgegen
      - E.-Begr.: „Der durch die Stärkung des Tarifsystems gerechtfertigte Eingriff in die Privatautonomie hat durch diese Beschränkung auf kollektive Gleichstellungen auch eine deutlich weniger intensive Wirkung“
      - Zweifelhaft, da Spannenklausel gerade Bezugnahmepraxis entgegentreten will
      - ArbGeb kennt Mitgliedschaft bei Abschluss des Arbeitsvertrags nicht
      - Leistung mit kollektivem Bezug daher Normalfall

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 I GG
    - E.-Begr.: Kein Eingriff in Arbeitsvertragsfreiheit des Außenseiter-AN, da Spannenklausel nur wirtschaftliche, aber keine rechtliche Grenze der Vertragsgestaltung darstellt
      - AN können weiterhin potentiell mit dem ArbGeb beliebige Vertragsinhalt vereinbaren
    - Kritik:
      - Recht auf bestimmten Vertragsinhalt in der Tat verfassungsrechtlich nicht gewährleistet
      - Gewährleistet ist aber Chance, bestimmte Vertragsinhalte vereinbaren zu können
      - Spannenklausel nimmt dem Außenseiter-AN diese Chance, weil selbst bei einer ganz geringfügigen Leistung infinite Erhöhungsspirale in Gang gesetzt wird bzw. nach den Vorstellungen der E.-Verfasser Gleichstellungsabrede unwirksam sein soll

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 I GG
    - E.-Begr.: Kein Eingriff in Arbeitsvertragsfreiheit des Außenseiter-AN, da Spannenklausel nur wirtschaftliche, aber keine rechtliche Grenze der Vertragsgestaltung darstellt
      - AN können weiterhin potentiell mit dem ArbGeb beliebige Vertragsinhalt vereinbaren
    - Kritik:
      - Gleiche Argumentation gilt für Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit des ArbGeb beim VerbandsTV
      - Keine Legitimation durch Verbandsbeitritt, da Normunterwerfungsakt nur hinsichtlich der tarifgebundenen ArbVerh

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- DiffKlausG-E
  - Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 I GG
    - E.-Begr.: Kein Eingriff in Arbeitsvertragsfreiheit des Außenseiter-AN, da Spannenklausel nur wirtschaftliche, aber keine rechtliche Grenze der Vertragsgestaltung darstellt
      - AN können weiterhin potentiell mit dem ArbGeb beliebige Vertragsinhalt vereinbaren
    - Kritik:
      - Rechtfertigung des Eingriffs durch „vernünftige Gründe des Allgemeinwohls“ möglich
      - Hier: Stärkung der Tarifautonomie als vernünftiger Grund (+)
      - Aber: Spannenklausel nimmt Außenseiter insoweit jede Verhandlungschance, daher unzulässiger Einsatz der Marktmacht der Gewerkschaft ggü. ArbGeb zulasten des Außenseiters
    - Ergebnis: Verstoß gegen Arbeitsvertragsfreiheit (+)

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Solidaritätsbeiträge
  - Hintergrund: Systemisches Defizit im Tarifrecht, dass ArbGeb dem Außenseiter-AN die Tarifgeltung über eine Bezugnahme Klausel „schenken“ kann
    - Folge: Wirtschaftlicher Negativanreiz zum Beitritt, da Außenseiter Mitgliedsbeitrag spart
    - Zwingende Wirkung des TV für AN faktisch kein Mehrwert ggü. schuldrechtlicher Tarifgeltung
    - Verzichtsvorbot und Verwirkungsausschluss gem. § 4 IV TVG spielen kaum eine Rolle
    - Gewerkschaftlicher Rechtsschutz/Rechtsberatung wirtschaftlich von geringem Wert
    - Streikunterstützung angesichts der Dominanz von Warnstreiks in vielen Branchen irrelevant



## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Solidaritätsbeiträge
  - Lösung: Keine Schlechterstellung der Außenseiter, lediglich Beseitigung ihrer Privilegierung durch Beitragspflicht bei Partizipation am TV
    - Internationale Vorbilder: Schweiz, Türkei, USA
    - Historisches Vorbild in Dt.: IG Bau-Steine-Erden forderte 1961 „Vorteilsausgleichsbetrag“, der von allen AN an eine gemeinsame Einrichtung gezahlt und dort mit den Mitgliedsbeiträgen der organisierten AN verrechnet werden sollte (= faktisch Beitragspflicht nur für Außenseiter)
    - Tarifvertraglich war das nicht zulässig (vgl. BAG 29.11.1967 – GS 1/67: keine Tarifmacht der TV-Parteien, aber: „de lege ferenda in Betracht zu ziehen“)
    - Danach nur noch Diskussion um Differenzierungsklauseln

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Solidaritätsbeiträge
  - Umsetzung in der Praxis:
    - Modell 1: ArbGeb behält Beitrag vom Lohn der Außenseiter ein, Abführung an Einrichtung
      - Nachteil: Offenlegung der Mitgliedschaftsverhältnisse
      - Nachteil: Hoher administrativer Aufwand für ArbGeb, da fortlaufend geprüft werden muss, ob AN (noch) Mitglied einer Gewerkschaft ist
    - Modell 2: ArbGeb behält Beitrag vom Lohn aller AN ein, Abführung an Einrichtung, dort Verrechnung mit den Mitgliedsbeiträgen
      - Vorteil: Geringer administrativer Aufwand für ArbGeb
      - Nachteil: Offenlegung der Mitgliedschaft in Konkurrenzgewerkschaft ggü. Einrichtung

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Solidaritätsbeiträge
  - Umsetzung in der Praxis:
    - Modell 3: Abführung des Beitrags mit Lohnsteuer an Finanzamt, dort Nachweis der Mitgliedschaft mit ESt-Erklärung möglich
      - Vorteil: Geringer administrativer Aufwand für ArbGeb
      - Vorteil: Keine Offenlegung der Mitgliedschaft ggü. ArbGeb und Konkurrenzgewerkschaft
      - Nachteil: Verwaltungsaufwand für den Staat

## VI. Stärkung der Tarifbindung

- Solidaritätsbeiträge
  - Nachteile von Solidaritätsbeiträgen:
    - Zwangsabgabe könnte (weitere) emotionale Distanzierung zur Gewerkschaft zur Folge haben
    - Einzug über Finanzamt schafft Verwaltungsaufwand; politische Durchsetzbarkeit schwierig
  - Vorteile von Solidaritätsbeiträgen:
    - AN kann ohne wirtschaftliche Zwänge frei über Koalitionsbeitritt entscheiden
    - Unabhängig vom individuellen Steuersatz des AN
    - Kein Neutralitätskonflikt des Staates, da Gewerkschaft nicht staatlich finanziert wird
    - Verfassungsrechtlich unproblematisch, solange Solidaritätsbeitrag den Mitgliedsbeitrag nicht übersteigt

# Gliederung

- I. Bestandsaufnahme
- II. Reaktionsmöglichkeiten: Tarifgeltung vs. Tarifbindung
- III. Stärkung der Tarifgeltung: Erleichterung der AVE
- IV. Stärkung der Tarifgeltung: Einschränkung der OT-Mitgliedschaft
- V. Stärkung der Tarifgeltung: Tariftreueregelungen
- VI. Stärkung der Tarifbindung

## *VII. Fazit*

## VII. Fazit

1. Die Tarifautonomie in Deutschland befindet sich in einer bedrohlichen Situation. Gelingt es nicht, die Tarifbindung für alle Beteiligten wieder attraktiver zu machen, besteht eine reale Gefahr für die freiheitlich-marktwirtschaftliche Arbeitsverfassung.
2. Tarifautonomie setzt die freiwillige Teilnahme am Tarifgeschehen voraus. Eine Stärkung der Tarifgeltung in der Breite durch staatlichen Zwang ist der falsche Weg. Sie behandelt lediglich die Symptome, nicht aber die Ursachen der rückläufigen Tarifbindung und führt mittelfristig zu einer weiteren Erosion der Tarifautonomie.

## VII. Fazit

3. Es ist zwar primär die Aufgabe der Koalitionen selbst, durch entsprechende Ausrichtung ihrer Verbandstätigkeit und -politik dafür zu sorgen, dass sie für Mitglieder attraktiv sind.
4. Aber: Das deutsche Tarifsysteem leidet an einem strukturellen Marktversagen. Indem Außenseiter über Bezugnahme Klauseln kostenfrei an Tarifverträgen partizipieren, wird ein Negativanreiz zum Beitritt für AN geschaffen. Es ist nicht möglich, diesen Fehlanreizen durch attraktive Tarifpolitik zu begegnen.
5. Wenn der Gesetzgeber die Tarifbindung stärken will, kann dies nur „von unten“ geschehen, indem er die Attraktivität der Verbandsmitgliedschaft erhöht und damit die Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie absichert. Der Staat sollte sich auf solche Maßnahmen beschränken, die die bestehenden Negativanreize für einen Koalitionsbeitritt abmildern, ohne dabei durch einen übermäßigen Beitrittsdruck die negative Koalitionsfreiheit einzuschränken.