

6.2 Mitbestimmung und Tarifbindung als Garanten einer ökonomisch und sozial nachhaltigen Arbeitswelt 2040 stärken

Tarifbindung und Mitbestimmung bilden die Grundlage einer fairen und zukunftsfähigen Arbeits- und Wirtschaftswelt, sind jedoch beeinflusst durch Strukturwandel, OT-Mitgliedschaften (Ohne Tarifbindung), ein veraltetes Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und schwindende Organisationsmacht der Gewerkschaften. Kurzfristig sind gesetzliche Maßnahmen für eine verbesserte Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, Tariftreue sowie für eine Nachwirkung von Tarifverträgen bei Restrukturierungen zu empfehlen. Mittelfristig ist die Verknüpfung von Wirtschaftsförderung mit Tariftreue voranzubringen. Langfristig sollte der Abbau von OT-Mitgliedschaften sowie eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung vorangebracht werden. Gleiches gilt für ein modernisiertes BetrVG, u. a. bezüglich des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs in der Plattformökonomie. Bei Umsetzung der Empfehlungen im Kontext einer tripartistischen Zusammenarbeit, die gemeinsame Interessenlagen in den Vordergrund rückt, lockt ein positives Zukunftsszenario 2040, mit einer saarländischen Arbeitswelt, in der der Ausbau von Mitbestimmung und Tarifbindung Innovationskraft, Fachkräftesicherung, soziale Nachhaltigkeit und Standortattraktivität entscheidend verbessert hat.

Einleitung: Potenziale von Tarifverträgen und Mitbestimmung

Gesetzliche Mindestlöhne setzen zwar eine Untergrenze, bekämpfen den Niedriglohnsektor aber nicht strukturell. Deutlich wirksamer sind Tarifverträge: In tarifgebundenen Unternehmen regeln sie oberhalb des Mindestlohns Löhne, Arbeitszeiten und weitere Bedingungen, schützen vor willkürlicher Bezahlung und sollen eine Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ermöglichen. Für Arbeitgeber schaffen sie Planungssicherheit, reduzieren Konflikte, definieren klare Regeln und harmonisieren mit Branchentarifverträgen Wettbewerbsbedingungen. So richtet sich der Wettbewerb stärker auf Qualität und Innovation statt auf niedrige Arbeitskosten. Studien zeigen: Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Durchschnitt 11 % mehr; die Unternehmen gelten als innovationsfreudiger und wettbewerbsstärker.¹

Tarifbindung wiederum geht häufig mit betrieblicher Mitbestimmung einher: Betriebs- und Personalräte wirken an Entscheidungen mit, besitzen Informations- und Kontrollrechte und stärken die innerbetriebliche Demokratie. Arbeitsorganisation, Digitalisierung, Qualifizierung und Gesundheitsschutz werden so praxisnäher gestaltet; Veränderungen finden höhere Akzeptanz, die Innovationsfähigkeit steigt, und es entsteht eine nachhaltige, beteiligungsorientierte Kultur. Die Forschung belegt zudem: Wo es Arbeitnehmervertretungen gibt, tendiert die Belegschaft seltener zu rechtsradikalen Parteien.²

Das Zusammenwirken von Tarifbindung und Mitbestimmung erzeugt somit insgesamt eine wechselseitige Verstärkung: Tarifverträge setzen Standards, die Mitbestimmung sorgt für deren Umsetzung, Anpassung und Weiterentwicklung im Betrieb. So entsteht ein stabiles, kooperati-

ves System, das Konflikte frühzeitig auffängt, Beschäftigte stärkt und Unternehmen resilienter und zukunftsfähig macht.³

Wenn von der Mitbestimmung die Rede ist, sind allerdings verschiedene Ebenen zu unterscheiden: Einerseits das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das vorrangig die betriebliche Sphäre zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber regelt. Davon abzugrenzen ist die Mitbestimmung von Beschäftigtenvertretern im Aufsichtsrat von Unternehmen. Der Aufsichtsrat hat sich ebenso mit der Unternehmensstrategie, der Überwachung der Steuerungs- und Kontrollsysteme und der Rechnungslegung zu befassen. Damit haben Belegschaftsvertreter dort eine Einflussmöglichkeit, wo Entscheidungen fallen und die strategische Richtung festgelegt wird. Für die saarländische Stahlindustrie war und ist das Montanmitbestimmungsmodell von essenzieller Bedeutung für die Interessen der Beschäftigten.⁴ Mit dem Personalvertretungsgesetz auf Ebene der Bundesländer – im Saarland das 2024 reformierte Saarländische Personalvertretungsgesetz (SPersVG) – und dem kirchlichen Arbeitsrecht (Mitarbeitervertretungen) existieren zudem gesonderte Rechtsgrundlagen.

Wie gut aber funktionieren Tarifbindung und Mitbestimmung tatsächlich im Saarland? Welche Rahmenbedingungen, Interessenlagen und Treiber bestimmen die Ist-Situation und zukünftige Entwicklung? Was ist zu tun, um das Potenzial von Mitbestimmung und Tarifbindung für eine zukunftsfähige Arbeitswelt auszuschöpfen?

(1) Ausgangslage

Aufschlussreich ist zunächst die empirische Verbreitung von Tarifbindung und betrieblicher Interessenvertretung.

Reichweite von Tarifbindung und betrieblicher Interessenvertretungen stark rückläufig

Die Tarifbindung der Beschäftigten ist in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre stark gesunken und liegt im Vergleich von 26 Ländern in der Europäischen Union im Mittelfeld auf dem 15. Platz.⁵ Während laut IAB-Betriebspanel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zur Jahrtausendwende noch 68 % der Beschäftigten in einen Betrieb mit Tarifvertrag arbeiteten, waren es im Jahr 2010 noch 61 %, im Jahr 2020 nur noch 51 % und nach den aktuellsten Zahlen für das Jahr 2024 49 % (41 % Branchen-/Flächentarifvertrag, 8 % Firmen-/Haustarifvertrag). Allerdings gibt es bei etwa der Hälfte der Beschäftigten aus Betrieben ohne Tarifvertrag dennoch eine Orientierung an Tarifverträgen, was deren Relevanz über die tarifierten Betriebe hinaus zeigt.⁶

Auch im Saarland ist die Tarifbindung deutlich zurückgegangen: Waren 2001 noch 41 % der Betriebe und 72 % der Beschäftigten tarifgebunden, waren dies 2024 nur noch 29 % der Betriebe beziehungsweise nur noch etwas mehr als der Hälfte der Beschäftigten (52 %). Spitzenreiter der Tarifbindung ist Nordrhein-Westfalen (55 %). Schlusslichter sind (Berlin 39%) und die ostdeutschen Bundesländer Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (je 41 %). Im Län-

dervergleich ist das Saarland trotz einer im Vergleich zum Vorjahr unveränderten Tarifbindung von 52 % vom viertbesten Platz auf dem zweitbesten Platz aufgestiegen, da es in den anderen Bundesländern zumeist einen Rückgang gab. Dies ist deswegen erstaunlich, weil der Rückgang der Industrie mit zumeist tarifierter Beschäftigung eigentlich einen Rückgang der Tarifbindung hätte erwarten lassen.

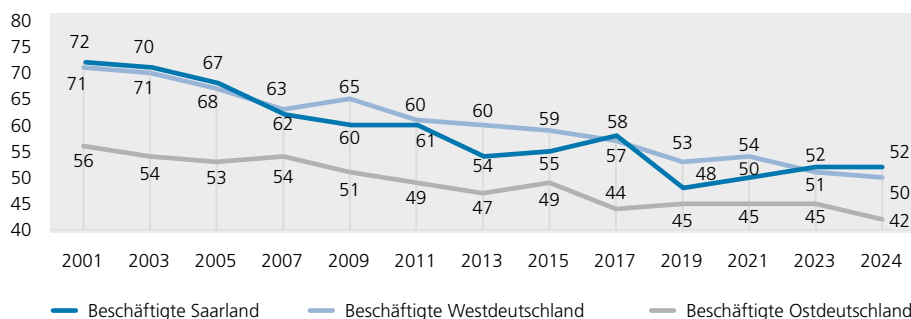
Grundsätzlich steigt die Tarifbindung mit der Betriebsgröße und ist je nach Branche sehr unterschiedlich. Zwar liegen keine differenzierten IAB-Branchenauswertungen für das Saarland vor, aber die IAB-Daten 2024 für das Bundesgebiet geben dennoch eine Orientierung: Während die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung fast flächendeckend ist (98 % der Beschäftigten), liegt sie in der Privatwirtschaft bei nur 41 % (in 2022 noch 45 %). Die höchste Verbreitung findet sich in Erziehung und Unterricht (72 %), im Finanz- und Versicherungsgewerbe sowie in Bergbau/Energieversorgung (je 71 %) und die niedrigste in Information/Kommunikation (14 %), gefolgt vom Einzelhandel (23 %).

Die Tarifbindung hat sich zudem im Branchenvergleich sehr unterschiedlich entwickelt: Im Vergleich der Jahre 2022 zu 2024 (längerfristige Zeiträume sind wegen veränderter Branchenklassifizierungen leider nicht für alle Branchen möglich) gab es die stärksten Zuwächse im Bereich Verbrauchsgüter (+10 Prozentpunkte von 36 % auf 46 %), Erziehung und Unterricht (+9 Prozentpunkte von 63 % auf 72 %), gefolgt vom Finanz- und Versicherungsgewerbe (+4 Prozentpunkte von 67 % auf 71 %). Die Rückgänge der Tarifbindung waren am stärksten im Bereich Verkehr und Lagerei (-12 Prozentpunkte von 53 % auf 41 %), bei Bergbau, Energie, Wasserversorgung (-8 Prozentpunkte von 79 % auf 71 %) und bei den Investitions- und Gebrauchsgütern (-7 Prozentpunkte von 54 % auf 47 %). Relativ unverändert war die Tarifbindung zum Beispiel im Bereich Gesundheit und Sozialwesen (55% und 56 %) oder im Baugewerbe (54 % und 55%).

Grafik 1

Entwicklung der Tarifbindung seit 2001

Beschäftigte in Betrieben, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel

Hinweis: Die höhere Volatilität Saarland ist wegen kleinerer Fallzahlen möglich.

Arbeitskammer

Neben der Tarifbindung hat laut IAB-Betriebspanel auch die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte in den letzten Jahren deutlich an Reichweite eingebüßt. In Deutschland gab es in nur 4 Jahren einen dramatischen Rückgang von 8 Prozentpunkten von 51 % im Jahr 2020 auf nur noch 43 % im Jahr 2024. Die stärkste Verbreitung findet sich auch hier mit je 69 % in Bergbau/Energieversorgung und Finanzen/Versicherungen, die niedrigste im Gastgewerbe und im Baugewerbe (je 8 %). Deutliche Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr gab es in der Produktion (-6 Prozentpunkte von 70 % in 2023 auf 64 % in 2024) und Zuwächse im Einzelhandel auf niedrigem Niveau (+4 Prozentpunkte von 12 % in 2023 auf 16 % in 2024).

Im Saarland war der Rückgang ebenfalls deutlich: Im Jahr 2000 arbeiteten noch 55 % und im Jahr 2024 nur noch 45 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat. Dabei liegt der Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die von einem Betriebsrat vertreten werden, mit 37 % deutlich niedriger als in der Gesamtwirtschaft, weil insbesondere die Öffentliche Verwaltung mit 95 % über den höchsten Anteil verfügt.

Der Rückgang ist allein schon deswegen problematisch, weil das Vorhandensein von Betriebsräten – wie eine starke gewerkschaftliche Mitgliederzahl – für Gewerkschaften eine Voraussetzung ist, um überhaupt angemessene Tarifverträge durchsetzen zu können. Zudem fungieren insbesondere Betriebsräte eben auch als Experten der Transformation im Saarland. Der starke Rückgang von Betriebs- und Personalräten steht dem entgegen und zeigt, wie dringend notwendig es ist, gerade im und aus dem Saarland Möglichkeiten der Stärkung von betrieblichen Interessenvertretungen ins Visier zu nehmen.

Insgesamt zeigt sich empirisch, dass die beiden Kernelemente des „deutschen Modells“ der industriellen Beziehungen (Tarifbindung und Mitbestimmung) auch im Saarland gleichermaßen unter Druck geraten sind.⁷ Insgesamt arbeiten nur 39 % der Beschäftigten im Saarland in Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne Betriebs- oder Personalrat (42 % in Deutschland).

Auch Mitbestimmung im Aufsichtsrat sinkt

Eine zentrale Analyse der Hans-Böckler-Stiftung, der Mitbestimmungsreport 2024, zeigt das Ausmaß der Erosion im Zuge legaler Mitbestimmungsvermeidung und rechtswidriger Mitbestimmungsignorierung.⁸ Unter Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten (Mitbestimmungsgesetz 1976) sank der Anteil paritätisch mitbestimmter Aufsichtsräte von 67,5 % (2019) deutlich auf 60,5 % (2022). Die Zahl der betroffenen Beschäftigten stieg gleichzeitig von 2,1 Millionen (2019) auf 2,45 Millionen (2022), die trotz Anspruchs keinen paritätischen Aufsichtsrat haben. Unternehmen nutzen gezielt die Wahl der Rechtsform, Konzernstrukturen, Holding-Modelle mit dem Ziel, Schwellenwerte zu vermeiden oder deutsche Mitbestimmungsregeln zu umgehen.

In Sachen Unternehmensrecht existiert zudem ein neues Vorhaben der EU-Kommission: die neue Rechtsform „EU-Inc.“, mit der ein einheitliches Unternehmensrecht insbesondere für skalierende Start-ups geschaffen werden soll. Zu befürchten sind neue Wege zur Umgehung der deutschen Unternehmensmitbestimmung und große Risiken für die Beschäftigten.

Einflussfaktoren der Entwicklung von Tarifbindung und Mitbestimmung

Was sind die Gründe für die im langfristigen Verlauf abgenommene Tarifbindung und Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen? Was sind umgekehrt ihre Treiber, angesichts der zeitweise in einzelnen Branchen auch gestiegenen Tarifbindung?

Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die die Reichweite und die Entwicklung von Tarifbindung und Mitbestimmung auf nationaler, Bundesländer- und Branchenebene beeinflussen.⁹ Grundsätzlich zu unterscheiden sind Einflüsse über unterschiedliche Arbeitsmarktbedingungen (etwa Beschäftigungsentwicklungen einzelner Branchen, Fachkräfteengpässe) und gesetzliche, institutionelle Rahmenbedingungen (etwa des Tarifvertragsgesetzes, Tariftreue Regelungen, sogar Regelungen des Sozialgesetzbuches), die ineinander wirken und dabei je nach Branche unterschiedliche Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten und Strategien von organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen haben. Auch die Fähigkeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften, ihre Mitglieder zu organisieren, um auf der Basis Tarifverträge abschließen zu können, ist nicht naturgegeben, sondern Ergebnis institutioneller Rahmenbedingungen:

- Bezüglich Arbeitsmarkteffekte gibt es im Saarland eine Beschäftigungsentwicklung weg von der Industrie mit traditionell starker Tarifbindung und Mitbestimmung hin zu einem wachsenden Dienstleistungssektor, im dem die Tarifbindung zumeist niedriger ist. Letzteres ist auch auf eine andere Betriebsgrößenstruktur zurückzuführen: Die Betriebsgröße ist hier zumeist kleiner, so dass sich Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung weniger ausprägen können und auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad dadurch oft niedriger und die Gestaltungsmacht der Arbeitnehmervertretungen geringer ist.
- Zugleich gibt es aber auch in einzelnen Branchen Fachkräfteengpässe (zum Beispiel im Bereich Erziehung und Unterricht oder Pflege), die dazu führen können, dass im Wettbewerb um Fachkräfte die Bereitschaft der Arbeitgeber steigt, Tarifverträge abzuschließen.
- Sowohl im Dienstleistungs- als auch im Industriebereich zeigt sich aber eine immer stärkere Fragmentierung der Arbeitswelt, die eher zu einer Abnahme von Tarifbindung und Mitbestimmung führt: Unternehmen konzentrieren sich stärker auf ihr „Kerngeschäft“ und reduzieren ihre Fertigungstiefe. Durch Fremdvergabe und Auslagerung produktionsbegleitender Tätigkeiten und Dienste wie Wartung und Reinigung von Maschinen, die zuvor im eigenen Unternehmen selbst erbracht wurden, verspricht sich die Industrie eine Kostenersparnis. Auch in Dienstleistungsbranchen werden Dienstleistungen außerhalb des Kerngeschäfts ausgelagert hin zu Bereichen, die eben nicht tarifiert sind.
- Eine verstärkte Tariffucht der Arbeitgeber ist dann gegeben, wenn das Schutzniveau von Tarifverträgen bewusst umgangen wird. Hier ist die Ausgestaltung des Tarifvertragsgesetzes entscheidend, das es bisher zulässt, dass bei Betriebsausgliederung und Beibehalt der Identität des bisherigen Eigentümers, der vormals bestehende Tarifvertrag nicht mehr dauerhaft wirksam ist.

- Zudem ist es ein Problem, dass zunehmend weniger Arbeitgeber Tarifverträge abschließen, denn Arbeitgeberverbänden gelingt es zum einen oftmals nicht mehr, die im Rahmen der normalen Mitgliederfluktuation ausscheidenden Unternehmen durch neue Mitgliedsunternehmen zu ersetzen. Zum anderen ist besonders gravierend, dass einige Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedsunternehmen ebenfalls im Rahmen des Tarifvertragsgesetzes OT-Mitgliedschaften (Ohne Tarifbindung) ermöglichen, so dass diese die vereinbarten Tarifverträge nicht anwenden müssen.¹⁰ Aktuell ist sogar der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall Miteigentümer eines nicht tarifgebundenen Unternehmens.¹¹
- Die abnehmende Organisationsfähigkeit der Arbeitgeber trifft zudem auf eine sinkende Mitgliederzahl bei den Gewerkschaften, was problematisch ist, da nur Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften für ihre jeweiligen Mitglieder Tarifverträge abschließen können. Zunächst sind auch die Gewerkschaften davon betroffen, dass die Bereitschaft, sich in Vereinen, Verbänden oder sonstigen Einrichtungen zu engagieren, zurückgegangen ist. Zudem wird für Gewerkschaften das Problem der Erreichbarkeit ihrer Mitglieder und Unterstützung von betrieblichen Interessenvertretungen in Kontext von Outsourcing, kleineren Unternehmensgrößen in den Dienstleistungsbranchen sowie zunehmendem Homeoffice und mobil erbrachter Arbeit immer größer. Wenn es Gewerkschaften dennoch gelingt, in neuen Betrieben Fuß zu fassen und Organisationsmacht aufzubauen, stößt die Durchsetzung von Tarifverträgen – Stichwort „Union Busting“ – zum Teil auf heftigen Widerstand der Arbeitgeber.¹²

Allgemeinverbindlicherklärung: Blockade durch OT-Mitgliedsinteressen

Wie dargestellt, ermöglichen es OT-Mitgliedschaften Arbeitgebern, Mitglied im Arbeitgeberverband zu bleiben, ohne dessen Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies gilt als zentraler Treiber für sinkende Tarifbindung, denn Arbeitgeber, die OT wählen, schwächen das Tarifsystem deutlich. Theoretisch könnte die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ein wirksamer Hebel gegen OT-Mitgliedschaften sein, denn sie kann nach § 5 Tarifvertragsgesetz (AVE-TVG) einen Tarifvertrag für alle Arbeitgeber einer Branche für verbindlich erklären, egal ob sie tarifgebunden sind oder nicht oder OT-Mitglieder eines Verbandes sind. Damit würde die Reichweite eines bestehenden Tarifvertrages erhöht und verhindert, dass Unternehmen sich durch Tarifflicht Wettbewerbsvorteile verschaffen. Die Tarifbindung würde stabilisiert, da für Unternehmen mit Tarifvertrag faire Wettbewerbsbedingungen bestünden, ohne dafür zu sorgen, dass mehr Betriebe tarifgebunden werden. Allerdings wird das Instrument AVE-TVG seit längerem nur sehr restriktiv genutzt, während es in der Vergangenheit z. B. für den Einzelhandel bedeutsam war: In den letzten 20 Jahren wurden pro Jahr zumeist nur noch zwischen ein und zwei Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Grund hierfür ist zumeist der Widerstand der Arbeitgeber im Tarifausschuss.

Neben der AVE-TVG gibt es aber AVE-ähnliche Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Tatsächlich dient diese Form der AVE in der Praxis immerhin dazu, branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen verbindlich festzulegen, um insbe-

sondere in Branchen mit hohem Arbeitskosten-Wettbewerb (z. B. Bau, Reinigung, Sicherheit) Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen verbindlich zu machen – auch für entsandte Beschäftigte. Ganze Tarifgitter werden aber nicht bestimmt, wodurch der Wettbewerb auf dem Niveau von Mindestarbeitsbedingungen harmonisiert wird und darüber hinaus keine Anreize gesetzt werden.

Insgesamt kann also nur die AVE nach § 5 Tarifvertragsgesetz ein Hebel gegen die Tarifflicht und OT-Mitgliedschaften sein, faktisch unterläuft aber die Existenz von OT-Mitgliedschaften die AVE, weil OT-Mitglieder auch AVE-Verfahren politisch blockieren: Die AVE erfordert eine Zustimmung des Tarifausschusses, der paritätisch besetzt ist (je 3 Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften) und in den OT-Interessen hineinwirken. Da OT-Mitgliedschaften auf dem Interesse vieler Unternehmen basieren, Tarifverträge gerade nicht verbindlich gelten zu lassen, beeinflussen sie die Position der Arbeitgebervertreter.¹³ Ein besonders prominentes Beispiel ist Gesamtmetall, der Dachverband der Metallarbeiter. Laut einer aktuellen Analyse der Hans-Böckler-Stiftung wird dieser Arbeitgeberverband von einem Unternehmer geführt, dessen eigenes Unternehmen OT-Mitglied ist.¹⁴

Das Thema AVE hat auch aus Sicht der Bundesländer eine hohe Dringlichkeit. So hat auf Initiative des Saarlandes die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) im Dezember 2024 einen Beschluss gefasst, nach dem die Bundesregierung gebeten wird, eine Erleichterung der AVE zu prüfen und Anreize dafür zu schaffen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beizutreten. Weil aber die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) politisch schwer durchsetzbar ist, verlagert sich die tarifpolitische Debatte zunehmend auf das Instrument der Tariftreue.

Tariftreuregelungen der Länder und des Bundes

Die Verschiebung hin zur Tariftreue ist logisch, da sie strategisch einfacher umzusetzen ist, denn mit gesetzlichen Tariftreuregelungen nutzt der Staat die staatliche Auftragsvergabe, ohne die Tarifautonomie anzutasten: Der Staat entscheidet bei der Vergabe öffentlicher Aufträge selbst, unter welchen Bedingungen er Aufträge vergibt, wobei ein Tariftreuegesetz Unternehmen nicht zur Tarifbindung (Abschluss eines Tarifvertrages) verpflichtet, aber zur Einhaltung tariflicher Arbeitsbedingungen, wenn sie öffentliche Aufträge wollen. Auf diese Weise soll eine mögliche Benachteiligung tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge vermieden werden. Tariftreuregelungen zielen also nicht primär auf eine Erhöhung der Tarifbindung (und können sich daher auch nicht daran messen lassen), sind aber ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung bereits tarifgebundener Unternehmen.¹⁵

So soll das bereits am 17.12.2021 in Kraft getretene Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) sicherstellen, dass öffentliche Aufträge im Saarland nur an Unternehmen vergeben werden, die Tariflöhne und tarifliche Kernarbeitsbedingungen einhalten, um fairen Wettbewerb für tariftreue Unternehmen sicherzustellen, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern und gute Arbeitsbedingungen zu fördern. Das Saarland erfüllt insoweit die Vorbildfunktion des Staates als Auftraggeber. Insbesondere mit seiner Prüfstelle, den Vor-Ort-Kontrollen

und dem rechtssicheren Verordnungsweg ist es vorbildgebend für das Bundestariftreuegesetz (BTTG).¹⁶

Die Kritik am Gesetz bezieht sich primär auf zwei Punkte:¹⁷ Erstens wird behauptet, der gewünschte Effekt einer höheren Tarifbindung sei bislang vollständig ausgeblieben. Zweitens, Unternehmen würden sich wegen der Bürokratiebelastung aus Vergabeverfahren herausziehen. Die Kritik, das Tariftreuegesetz habe nicht zu einer höheren Tarifbindung geführt, zielt ins Leere, da nicht eine höhere Tarifbindung Ziel des Tariftreuegesetzes ist, sondern eine Abnahme der Tarifbindung durch schlechtere Wettbewerbsbedingungen tarifierter Betriebe zu verhindern und so die Tarifbindung zu stabilisieren sowie den Beschäftigten zum Zeitpunkt der Auftragsdurchführung mindestens tarifizierte Arbeitsbedingungen zukommen lassen. Zudem ist es empirisch und wissenschaftlich kaum möglich, einen kausalen Zusammenhang zwischen Tariftreuegesetzen und Tarifbindung herzustellen – wie es das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) versucht hat¹⁸, weil diverse Faktoren als Drittvariablen Einfluss auf die Tarifbindung haben (siehe Text weiter oben), nicht alle Branchen gleichermaßen von Tariftreuregelungen betroffen sind und Tariftreuregelungen in Abhängigkeit von ihrer Ausgestaltung (z. B. Anwendungsbereich, Kontrollpraxis) ganz unterschiedlich wirken. Festzustellen ist jedenfalls, dass sich die Tarifbindung des Saarlandes im Bundesvergleich eher gegen den Bundestrend stabilisiert hat und dies erstaunlicherweise trotz der Abnahme der Industriebeschäftigung.

Das Fairer-Lohn-Gesetz gibt auch Anreize, eine bestehende Tarifbindung aufrechtzuerhalten, weil bei bestehender Tarifbindung die Bewerbung um öffentliche Aufträge im Rahmen des bürokratiearmen Präqualifizierungsverfahrens (simpler Nachweis der Tarifbindung zur Präqualifizierung) einfacher ist (keine aufwendigeren Nachweispflichten für den Zeitraum der Leistungserbringung). Insofern ist der Vorwurf unverhältnismäßiger Bürokratiekosten durch das Tariftreuegesetz allein ebenfalls nicht plausibel. Allerdings weisen Analysen darauf hin, dass sich kaum bestreiten lässt, dass das Vergaberecht sowohl den Bietern als auch den Vergabestellen hohe bürokratische Lasten aufbürdet. Die Ursache hierfür liegt jedoch nicht in überzogenen Anforderungen an soziale oder ökologische Kriterien, sondern paradoxerweise in erster Linie in einer wettbewerbsrechtlichen Überregulierung, da die Bürokratisierung durch die Unternehmen selbst – in Gestalt von klagenden Bietern – vorangetrieben wurde.¹⁹ Auch die vorliegende aktuelle Evaluation durch das iso-Institut Saarbrücken bestätigt diese Analyse.²⁰

Ähnlich wie das STFLG regelt das im Februar 2026 verabschiedete Bundestariftreuegesetz (BTTG), dass öffentliche Aufträge des Bundes grundsätzlich nur an Unternehmen vergeben werden, die tarifliche Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt das Grundanliegen des Gesetzes ausdrücklich, auch wenn es eher zu einer Art „Tariftreue light“ führt²¹: Kritisch mahnt sie u. a. an, die geplante Prüfstelle Bundestariftreue personell besser auszustatten und Kontrollen mittels verbindlicher Stichprobenquoten und regelmäßiger Vor-Ort-Prüfungen durchzuführen. Sie kritisiert den hohen Schwellenwert von 50.000 Euro (empfiehlt selbst einen Wert von 25.000 Euro), die vorgesehenen Ausnahmen für verteidigungs- und sicherheitsrelevante Aufträge und verlangt vor allem weitergehende gesetzliche Maßnahmen im Rahmen eines Nationalen Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie, um

die Tarifbindung strukturell zu stärken, denn letztlich ist die Reichweite des Tariftreuegesetzes auf die öffentliche Auftragsvergabe von Landesbehörden bzw. Bundesbehörden beschränkt.²²

Tarifbindung über das Sozialgesetzbuch

Ein weiterer Ansatz und erwünschter Treiber zur Sicherung von Tariftreue besteht über das Sozialgesetzbuch (SGB), insbesondere im Bereich der öffentlichen Finanzierung sozialer Dienstleistungen, der eher Sozialberufe betrifft. Dabei geht es nicht um Tariftreue im Vergaberecht, sondern um Tariftreue über Zulassungs- und Vergütungsregelungen. Allerdings zeitigen aktuelle Ausgestaltungen speziell im Rahmen des SGB XI (ambulante und stationäre Pflegeleistungen), die Gegenstand aktueller Forschung sind, teils auch negative Auswirkungen der Zulassungs- und Vergütungsregelungen auf die Tarifbindung, da tarifizierte Betriebe sogar benachteiligt werden können. Auch hier besteht also Reformbedarf.²³

Wie gut funktioniert die Mitbestimmung im Saarland?

Die Entwicklung der zahlenmäßigen Verbreitung von Interessenvertretungen zeigt sich durchwachsen. Aber funktioniert Mitbestimmung dort, wo sie existiert?

Eine Antwort für das Saarland liefert die Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer zum DGB-Index Gute Arbeit Saar 2025, mit der im Jahr 2025 insgesamt 1.011 Beschäftigte im Saarland befragt wurden.²⁴ Bezüglich der Frage zur Wichtigkeit der Existenz eines Betriebsrats bzw. einer Interessenvertretung scheinen unmittelbare Erfahrungen prägend zu sein. So werteten die Beschäftigten, die über eine Interessenvertretung verfügen, zu 92 % die Existenz einer solchen als sehr wichtig bzw. eher wichtig. Bei Beschäftigten ohne Interessenvertretung war dies nur bei knapp einem Drittel der Fall (sehr wichtig 14 %, eher wichtig 20 %).

Auskunft für das Saarland gibt zudem die regelmäßige Befragung der Interessenvertretungen selbst im Rahmen des AK-Betriebsbarometers.²⁵ Eine erste, vorläufige Auswertung der Daten für 2025 ergibt insgesamt folgendes Bild:

- Die Beachtung von Mitbestimmungsrechten sowie die Verbindlichkeit von Betriebs- und Dienstvereinbarungen scheinen mehrheitlich zu gelingen. Allerdings werden auch Defizite thematisiert, insbesondere in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Gleichzeitig sehen sich 88 % der Interessenvertretungen nicht nur mit einer zunehmenden Zahl von neuen Themen konfrontiert, sondern auch mit einer zunehmenden Komplexität (89 %). Daraus resultiert eine gestiegene Arbeitsbelastung (84 %) der Interessenvertretungen.
- Thematisch zeigt sich ein Ranking von fünf Themen, welche die Ressourcen der Interessenvertretungen 2025 am meisten beanspruchten (Prozentangaben für zeitintensiv/sehr zeitintensiv): 73 % personelle Einzelmaßnahmen, 52 % Einführung und Anwendung von informationstechnischen Systemen, 49 % neue Arbeitsverfahren und/oder Arbeitsabläufe,

Personalplanung, Beschäftigungssicherung (46 %), Arbeitszeitpraxis (46 %). Themen wie beispielsweise betriebliche Weiterbildung und Ausbildung (je 11 %) und Gleichstellung (5 %) spielten eine geringe Rolle.

- Bezüglich der Kommunikation zwischen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und der Interessenvertretung wird noch Potenzial zur Verbesserung gesehen (notwendig/eher notwendig: 70%, eher nicht notwendig/nicht notwendig: 26 %).
- Eher gute Noten erhalten die Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen durch den Arbeitgeber (gut/eher gut: 66 %, eher schlecht/schlecht: 29 %), die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Gremiums (gut/eher gut: 59 %, eher schlecht/schlecht: 36 %) und die konstruktive Verhandlung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (gut/eher gut: 65%, eher schlecht/schlecht: 27 %).
- Weniger als die Hälfte der Gremien sieht sich in die Unternehmensplanung sowie in wirtschaftlichen oder strategischen Fragen hinreichend eingebunden. Dies betrifft im Einzelnen die Beratung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn und der Interessenvertretung bei Planungen, die Einbindung der Interessenvertretung in grundlegende Veränderungsprozesse, die Qualität der Information des Arbeitgebers zur Durchführung der Aufgaben der Interessenvertretung und die Befassung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn mit Initiativen, Vorschlägen, Anregungen der Interessenvertretung.
- Diese Defizite spiegeln sich auch in den Forderungen der Interessenvertretungen nach Erweiterung der gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Informationstechnik) sowie nach einer Verbesserung der Information durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn wider (für beide: notwendig/eher notwendig 79 %). Ebenfalls mit starkem Votum wird die Notwendigkeit einer stärkeren Einbindung in grundlegende Veränderungsprozesse und in die Unternehmensstrategie gesehen (notwendig/eher notwendig: 76%). Im Ranking der notwendigen Maßnahmen spielen auch die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in personellen Fragen mit 70 % und in wirtschaftlichen Angelegenheiten (61 %) eine prominente Rolle, also Themenbereiche mit stark unternehmenspolitischem Bezug. Der Gesamteindruck signalisiert insgesamt politischen Handlungsbedarf bei der Stärkung der Mitbestimmungsrechte.

Kaum aktuelle Reformvorhaben zum Betriebsverfassungsgesetz

Während die betrieblichen Interessenvertretungen erheblichen Reformbedarf zur Stärkung ihrer Mitbestimmungsrechte anmelden, ist im Zeitverlauf die Umsetzung der Reformvorhaben des Gesetzgebers zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ernüchternd. So liegt die letzte umfassendere Reform des BetrVG mittlerweile ein Vierteljahrhundert zurück und war im Jahr 2001 ein zentrales gesetzgeberisches Vorhaben der rot-grünen Bundesregierung. Mit der Reform 2001 wurden Schwellenwerten für Betriebsratsgründungen abgesenkt, ein vereinfachtes Wahlverfahren eingeführt, Rechte von Jugend- und Auszubildendenvertretungen gestärkt und Mit-

bestimmungsrechte erweitert. Nach 2001 gab es kleinere Anpassungen einzelner Paragraphen, u. a. im Zuge anderer Gesetzespakete (AÜG-Änderungsgesetz, Bundesteilhabegesetz, Qualifizierungschancengesetz etc.).

Erst 2021 wurden mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz²⁶ wieder punktuelle Verbesserung der Rechtsgrundlagen erzielt, die nach Einschätzung des DGB insgesamt lediglich ein „kleiner Schritt in die richtige Richtung waren“²⁷. Seitdem beschränken sich die Reformaktivitäten auf die Vereinbarungen in den Koalitionsverträgen der jeweiligen Bundesregierung. Die Vorhaben der Koalitionsverträge wurden allerdings nicht mehr (Ampel-Koalition) oder kaum umgesetzt (schwarz-rote Bundesregierung).

Auffällig ist, dass der Koalitionsvertrag 2021²⁸ der „Ampel-Koalition“ aus SPD, Grünen und FDP zahlreiche positive Vorhaben enthielt: Online-Betriebsratswahlen, das Recht der Gewerkschaften auf einen digitalen Zugang zu den Beschäftigten zur Organisation, die Einstufung der Behinderung der Mitbestimmung als Officialdelikt, die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung vor dem Hintergrund der missbräuchlichen Wahl der Rechtsform SE zur Mitbestimmungsvermeidung (Potenzial ca. 1.000 betroffene Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen) und die Überprüfung einer Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht gemeinsam mit den Kirchen.

Im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom Mai 2025²⁹ sind wenige Vorhaben skizziert, nämlich Online-Betriebsratsitzungen und Online-Betriebsversammlungen mit Option der Online-Wahl als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten sowie ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe. Tatsächlich umgesetzt wurde die Steigerung der Attraktivität einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften durch steuerliche Anreize für Mitglieder (Gewerkschaftsbeitrag kann seit Jahresbeginn 2026 zusätzlich steuerlich geltend gemacht werden). Insgesamt ist aber aktuell die Mitbestimmung kein zentrales Reformprojekt.

Verkopplung der Wirtschaftsförderung im Saarland mit Tariftreue und Mitbestimmung?

In ihrem Regierungsprogramm hat sich die saarländische Landesregierung vorgenommen, auch die Wirtschaftsförderung im Sinne der Stärkung der Tarifbindung weiterzuentwickeln. Die Umsetzung dieses Vorhabens lässt auch im letzten Jahr der Legislatur nach wie vor auf sich warten. Obwohl mittlerweile auch aus Studien bekannt ist, dass tarifgebundene, mitbestimmte Unternehmen innovativer und profitabler arbeiten, finden sich diese Kriterien nach wie vor nicht als Fördervoraussetzung oder zumindest als Bonus in den Förderprogrammen des Landes.

Eine zentrale Möglichkeit, die den Ländern zur Verfügung steht, um solche Kriterien in der Wirtschaftsförderung zu verankern, ist die „Gemeinschaftsaufgabe Regionale Wirtschaftsförderung“ (GRW). Ergänzend zum bundesweit erlassenen Koordinierungsrahmen können die Länder eigene, zusätzliche Richtlinien festlegen. Während dieser Spielraum beispielsweise in der Vergangenheit in Thüringen genutzt wurde, um einen Förderbonus für tarifgebundene Unternehmen zu etablieren, bleibt diese Möglichkeit im Saarland weiter ungenutzt. Auch in

anderen Förderprogrammen wie „DigitalInvest KMU“ gibt es weiterhin (abgesehen vom viel zu großzügig gefassten Leiharbeitskriterium) keine Konditionierung der Förderung an Kriterien Guter Arbeit.

Die Arbeitskammer erwartet, dass diese Möglichkeiten zukünftig genutzt werden, die Arbeitskammer und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bei der Aktualisierung der ergänzenden Richtlinien der GRW konsultiert werden und das Saarland zum Vorreiter der Guten Arbeit in der Wirtschaftsförderung wird. Die bisherigen Regelungen in Bezug auf maximale Anteile an Leiharbeit in geförderten Unternehmen müssen verschärft und ergänzt werden durch weitere Kriterien, die bereits in anderen Bundesländern, z. B. auch in Rheinland-Pfalz, angewendet werden wie: Höchstquoten auch für andere Formen prekärer Beschäftigung, wie geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse, Mindest- und Höchstlohnkommensgrenzen für die zu fördernden Arbeitsplätze, Mindestquoten für die Beschäftigung am Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen, Bonus-/Malusregelungen für die Existenz eines Betriebsrats, Tarifbindung oder die verpflichtende Inanspruchnahme einer Beratung zu Guter Arbeit (vgl. Bericht der AK an die Landesregierung 2024).

„Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ offen

Insgesamt besteht also noch erheblicher Handlungsbedarf zur Stärkung der Tarifbindung. Forderungen danach erhalten zumindest über die Europäische Mindestlohnrichtlinie Rückendeckung: Nachdem der Europäische Gerichtshof die Europäische Mindestlohnrichtlinie im November 2025 im Grundsatz für europarechtskonform erklärt hat, steht jetzt die nationale Umsetzung an. Zielsetzung der Richtlinie ist neben der Durchsetzung von angemessenen Mindestlöhnen eine Stärkung der Tarifbindung. Hierzu mussten Länder, in denen die Tarifbindung unterhalb von 80 Prozent liegt, bis Ende 2025 einen Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung aufstellen und bei der Europäischen Kommission einreichen. Das gilt auch für Deutschland, das diesbezüglich bisher säumig geblieben und trotz verbindlicher europarechtlicher Regelungen bisher noch keinen Aktionsplan vorgelegt hat. Bisher hat die Bundesregierung lediglich die Verabschiedung des Bundestariftreuegesetzes mit eingeschränkter Reichweite und mangelhaften Durchsetzungsmöglichkeiten vorzuweisen, mit der allein das Ziel einer weit umfassenderen Tarifbindung und Stärkung des Tarifvertragssystem kaum gelingen kann, denn dazu ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen notwendig.

(2) Empfehlungen der Arbeitskammer

Mitbestimmung umfassend für die Zukunftsgestaltung reformieren

Im Koalitionspapier der Bundesregierung findet sich das Vorhaben, ein **digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften** in die Betriebe zu schaffen. Die Umsetzung sollte das Saarland unterstützen. Ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe sollte explizit Mitgliederwerbung und digitale Kommunikationswege der Gewerkschaften ermöglichen, inklusive einer Verpflichtung

tung der Arbeitgeber, dienstliche E-Mail-Adressen der Beschäftigte herauszugeben. Dies ist notwendig, weil die Digitalisierungsdynamik die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften begrenzt.

Mit Blick auf „**Union Busting**“ sollten der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrates sowie der Schutz der Betriebsratstätigkeit verbessert werden, indem Straftaten gegen diese nicht nur auf Antrag als Antragsdelikt, sondern von Amts wegen als Officialdelikt verfolgt werden. Dieses Vorhaben erscheint auch kurzfristig im Rahmen der aktuellen Bundesregierung über eine Bundesratsinitiative im Wege der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) angehbar und war bereits ein Vorhaben der Vorgängerregierung im Bund.

Weiter Reformschritte sollte das Saarland auch wie bereits geschehen im Rahmen von Bundesinitiativen initiieren und unterstützen: Empfehlenswert, weitestgehend aktuell und zukunftsweisend ist weiterhin der „Reformentwurf des DGB“ für das 21. Jahrhundert aus dem April 2022, für eine umfassende und zeitgemäße Reform des Betriebsverfassungsgesetzes,³⁰ die zentrale Entwicklungen wie Digitalisierung, KI, Plattformarbeit, Internationalisierung, demografischen Wandel und die sozial-ökologische Transformation angemessen berücksichtigt. Daraus hervorzuheben sind:

- Grundlegend modernisierte Definitionen, damit neue Beschäftigungsformen abgedeckt werden (erweiterter Arbeitnehmerbegriff – arbeitnehmerähnliche Personen).
- Erweiterung von Mitbestimmungsrecht u. a. bei der Personalplanung und -bemessung, generelles (und über die Einigungsstelle erzwingbares) Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.
- Gründung und Arbeit von BR: Behinderung von BR – Einstufung als Officialdelikt (§ 119 BetrVG); Kündigungsschutz bei der BR-Wahl (Initiator*innen).
- Betriebsänderung: erzwingbarer Interessenausgleich (§ 112,5 BetrVG).
- Umwelt- und Klimaschutz (§ 87,1 und 28,3 BetrVG): Initiativ- und Mitbestimmungsrechte, Gründung von Umweltausschüssen.
- Tendenzschutz (§ 118): weitgehende Aufhebung, vor allem für Religionsgemeinschaften.

Ein Schritt in die richtige Richtung war insofern die auch vom Saarland getragene Bundesratsinitiative³¹ zur Modernisierung der Mitbestimmung vom 06.06.2025, in der die Bundesregierung offiziell aufgefordert wurde, das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend zu modernisieren. Am 11.07.2025 hatte dann der Bundesrat mit der Drucksache 239/25 eine weitreichende Entschliebung verabschiedet. Die Bundesländer Bremen, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und das Saarland machten sich darin gemeinsam stark für eine umfassende Reform des BetrVG. Zu den Forderungen des Bundesratsantrags – die sich in weiten Teilen an

den DGB-Entwurf anlehnen – gehören ergänzend z. B. Rechte bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen beim Einsatz von künstlicher Intelligenz und die Überprüfung des Betriebsbegriffs vor dem Hintergrund der Geschäftsmodelle im Rahmen der Plattformökonomie.

Diese Initiative wurde an die Bundesregierung übermittelt, die Umsetzung wird jedoch weiter politisch beraten und sollte entsprechend auch über die aktuelle Legislaturperiode der Landesregierung hinaus langfristig mit Nachdruck verfolgt werden. Auch aus Sicht der Arbeitskammer greifen punktuelle Verbesserungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu kurz. Vielmehr ist ein breiterer Reformansatz zu wählen, der den Anforderungen der Transformation in der Wirtschaft deutlich gerechter wird und sowohl die Verbreitung der Mitbestimmung fördert als auch die Arbeitsgrundlagen der Interessenvertretung wirksam stärkt.

Eine wichtige Rolle können Interessenvertretungen nur dann spielen, wenn sie in den betriebsratsfähigen Betrieben auch vorhanden sind, dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), zumal staatliche Förderprogramme zur Digitalisierung und Transformation speziell auf diese Unternehmen zugeschnitten sind und ein Gegengewicht der Beschäftigten-seite auch hier dringend notwendig ist. Ein Beispiel für eine solche Unterstützung auf Arbeitnehmerseite ist das gemeinsame Projekt der Arbeitskammer und des INFO-Instituts „AK-(Erst-) Beratungsscheck Wirtschaft“ (EBS). Dabei handelt es sich um eine Art Beratungsgutschein für betriebswirtschaftliche Erstberatungen, der auf kleinere und mittlere Unternehmen fokussiert ist.³² Ein Kernelement ist, wie auch im Betriebsbarometer gesehen, die frühzeitige Einbindung der Interessenvertretungen durch das Management in die Transformationsstrategie.

Ebenso sollte die Unternehmensmitbestimmung über die Aufsichtsratsgremien ausgeweitet und die Erosion gestoppt werden, was die Notwendigkeit von Gesetzesreformen zum Schutz der deutschen Mitbestimmungsmodelle dringlich macht.

Tarifbindung zukunfts fest gestalten

Die Arbeitskammer empfiehlt der Landesregierung eine konsequente Stärkung der Tarifbindung über folgende kurz-, mittel- und langfristige Schritte:³³

Kurzfristige Schritte (0–12 Monate), im Rahmen der aktuellen Landesregierung:

- Kurzfristig angebar über Bundesinitiativen ist, gesetzlich die **Nachwirkung von Tarifverträgen bei Restrukturierungen** zu stärken, konkret Betriebsausgliederungen bei Identität des bisherigen Arbeitgebers zum Zwecke der Tariffucht zu verhindern, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrages sichergestellt wird. Auch dies war bereits ein Vorhaben der Vorgängerregierung.
- Kurzfristig sollte geprüft werden, ob die Evaluierung des **STFLG Ansatzpunkte** für eine größere Wirksamkeit und Funktionalität bietet.

Mittelfristige Schritte (die nächsten 1–5 Jahre), auch im Rahmen einer neu gewählten Landesregierung ab 2027:

- Auf landespolitischer Ebene sollte das Saarland insbesondere **Kriterien Guter Arbeit und Tariftreuevorgaben für die regionale Wirtschaftsförderungen** entwickeln: Das Saarland sollte in seinen landeseigenen Förderprogrammen sicherstellen, dass nur solche Firmen öffentliche Gelder und vergünstigte Kredite erhalten, die Tarifverträge oder tarifgleiche Vergütungen anwenden. Hierzu gehört auch, Gewerkschaften und Betriebsräte stärker in die Förderpolitik mit einzubeziehen.
- Absehbar ist schon jetzt die Notwendigkeit, das **BTTG hinsichtlich Anwendungsbereich und Kontrolle zu reformieren**. Hier kann die Evaluierung des STFLG Ansatzpunkte liefern. Die kritische Begleitung des BTTG ist politisch allein schon deswegen notwendig, damit nicht Dysfunktionalitäten des BTTG im politischen Prozess auf das STFLG übertragen werden.
- Die **Tarifbindung im Rahmen des Sozialgesetzbuches ist reformbedürftig** (Dysfunktionalität Pflegebereich). **Bundesweite Reforminitiativen** nach Evaluierungen sollte das Saarland unterstützen.

Langfristige Schritte (die nächsten 1–15+ Jahre), über mehrere Legislaturperioden hinaus:

- Wesentlich weitreichender und eher langfristig umzusetzen wären die **Abschaffung der „Ohne Tarif“- (OT-)Mitgliedschaft** und eine **Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**, wie sie auch das Saarland bereits auf Bundesebene versucht hat, voranzubringen. Beide Vorhaben sind von größter Reichweite, könnten zum Beispiel über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) initiiert werden, sind nur bei politisch günstigen Regierungskonstellationen umsetzbar.

Mit den OT-Mitgliedschaften schaden die Arbeitgeberverbände der Tarifbindung, da sie ihren Unternehmen mit dieser einen offiziellen Weg zur Tariffucht eröffnen. Sie führt zu einer paradoxen Verhandlungsposition der Arbeitgeberverbände, denn sie verhandeln über Tarifverträge, die für Teile ihrer Mitglieder nicht gelten. Mit einer Reform der Allgemeinverbindlicherklärung sollten die Veto-Möglichkeiten der Arbeitgeberseite begrenzt werden, indem erstens bei gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getragenen AVE-Anträgen der Antrag zukünftig nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden kann. Zweitens sollte es zukünftig auch möglich sein, dass nur eine Tarifvertragspartei einen AVE-Antrag stellt, damit die bei vielen Arbeitgeberverbänden durch die OT-Mitgliedschaften selbst erzeugte Blockade durchbrochen werden kann.

(3) Zukunftsszenario 2040

Bei Umsetzung der Empfehlungen lockt ein positives Zukunftsszenario 2040, indem bis zum Jahr 2040 durch die saarländische Landespolitik die Stärkung von Mitbestimmung, Tariftreue und Tarifbindung systematisch und dauerhaft vorangetrieben wurde. Dabei konnten sich ex post betrachtet Staat, Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeberorganisationen trotz vermeintlich unterschiedlicher oder sogar gegensätzlicher Interessen sukzessive auf ein Zusammenarbeitsmodell verständigen, das gemeinsame Schnittmengen ihrer Interessenlagen in den Vordergrund rückte.

Durch eine umfassende Reform und Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes, eine gesetzlich erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung, die Zurückdrängung von OT-Mitgliedschaften, eine gesetzlichen Stärkung der Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, eine neue Kopplung von Kriterien Guter Arbeit mit der landeseigenen Wirtschaftsförderung und funktionierende Tariftreuregelungen bei Vergaben auf Landes- und Bundesebene und in Sozialberufen, konnte das Saarland nicht nur statistisch seine bundesdeutsche Spitzenposition in der Verbreitung von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung verteidigen und ausbauen. Vielmehr zeigten die Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung und Tariftreue in zweierlei Hinsicht positive Effekte und gemeinsame Interessenlagen auf:

- Zum einen mussten sich ordnungspolitisch Geschäftsmodelle und Betriebe noch mehr auf einen qualitativen Wettbewerb auf Basis von Innovation sowie qualitativ und ökologisch hochwertigen Produkte und Dienstleistungen fokussieren. Notwendiger wurden hochqualifizierte und gesunde Fachkräfte, die sich kontinuierlich weiterqualifizieren und am Unternehmenserfolg mitwirken. Die ohnehin traditionell sehr hohe Identifikation der gut qualifizierten Beschäftigten im Saarland war dafür eine gute Ausgangsbasis. Angesichts einer verschärften internationalen Konkurrenz war diese Ausrichtung rückblickend der einzig gangbare Weg.
- Zum anderen wurde das Lohnniveau im Saarland deutlich angehoben. Niedriglöhne, Sozial- und Lohndumping und Kosten der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik konnten massiv reduziert werden. In der Folge sind durch Fachkräftezuwanderung in das Saarland Fachkräfteengpässe reduziert und zusätzliche Fachkräfte gewonnen worden, die wiederum Nachfrageimpulse auslösten und Steuereinnahmen verbesserten.

Nicht zuletzt durch den Einfluss einer stärkeren Tarifbindung konnte auch der schleichende Rückgang der Mitbestimmungsreichweite gestoppt werden. Der Stellenwert der Mitbestimmung für Innovation, Standortsicherung und eine gelingende Transformation wurde sowohl von der Bundesregierung als auch von der Landesregierung wieder entdeckt. Vor diesem Hintergrund fanden die politisch Verantwortlichen die Kraft, die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der Interessenvertretungen in wesentlichen Aspekten zu modernisieren. Das betraf sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der Unternehmen. Dort konnte die Erosion des deutschen Mitbestimmungsmodells, insbesondere durch die Wahl einer ausländischen Rechtsform, wirksam unterbunden werden.

Zudem konnten Maßnahmen gegen die Behinderung von Betriebsratsarbeit die Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung unterstützen und Reformen des Betriebsverfassungsgesetzes bessere Voraussetzungen für die Mitwirkung am Unternehmenserfolg schaffen. Insgesamt konnte sich eine gelebte Mitbestimmungskultur im Saarland etablieren, die dazu beitrug, dass die Mitbestimmung ihr volles Potenzial in den Betrieben entfaltete: Durch eine stärkere Mitwirkung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen wurden Digitalisierung, Qualifizierung, Gesundheitsschutz und die betriebliche Innovationsfähigkeit gesteigert. Damit wurden nicht nur demokratische Einstellungen, das Vertrauen in die Demokratie und in ihre Institutionen befördert. Auch wurden entgegen früheren Sichtweisen die Ansiedlung von Unternehmen und sogar die Verbreitung ihrer Forschungssitze ins Saarland vorangebracht, das seitdem kaum noch als verlängerte Werkbank fungiert.

Die Mitbestimmung der Beschäftigten konnte auch als Thema an den Schulen und Hochschulen wirksamer platziert werden, erste Erfolge einer stärkeren Sozialisation hinsichtlich des Eintretens für Arbeitnehmerinteressen sind zu bemerken. Die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitswelt ist in den jüngeren Generationen wieder mehr „in“. Zusammen mit den verbesserten Rahmenbedingungen für Interessenvertretungen und den stärkeren Schutzmechanismen gilt das Engagement als Betriebsrat nicht mehr als „Karrierekiller“. Damit konnte auch dem demografischen Wandel und der Nachfolgeproblematik in den Gremien entgegen gewirkt werden.

Im Ergebnis wurden Mitbestimmung und Tarifbindung mitten im Strukturwandel zu Treibern und Garanten einer zukunftsfähigen und lebenswerten Arbeitswelt, mit wettbewerbsfähigen und innovationsfreudigen Betrieben, unterstützt durch eine funktionierende und gelebte Mitbestimmung engagierter und qualifizierter Belegschaften.

- ¹ Campagna, Sebastian; Eulerich, Marc; Fligge, Benjamin; Scholz, Robert; Vitols, Sigurt: Entwicklung der Wettbewerbsstrategien in deutschen börsennotierten Unternehmen: Der Einfluss der Mitbestimmung auf die strategische Ausrichtung und deren Performance. Mitbestimmungsreport Nr. 57 der Hans-Böckler-Stiftung, April 2020.
- ² Jirjahn, Uwe; Le, Thi Xuan Thu: Works Councils and Workers' Party Preferences in Germany(Öffnet in einem neuen Fenster) (PDF), IZA Discussion Paper Nr. 15879, Januar 2023.
- ³ Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, in: IAB-Forum 22. April 2024, <https://www.iab-forum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell/> (zuletzt abgerufen am 16.03.2025).
- ⁴ Details zu den einzelnen Mitbestimmungsmodellen und zu den strukturellen Ungleichgewichten von Mitbestimmung finden sich ausführlich in Kapitel 9.4 „Wirtschaftsdemokratie“.
- ⁵ Lübker, Malte; Schulten, Torsten: Tarifbindung in den Bundesländern, WSI-Reihe Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 103, April 2024.
- ⁶ Daten zur Tarifbindung stammen im Wesentlichen aus zwei Datenquellen: Am weitesten verbreitet sind die Daten des IAB-Betriebspanels, die auf einer seit Mitte der 1990er Jahre jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Befragung von zuletzt etwa 15.500 Betrieben beruhen. Die Ergebnisse zur Tarifbindung in Deutschland werden in der Regel einmal jährlich veröffentlicht. Gerade im Bundesländervergleich sind aufgrund der niedrigen Fallzahlen statistische Ausreißer für einzelne Jahre möglich, so dass Trendergebnisse im Zweifel relevanter sind. Eine weitere Datenquelle ist die Verdiensterhebung (VE) des Statistischen Bundesamtes, die seit Anfang 2022 monatlich durchgeführt wird und bei der in ganz Deutschland etwa 58.000 Betriebe befragt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2023: Qualitätsbericht – Verdiensterhebung – Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienstatistikgesetz, Wiesbaden). Auf der Grundlage der Verdiensterhebung hat das Statistische Bundesamt im Juni 2023 erstmals auch umfangreiche Daten zur Tarifbindung in Deutschland veröffentlicht.
- ⁷ Müller-Jentsch, Walter: Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 2 (1), 1995, S.11–24.
- ⁸ Sick, Sebastian: Erosion der Unternehmensmitbestimmung – Unternehmensmitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland, Mitbestimmungsreport Nr. 81, 06.2024, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.
- ⁹ Vgl. u. a.: Deutscher Bundestag (2024): Drucksache 20/13578, 20. Wahlperiode, 31.10.2024, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke – Drucksache 20/13194 – Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland.
- ¹⁰ Behrens, Martin; Helfen, Markus: Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, 2026, in: WSI-Mitteilungen 69 (6), S.452–459, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2016_06_behrens.pdf.
- ¹¹ Arbeitgeberverband: Unternehmer ohne Tarifbindung – neuer Gesamtmetall-Präsident.
- ¹² Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte; Erol, Serife: Tarifverträge und Tarifflicht in Brandenburg, 2024, WSI-Study Nr. 37, Düsseldorf (zu Tesla siehe S. 43).
- ¹³ Vgl. u. a. Deutscher Bundestag 2024: Drucksache 20/11426, Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Jörg Cezanne, Ates Gürpınar, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Kathrin Vogler und der Gruppe Die Linke: Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne.
- ¹⁴ Deinert, Olaf: Rechtsfragen der OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, HSI-Schriftenreihe Band 61, Februar 2026.
- ¹⁵ Jaerling, Karen; Schulten, Thorsten (2026): Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung, Blogbeitrag vom 09.02.2026; download vom 09.03.2026 unter: Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- ¹⁶ Siehe auch Bericht der Arbeitskammer des Saarlandes an die Regierung des Saarlandes 2023, S. 343 ff.
- ¹⁷ Siehe IW-Kurzbericht 4/2026: Stärkung der Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz? Ein ernüchternder Blick auf die Empirie, Helena Bach; Lesch, Hagen, 27.01.2026. Oder auch das „Toscani-Papier“ des Vorsitzendes der Landes-CDU, 2026.
- ¹⁸ Siehe IW-Kurzbericht 4/2026.
- ¹⁹ Jaehrling, Karen; Stiehm, Christin: Der Staat als „Guter Auftraggeber“? Öffentliche Auftragsvergabe zwischen Vermarktlichung und Sozialpolitik, Wiesbaden 2022.
- ²⁰ Hielscher, Volker; Rößler, Jana; Katins, Hanna: Evaluation des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes. Evaluationsbericht, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso), Saarbrücken 2026.

- ²¹ Siehe ausführlich die Stellungnahme der Arbeitskammer Saarland und Arbeitnehmerkammer Bremen, Stellungnahme Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz), 2024; download vom 07.03.2026: Gemeinsame_Stellungnahme_BTTG.pdf sowie Kramme, M.; Steffen, L. K. (2025): Tariftreue light: Warum der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes überarbeitet werden muss, Verfassungs-Blog vom 20.08.2025.
- ²² Arbeitskammer Saarland: Bundestariftreuegesetz ist ein wichtiger und notwendiger Schritt – Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung muss folgen, Pressedienst vom 26.02.2026, download vom 07.03.2024: Arbeitskammer: Bundestariftreuegesetz ist ein wichtiger und notwendiger Schritt – Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung muss folgen | Arbeitskammer des Saarlandes.
- ²³ Klein, Thomas; Lentes, Ferdinand: Der Einfluss sozialrechtlicher Zulassungs- und Vergütungsregelungen auf die Lohngestaltung bei den Leistungserbringern, Teil I: Entlohnungsvorgaben im SGB XI, aus: SGB 10.25 sowie Teil II: Leistungserbringungsrecht im SGB III, VIII, IX und XII, aus SGB 11.25.
- ²⁴ Siehe: Index Gute Arbeit Saar | Arbeitskammer des Saarlandes.
- ²⁵ Siehe AK-Betriebsbarometer | Arbeitskammer des Saarlandes.
- ²⁶ Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz); Betriebsrätemodernisierungsgesetz | ver.di; siehe auch Kapitel 5.3 des Jahresberichts der Arbeitskammer 2021.
- ²⁷ Kernelemente waren u. a.: Vereinfachung von Betriebsratswahlen, Erleichterung von Gründungen in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), Stärkung des Schutzes von Initiatoren von Betriebsratswahlen, allgemeines Initiativrecht bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, erleichterte Hinzuziehung von externen Sachverständigen, mehr Mitbestimmung bei mobilem Arbeiten.
- ²⁸ Koalitionsvertrag 2021–2025 der Ampelkoalition; Textpassage „Mitbestimmung“ (ZNr. 2341 – 2358).
- ²⁹ Verantwortung für Deutschland – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode; ab Zeilennummer 577.
- ³⁰ Allgaier, Antonius u. a.: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert – Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, April 2022 (Betriebliche Mitbestimmung modernisieren | DGB).
- ³¹ Drucksache 239/25 (Beschluss) vom 11.07.2025 „Entschließung des Bundesrates zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung“; Bundesrat - Suche - Entschließung des Bundesrates zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung
- ³² AK-Konkret 4/2023, Seite 22.
- ³³ Zu den Empfehlungen siehe auch DGB-Positionspapier (2024) zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplanes im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie, Lübker, Schulten (wie Anm. 5); Schulten et al. (wie Anm. 12); Arbeitskammer Saarland, Arbeitnehmerkammer Bremen (wie Anm. 20).