

Niedriglohn und Fachkräftemangel in Sachsen – Möglichkeiten und Grenzen politischer Gestaltung

Bachelorarbeit

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
Fachbereich Sozialverwaltung und Sozialversicherung
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

Vorgelegt von
Theresa Felicitas Lieske
aus Roßwein

Meißen, den 26.05.2023

Gender-Disclaimer:

Die in dieser Bachelorarbeit gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Mehrfachbezeichnung wird verzichtet.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Abriss über die Tarif- und Arbeitsmarktpolitik in Sachsen.....	2
2.1 Die sächsische Arbeitsmarktpolitik seit der Wiedervereinigung 1990.....	2
2.2 Ausgangslage: Löhne, Tarifbindung und Fachkräftesituation in Sachsen	5
3. Politische Gestaltungsmöglichkeiten.....	8
3.1 Kompetenzabgrenzung	8
3.2 Tarifpolitik.....	10
3.2.1 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.....	10
3.2.2 Vergaberecht	12
3.2.3 Förderrichtlinien	14
4. Grenzen der politischen Gestaltung	16
4.1 Tarifautonomie	16
4.2 OT-Mitgliedschaften der Arbeitgeberverbände	18
4.3 Gewerkschaften	22
5. Ergebnisse der aktuellen sächsischen Tarifpolitik	24
5.1 Methodik – Experteninterview.....	24
5.2 Auswahl des Interviewpartners.....	25
5.3 Der Interviewleitfaden.....	26
5.4 Durchführung des Interviews	27
5.5 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse.....	27
5.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse	27
5.5.2 Ergebnisse des Interviews	28
6. Fazit.....	32
Kernsätze	34
Anhangsverzeichnis.....	IV
Literaturverzeichnis.....	XVI
Rechtsquellenverzeichnis	XXI

1. Einleitung

„Anteil der Niedriglöhne in Sachsen noch immer hoch“¹. „Sachsen ist Vorletzter bei der Tarifbindung“². Mit diesen Schlagzeilen wird der Leser konfrontiert, wenn es um die Tarifbindung oder Lohnsituation in Sachsen geht. Die Zahl der Niedriglöhne im Freistaat ist im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern doppelt so hoch. Die gezahlten Gehälter liegen damit unter dem Bundesdurchschnitt.³ Aktuell regeln nur etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Gewerkschaften. Für eine Steigerung der Attraktivität sowohl für Fachkräfte im In- und Ausland als auch dem Standort Sachsen, ist es notwendig, dass Tarifverträge zur Normalität werden und die Tarifbindung mit Hilfe der Staatsregierung gestärkt wird.⁴ In der folgenden Arbeit wird die geschilderte Situation aufgegriffen.

Es soll untersucht werden, welche politischen Gestaltungsmöglichkeiten die sächsische Regierung ergreifen kann, um den niedrigen Löhnen sowie dem Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen, insbesondere am Beispiel von Tarifpolitik, entgegenzuwirken und welche Grenzen sich dahingehend aufzeigen.

Dafür wird zunächst die Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik der sächsischen Regierung von der Wiedervereinigung bis zum Beginn der laufenden Legislaturperiode 2019 skizziert. Anschließend erfolgt eine Darstellung der aktuellen Lage im Freistaat hinsichtlich der Löhne, der Tarifbindung und der Fachkräftesituation. Im Kern der Arbeit wird zum einen erörtert, welche politischen Instrumente die sächsische Regierung im Bereich Tarifpolitik ergreifen kann, um den aufgezeigten Problematiken entgegenzuwirken. Zum anderen sollen die Grenzen dahingehend herausgearbeitet werden. Sowohl bei den Möglichkeiten als auch den Grenzen der Tarifpolitik handelt es sich um ausgewählte Beispiele, da der Rahmen dieser Arbeit begrenzt ist. Im letzten Abschnitt erfolgt unter Anwendung einer qualitativen Auswertungsmethode die Analyse eines durchgeführten Experteninterviews. Den Abschluss bildet ein Fazit.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass sich in der gesamten Arbeit nur auf die aktuellen Regierungsparteien der jeweiligen Legislaturperioden bezogen wird. Die Oppositionsparteien bleiben unberücksichtigt, da sonst der Umfang dieser Bachelorarbeit nicht ausreichen würde.

¹ Vgl. LVZ, Anteil der Niedriglöhne in Sachsen noch immer hoch, 2021.

² Vgl. Rothe, Sachsen ist Vorletzter bei der Tarifbindung, 2023.

³ Vgl. LVZ, Anteil der Niedriglöhne in Sachsen noch immer hoch, 2021.

⁴ Vgl. Rothe, Sachsen ist Vorletzter bei der Tarifbindung, 2023.

2. Abriss über die Tarif- und Arbeitsmarktpolitik in Sachsen

Im Folgenden soll als Einstieg in die Thematik dieser Arbeit eine komparative Untersuchung der letzten sächsischen Landesregierungen seit der Wiedervereinigung 1990 bis 2019 im Hinblick auf die Entwicklung der Tarif- bzw. Arbeitsmarktpolitik erfolgen. Anschließend wird als Ausgangspunkt für den weiteren Verlauf der aktuelle Stand bezogen auf Tarifbindung/ -politik sowie den damit verbundenen Löhnen und der Fachkräftesituation in Sachsen skizziert.

2.1 Die sächsische Arbeitsmarktpolitik seit der Wiedervereinigung 1990

Um die Thematik der komparativen Untersuchung zu erfassen, ist es notwendig den Begriff „Arbeitsmarktpolitik“ zu klären. Unter „Arbeitsmarktpolitik“ versteht man ein Zusammenspiel aus der Erschaffung von Rahmenbedingungen für die Arbeitsmärkte (Arbeitsmarktordnungspolitik), die Bereitstellung von Mitteln zur Sicherung des Lebensunterhaltes, wie etwa Lohnersatzleistungen (passive Arbeitsmarktpolitik) sowie die Steuerung von Nachfrage und Angebot von Arbeitskräften durch gezielte Maßnahmen in der Arbeitsplatzvermittlung, Beratung, Lohnkostenzuschüsse, Existenzgründungsförderung, Qualifizierungsmaßnahmen und so weiter (aktive Arbeitsmarktpolitik).⁵

In den sächsischen Landesregierungen der letzten Wahlperioden war besonders eine Partei immer wiederkehrend vertreten: die CDU. Diese setzte ihre Prioritäten als konservative beziehungsweise liberale Partei hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik auf die Stärkung des Wirtschaftswachstums und der Strukturpolitik.⁶ Sie standen in Sachsen für die Dezentralisierung und Privatisierung der Wirtschaft sowie wirtschaftliche Eigenverantwortung mit dem Ziel, eine gesunde Struktur kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen zu schaffen.⁷ Diese Auffassung bildete den Ausgangspunkt für die Arbeitsmarktpolitik der Alleinregierung der CDU von 1990 bis 2002 und war vor allem geprägt von der Bewältigung der Herausforderungen der Nachwendezeit, gekennzeichnet durch einen enormen Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Deindustrialisierung der sächsischen Wirtschaft. Dabei wurde hauptsächlich die Ziele des Wirtschaftswachstums, die Wettbewerbsfähigkeit des Freistaates und der Haushaltskonsolidierung verfolgt. Hierfür sollten wettbewerbsfähige Arbeitsplätze geschaffen und durch Qualifikationsmaßnahmen erhalten werden sowie Investitionen begünstigt und tarif- bzw. arbeitspolitische Regularien flexibilisiert werden. Erst Ende der 1990er Jahre etablierte sich ein sogenanntes Bündnis für Arbeit, die Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen (IAS), wodurch eine

⁵ Vgl. Schmid; Hedrich, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik in den Bundesländern: Differenzierungen und Differenzen, 2008, S. 196.

⁶ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 52.

⁷ Vgl. CDU Sachsen, Wahlplattform der CDU Sachsen, 1990, S. 4.

Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und Politik initiiert und die Verknüpfung von Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftsförderung verdeutlicht wurde.

Um das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, setzte man auf niedrige Löhne und stellte sich gegen das Konzept des Mindestlohnes sowie die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Ebenso wurde das 2002 beschlossene Vergabegesetz ohne Tariftreueklausel verabschiedet.⁸

In der Legislaturperiode von 2004 bis 2009 gab es erstmals Veränderungen in der sächsischen Landesregierung und es bildete sich eine schwarz – rote Koalition aus CDU und SPD. Die Wahlprogramme der beiden Parteien verdeutlichten die unterschiedlichen Prioritäten ihrer angestrebten Politik. So verfolgte die CDU weiterhin ihre bisherige Strategie auf Eigenverantwortung in den Bereichen Tarifrecht, Kündigungsschutz, Beamtensoldung und Planungsrecht⁹ zu setzen sowie eine Lohnpolitik, die sich an der Produktivität von Unternehmen orientierte. Ebenso blieb man skeptisch gegenüber Flächentarifabschlüssen und es erfolgte eine klare Ablehnung von Allgemeinverbindlicherklärungen für nicht tariflich gebundene Unternehmen.¹⁰ Die SPD hingegen, sprach sich klar für die Einführung von gesetzlich festgelegten Mindestlöhnen aus. Zudem wurde, im Gegensatz zum Programm der CDU deutlich auf den allgemein drohenden Fachkräftemangel verwiesen sowie den Willen, diesem durch Förderung von Aus- und Weiterbildung entgegenzuwirken.¹¹ Trotz der Mitwirkung der SPD änderte sich jedoch kaum etwas und die bisherigen Ziele von Wirtschaftsförderung sowie Haushaltskonsolidierung wurden weiter angestrebt. Zwar wurde an manchen Stellen des Koalitionsvertrages unter anderem ein Bewusstsein über die Abwanderung von jungen Menschen und damit verbunden ein drohender Fachkräftemangel aufgezeigt, dennoch verblieb das Hauptaugenmerk auf Investitionsförderung, Wettbewerbsfähigkeit, Ausbau der Wirtschaft und Eigenverantwortung von Unternehmen ohne gesetzliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel im Bereich der Lohnpolitik. Somit konnte sich die SPD nicht durchsetzen einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen.¹²

Von 2009 bis 2014 regierte erneut eine Koalition, diesmal aus CDU und FDP. Beides konservative, liberale Parteien, die weitestgehend die gleichen Interessen verfolgten, wodurch alle bisher angestrebten wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen noch stärker ausgeprägt wurden. Neben weiteren Einsparungen im Landeshaushalt standen die Wirtschaftsförderung, Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit mittels niedriger Löhne und die Förderung des Mittelstandes sowie von Investitionen, Forschung und

⁸ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 52 – 55.

⁹ Vgl. CDU Sachsen, Programm der Sächsischen Union zur Landtagswahl 2004, 2004, S. 23.

¹⁰ Ebd. S. 28 f.

¹¹ Vgl. SPD Sachsen, SPD-Programm für die Landtagswahl 2004, 2004, S. 22 – 25.

¹² Vgl. CDU Sachsen; SPD Sachsen, Koalitionsvertrag, 2004, S. 12 – 18.

neuen Technologien im Mittelpunkt.¹³ Aus dem Koalitionsvertrag ging eine klare Ablehnung des Mindestlohnes und der Tarifpolitik sowie eine Befürwortung der Tarifautonomie hervor. Als Lösung für niedrige Löhne hielt man an Lohnkostenzuschüssen fest anstatt der oben genannten politischen Instrumente.

Auch in Bezug auf den Fachkräftemangel setzte man weiterhin auf die Eigenverantwortung und Voraussicht der Unternehmen, junge Menschen auszubilden beziehungsweise berufliche Fortbildung anzubieten. Neu war ebenfalls die Absicht, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben und die Integration in den sächsischen Arbeitsmarkt zu verbessern.¹⁴ Am Ende verblieb man also bei niedrigen Löhnen, Kürzungen im Staathaushalt und der Förderung von Unternehmensansiedlungen zulasten der Lohnpolitik.

Eine zögerliche Veränderung der Arbeitsmarktpolitik erfolgte erst in der 6. Legislaturperiode von 2014 bis 2019, welche erneut aus der Koalition zwischen CDU und SPD bestand. Man bekannte sich zwar weiterhin ausdrücklich zur Tarifautonomie, dennoch wurde zum ersten Mal über eine Ausweitung der Tarifbindung diskutiert, mit dem Ziel, attraktivere Löhne und Arbeitsbedingungen zu schaffen, um wiederum Fachkräfte in Sachsen halten zu können.¹⁵ Des Weiteren wurde sich intensiver mit der Fachkräftesituation beschäftigt, was die „Fachkräftestrategie 2030“ hervorbrachte. Diese sollte durch eine gemeinsame Erklärung der Mitglieder, eine sogenannte „Fachkräfteallianz“, eine langfristige Verbesserung und Vorsorge in diesem Bereich der Arbeitsmarktpolitik gewährleisten. Dabei umfasst die „Fachkräfteallianz“ unter anderem den Deutschen Gewerkschaftsbund, die Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Industriegewerkschaften sowie sächsische Staatsministerien.¹⁶ Insgesamt wurden neben der bisherigen Strategie der letzten Legislaturperioden, die nur auf Wettbewerbsfähigkeit durch niedrige Löhne, Wirtschaftsförderung und Haushaltskonsolidierung setzte, merklich sozialdemokratische Einflüsse angenommen und durch neue Prioritäten ergänzt. Einzig im Bereich des Vergaberechts war eine Einigung auf soziale und ökonomische Kriterien hinsichtlich der öffentlichen Auftragsvergabe weiterhin nicht möglich und es verblieb bei der Tatsache, dass Sachsen (neben Bayern) ein Bundesland ohne entsprechendes Landesvergabegesetz darstellt.¹⁷

¹³ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 55 f.

¹⁴ Vgl. CDU Sachsen; FDP Sachsen, Koalitionsvertrag, 2009, S. 11 f.

¹⁵ Vgl. CDU Sachsen; SPD Sachsen, Koalitionsvertrag, 2014, S. 67 f.

¹⁶ Vgl. SMWA, Fachkräftestrategie 2030, 2019, S. 4 f.

¹⁷ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 56 f.

2.2 Ausgangslage: Löhne, Tarifbindung und Fachkräftesituation in Sachsen

Obwohl Deutschland seit nun mehr 30 Jahren eine wiedervereinte Republik ist, konnten in manchen Bereichen die Unterschiede zwischen Ost und West immer noch nicht gänzlich überwunden werden. Dies spiegelt sich beispielsweise in den Unterschieden der Verdienste zwischen den alten und neuen Bundesländern wider. Laut eines Beitrages der Hans Böckler Stiftung aus dem Jahr 2022 beträgt der Abstand zwischen Beschäftigten des gleichen Geschlechts, Berufes und ähnlicher Berufserfahrung 13,7 Prozent. Das bedeutet eine Gehaltslücke für Vollzeitbeschäftigte von monatlich bis zu 1000 Euro. Doch auch zwischen den ostdeutschen Ländern gibt es Unterschiede.¹⁸

Auch der Freistaat Sachsen als ostdeutsches Bundesland ist davon betroffen. Seit der Wiedervereinigung strebte die sächsische Politik nach einem niedrigen Lohnniveau, um Sachsen als Standort für Unternehmen attraktiv und wettbewerbsfähig zu machen. Das hat dazu geführt, dass im Jahr 2020 der Anteil an Beschäftigten, die für einen niedrigen Lohn gearbeitet haben, fast doppelt so hoch ist, als der im Westen Deutschlands. In Sachsen betrug die Quote für die Beschäftigten, deren Entgelt unter dem bundeseinheitlichen Schwellenwert von 2.344 Euro brutto pro Monat lagen, 30,5 Prozent. In Westdeutschland liegt der Anteil bei 16 Prozent und in Ostdeutschland bei 27,5 Prozent. Auch innerhalb Sachsens gibt es erhebliche Unterschiede. Je nach Landkreis variiert der Anteil an Beschäftigten im Niedriglohsektor zwischen 21,5 Prozent und 40 Prozent, wobei Görlitz und der Erzgebirgskreis das Schlusslicht bilden. Des Weiteren sind die Niedriglöhne in einigen Branchen besonders vertreten, wie zum Beispiel im Gastgewerbe und in der Leiharbeit sowie die Landwirtschaft mit einem Anteil von jeweils über 50 Prozent. Drei große Faktoren, die besonders einflussreich für die geschilderte Situation sind, bilden immer noch die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, fehlende Berufsabschlüsse sowie eine Differenzierung zwischen deutschen Beschäftigten und Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit, wie etwa tschechische oder polnische Arbeitskräfte, welche zu über 70 Prozent im Niedriglohnbereich vergütet werden.¹⁹

Ein weiteres Indiz für die Abgeschlagenheit des Freistaates im Hinblick auf die Verdienstruktur zeigt die Auswirkung der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01.01.2015. Knapp die Hälfte der sächsischen Betriebe gaben an, aufgrund des Mindestlohnes ihre Stundenlöhne entsprechend angehoben zu haben. In Westdeutschland waren es lediglich zwischen 10 und 25 Prozent und in Ostdeutschland rund 36 Prozent. Die hohe Betroffenheit im Vergleich zu West- und auch Ostdeutschland lässt sich durch die besondere Wirtschaftsstruktur erklären, wonach überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Niedriglohnbereich arbeiten. Außerdem gibt es in Sachsen im Gegensatz zu

¹⁸ Vgl. Hans Böckler Stiftung, Die innerdeutsche Lohnlücke, 2022.

¹⁹ Vgl. DGB Sachsen, Licht und Schatten bei der Entwicklung der Monatsentgelte in Sachsen, 2022, S. 1 – 2.

anderen Bundesländern, viele kleine Betriebe, die keinen Spielraum im Bereich der Löhne nutzen können.²⁰ Die systematische Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes (zuletzt am 01.10.2022) trägt dazu bei, die Lohnschere zwischen Ost- und Westdeutschland vor allem im niedrigen Lohnsektor zu verringern. Nichtsdestotrotz würde durch eine Stärkung der Tarifbindung der Weg zu fairen Löhnen für alle geebnet werden.²¹

Doch auch im Bereich der Tarifbindung bildet Sachsen sowohl im gesamtdeutschen als auch im ostdeutschen Vergleich das Schlusslicht. Laut eines Reports der Hans Böckler Stiftung belegt Sachsen im Jahr 2021 mit einer Tarifbindung der Beschäftigten in Höhe von 42 Prozent den vorletzten Platz. Zum Vergleich: in den westdeutschen Bundesländern liegt die Tarifbindung der Beschäftigten zwischen 50 und 59 Prozent. Auch im Osten Deutschlands ist Sachsen deutlich abgeschlagen, da die Tarifbindung in den anderen Bundesländern, außer Mecklenburg-Vorpommern, zwischen 42 und 48 Prozent rangiert.²² Neben Tarifverträgen, spielen auch Betriebsräte für die Sicherung besserer Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von vereinbarten Tarifverträgen eine wichtige Rolle. Des Weiteren sind Betriebsräte zumeist gewerkschaftlich organisiert und beteiligen sich aktiv an der Tarifpolitik, da diese einer immer größeren Dezentralisierung unterliegt.²³ Im Freistaat haben 50 Prozent aller Beschäftigten weder einen Tarifvertrag noch eine Vertretung durch einen Betriebsrat. Lediglich ein Drittel hat sowohl einen Tarifvertrag als auch einen Betriebsrat. Neun Prozent aller Beschäftigten haben nur einen Tarifvertrag und elf Prozent nur einen Betriebsrat. Man kann also vermuten, dass die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen zu schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten, denn es ist unumstritten, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen mit der Tarifbindung verknüpft ist. Dies spiegelt sich unter anderem deutlich in den gezahlten Löhnen wider. In Betrieben ohne Tarifvertrag betrug 2021 das Bruttomonatsentgelt im Mittel knapp 1000 Euro weniger als in Betrieben mit Tarifbindung.²⁴

Wichtige Akteure für das Zustandekommen von Tarifverträgen sind die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Es braucht starke und durchsetzungsfähige Tarifverbände, um eine hohe Tarifbindung zu erreichen. Doch auch in diesem Bereich sind die Mitgliederentwicklungen schwankend verlaufen. Erst seit den 2010er Jahren hat sich die Lage stabilisiert und die Gewerkschaften weisen wieder Mitgliederzuwächse vor, wobei sich die Anzahl der Mitglieder seit den 1990er Jahren trotzdem nahezu halbiert hat. Ein starker gewerkschaftlicher Organisationsgrad ist vor allem für die Durchsetzungsfähigkeit von Bedeutung, um gegebenenfalls durch einen Arbeitskampf den Abschluss eines

²⁰ Vgl. Bellmann et al., Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe. 2017, S. 14 – 17.

²¹ Vgl. Hans Böckler Stiftung, Die innerdeutsche Lohnlücke, 2022.

²² Vgl. Lübker; Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, 2023, S. 5.

²³ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 19.

²⁴ Vgl. Lübker; Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, 2023, S. 37.

Tarifvertrages zu erzwingen. Hier spielen die oben angesprochenen fehlenden Betriebsratsstrukturen erneut eine Rolle, da diese zusätzlich unterstützend tätig werden könnten. Die Arbeitgeberverbände, haben ebenfalls mit einem sinkenden Organisationsgrad zu kämpfen, da zumeist neu gegründete Unternehmen nicht mehr eintreten. Um diesem Rückgang der Mitglieder entgegenzuwirken, hat man die OT-Mitgliedschaften (ohne Tarifbindung) konstituiert. Diese bieten den Unternehmen die Möglichkeit, sich nicht mehr an einen Verbandstarifvertrag binden zu müssen, sondern entweder einen Haustarif oder gar keinen Tarif zu zahlen. Laut eines Reports des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Sachsen herrscht zwar eine begrenzte Auskunft der Verbände, weshalb keine genauen Mitgliederzahlen vorliegen, aber gemäß Umfragen finden im Freistaat diese OT-Mitgliedschaften breite Anwendung. Die OT-Mitgliedschaften bleiben allerdings ein stark umstrittenes Mittel der Arbeitgeberverbände.²⁵ Nichtsdestotrotz haben auch die geschwächten Tarifverbände einen Anteil an der derzeit niedrigen Tarifbindung. Ein besonderes Instrument der Tarifpolitik ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Das bedeutet, „bestimmte tarifvertragliche Mindeststandards für alle Unternehmen einer Branche verbindlich zu machen“²⁶, um Lohndumping und schlechtere Arbeitsbedingungen in einer Branche zu vermeiden und keine Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Da die sächsische Tarifpolitik seit der Wiedervereinigung schwach bis gar nicht ausgeprägt war, ist es nicht verwunderlich, dass hier dieses Instrument nicht existiert.²⁷ Schaut man in das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales²⁸, so fällt auf, dass es keinen einzigen in Sachsen selbst für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gibt. Es gelten lediglich die bundesweit für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge und tarifvertraglichen Mindestlöhne, zum Beispiel im Handwerk.

Eine weitere Problematik, die sich über die letzten Jahre immer weiter ausgeprägt hat und durch den demographischen Wandel beschleunigt wurde, ist der Fachkräftemangel. Angesichts der fehlenden qualifizierten Facharbeiter hat das konsequent durch die sächsische Politik und Wirtschaft verfolgte Modell, die Löhne niedrig und damit die Arbeitskosten gering sowie die Wettbewerbsfähigkeit hochzuhalten, nicht zu einer Verbesserung der Situation beigetragen. Ende der 1990er Jahre sind viele Fachkräfte aufgrund des wirtschaftlichen Umbruchs in andere Bundesländer abgewandert und die Geburtenrate war in den ersten 20 Jahren seit der Wiedervereinigung rückläufig.²⁹ Dem Fachkräftemonitoring der sächsischen Industrie- und Handelskammer sowie der

²⁵ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, 2019, S. 49 – 52.

²⁶ Ebd. S. 52.

²⁷ Ebd.

²⁸ Vgl. BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, 2023.

²⁹ Vgl. VSW, 5-Punkte Programm für mehr Fachkräfte in Sachsen, 2023, S. 2.

Handwerkskammern zufolge, weisen 60 Prozent der beteiligten Unternehmen offene Stellen aus. Das Durchschnittsalter in selbigen beträgt 43,5 Jahre. Demzufolge ist das Hauptmotiv der Ersatz von ausscheidenden Mitarbeitern aufgrund von Altersabgängen. Am meisten gefragt sind Facharbeiter und Gesellen, insbesondere in der Handwerkerbranche. Doch auch Techniker, Meister und Akademiker sowie Auszubildende sind weiterhin gesucht. In Handwerk und Handel hat sich die Anzahl an unbesetzten Lehrstellen im Vergleich zum letzten Monitoring 2018 noch einmal erhöht. Auch in Zukunft wird es keine Entspannung geben: über die Hälfte der unbesetzten Stellen können innerhalb der nächsten sechs Monate nicht neu besetzt werden. 38 Prozent der befragten Unternehmen sind von diesem Missstand betroffen, wobei die Betroffenheit in fast allen Wirtschaftsbereichen gestiegen ist. Dabei haben besonders kleine Betriebe (weniger als 10 Mitarbeiter) die größte Schwierigkeit ihre Stellen neu zu besetzen. Doch auch bei den großen Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeitern) hat sich die Anzahl an offenen Stellen seit 2018 verdoppelt.

Es wird also deutlich, dass der Mangel an Arbeitskräften kein Problem einer speziellen Branche oder einer bestimmten Form eines Abschlusses darstellt. Vielmehr sind fast alle Wirtschaftsbereiche und Abschlussformen betroffen und der Ruf nach besseren Arbeitsbedingungen, Löhnen und Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie Weiterbildung ist groß.³⁰

3. Politische Gestaltungsmöglichkeiten

In diesem Kapitel sollen die politischen Gestaltungsmöglichkeiten durch die sächsische Landesregierung, insbesondere hinsichtlich der Tarifpolitik, aufgezeigt werden, um die fortschreitende Erosion der Tarifbindung im Freistaat zu verringern und damit einhergehend die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor allem hinsichtlich der Löhne zu unterstützen und somit auch die bestehende Fachkräftesituation positiv zu beeinflussen.

3.1 Kompetenzabgrenzung

Bevor die politischen Instrumente erörtert werden können, muss zunächst eine Abgrenzung der Kompetenzen zwischen Bund und Ländern stattfinden. Die Grundlage bildet Artikel 20 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG), welches den Bund und damit auch seine Bundesländer als Sozialstaat deklariert und zur Bestrebung sozialer Teilhabe verpflichtet. Zudem sind nach Artikel 28 Absatz GG diese in ihrer eigenen Verfassung ebenfalls an die Grundätze des republikanischen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates gebunden, was eben genannte Zielverfolgung für die einzelnen Ländern unterstreicht. Bezüglich der Gesetzgebungskompetenz gilt nach Artikel 70 GG, dass die Länder die

³⁰ Vgl. IHK; HWK, Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft, 2022, S. 1-7.

Gesetzgebungskompetenz innehaben, solange der Bund davon nicht Gebrauch macht. Man unterscheidet die ausschließliche und konkurrierende Gesetzgebung. Die ausschließliche Gesetzgebung nach Artikel 71 GG meint, dass die Gesetzgebungskompetenz ausschließlich dem Bund obliegt, es sei denn, er ermächtigt die Länder durch ein Bundesgesetz. Die Bereiche der ausschließlichen Gesetzgebung sind vollständig in Artikel 73 Absatz 1 GG aufgeführt. Die konkurrierende Gesetzgebung ist hingegen in Artikel 72 Absatz 1 GG ausgeführt und besagt, dass in diesem Fall die Gesetzgebungskompetenz den Ländern obliegt, insoweit der Bund nicht von seiner Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch gemacht hat. Im Wesentlichen bedeutet das: Bundesrecht vor Landesrecht. Die jeweils betroffenen Bereiche sind in Artikel 74 Absatz 1 GG aufgelistet. Hier findet sich in Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 das Recht der Wirtschaft und in Nummer 12 GG das Arbeitsrecht sowie die Sozialversicherungen. Insofern wird deutlich, dass die Länder im Bereich der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, welche Tarif-, Lohn- und Fachkräftepolitik einschließt grundsätzlich die Möglichkeit haben, selbst entsprechende Regelungen zu treffen und Gesetze zu erlassen.

In der Realität ist es aber so, dass besonders im Bereich der Sozialpolitik der Bund einen großen Teil der Gesetzgebungskompetenz beansprucht hat, da hier darauf abgezielt wird, überall gleiche Verhältnisse beziehungsweise ein gleiches Sicherungsniveau zu schaffen. Die Länder können in diesem Bereich über den Bundesrat auf die Sozialpolitik Einfluss nehmen. Politischen Handlungsmöglichkeiten befinden sich eher im Bereich der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, wodurch auf Landesebene auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft eingewirkt werden kann. Ergänzend können die Länder ihre eigenen Arbeitsmarktprogramme initiieren, welche unter anderem Maßnahmen aus Mitteln der Europäischen Strukturförderung beinhalten. Es handelt sich um sogenannte „operationelle Programme“, die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Landeshaushalt finanziert werden. Die Ziele müssen sich dabei an den Richtlinien der EU sowie den nationalen Programmen orientieren. Es geht dabei beispielsweise um Initiativen zur Qualifizierung, Wirtschaftsförderung und Chancenverbesserung für Beschäftigte. Zuletzt sind die Länder durch ihre eigenen Beschäftigten selbst Teil des Arbeitsmarktes und können als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Löhne einnehmen, zum Beispiel durch Tarifverträge. Außerdem können die Länder ordnungspolitisch, innerhalb ihrer Kompetenzen, agieren.³¹ Ordnungspolitik beschreibt „die Rahmenregeln (Wirtschaftsverfassung) für die Wirtschaftsordnung so, dass der Wirtschaftsprozess innerhalb dieser Rahmenregeln zur Erreichung der wirtschaftspolitischen bzw.

³¹ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 49 – 51.

gesellschaftlichen Ziele (...) beiträgt³², zum Beispiel in Form von speziellen Vergabege-
setzen.

Nichtsdestotrotz ist ein weiterer wichtiger Faktor die jeweilige Haushaltslage, weil das Vorhandensein der finanziellen Mittel erst den Spielraum für die gewünschten Maßnahmen schafft. Durch die Förderalismusreform II von 2009 wurde allerdings festgelegt, dass ab 2020 keine neuen Schulden mehr aufgenommen werden dürfen, was die Finanzierungen von Arbeitsmarktprogrammen erheblich erschwert. Also hängt die Umsetzung von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik im Wesentlichen an der rechtlichen Kompetenzzuweisung und der fiskalischen Lage eines Bundeslandes.³³

3.2 Tarifpolitik

Grundsätzlich werden Tarifverträge in Deutschland ohne staatliche Einflussnahme ausgehandelt. Stattdessen wird die Einigung über abzuschließende Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften, als Vertreter der Arbeitnehmerseite, und den Arbeitgeberverbänden, als Vertreter der Arbeitgeberseite, erzielt. Es handelt sich um die Tarifautonomie. Diese wird in Artikel 9 Absatz 3 GG geschützt und bildet die Grundlage für die Tarifpolitik. Der Staat und seine Länder haben lediglich die Funktion, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen innerhalb derer die Tarifautonomie ausgeübt wird. Tarifverträge sind zudem ein wichtiges Instrument des Sozialstaates. Sie haben eine Schutz-, Ordnungs- und Befriedigungsfunktion inne. Das bedeutet, dass die Beschäftigten während der Geltungsdauer solcher Tarifverträge hinsichtlich der Regelungstatbestände (Arbeitszeit, Lohn, Urlaub und so weiter) geschützt sind. Unternehmen können keinen Wettbewerb über die Löhne beziehungsweise Personalkosten austragen und ebenso dürfen über die Vertragsgegenstände keine Arbeitskämpfe stattfinden.³⁴ Dementsprechend wäre es im Interesse des Staates die Tarifbindung zu stärken. In der Literatur gibt es verschiedene Ansätze und Ideen, welche Instrumente die Politik dafür einsetzen könnte. Im Folgenden soll dies anhand ausgewählter Gestaltungsmöglichkeiten verdeutlicht werden.

3.2.1 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Einen Ansatz zur Stärkung der Tarifbindung bildet die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung, geregelt in §5 Tarifvertragsgesetz (TVG), unterstützt der Staat mithilfe eines politischen Aktes die autonom vereinbarten Arbeitsbedingungen der Tarifverträge auf nicht tarifgebundene

³² Vgl. Suchanek; Lin-Hi; Sauerland, Ordnungspolitik, 2021.

³³ Vgl. Günther, Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019, 2020, S. 51 f.

³⁴ Vgl. Körzell; Nassibi, Zukunftsfragen der Tarifpolitik, 2017, S. 234 f.

Beschäftigte und Arbeitgeber zu erweitern. Es handelt sich dabei um einen Kompromiss zwischen staatlicher Regulierung und tarifautonomer Ausformung.³⁵

Das bedeutet, es handeln drei Akteure. Der Tarifvertrag wird im Sinne der Tarifautonomie zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband ausgehandelt. Danach kann bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder der obersten Arbeitsbehörde eines Landes (in Sachsen das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr) von beiden Parteien gemeinsam beantragt werden, diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Ist dies erfolgt, erstreckt sich der Tarifvertrag auf alle Unternehmen einer Branche, die noch nicht tarifgebunden waren und ermöglicht Mindeststandards für die Arbeitsbedingung sowie die Verhinderung von „Schmutzkonzurrenz“ durch tarifflüchtige Unternehmen. Trotz der gewinnbringenden Eigenschaften sind die Zahlen der Tarifverträge, die in der BRD für allgemeinverbindlich erklärt wurden über die letzten 20 Jahre rückläufig gewesen.³⁶ In Sachsen gibt es derzeit keinen einzigen Tarifvertrag, der durch das Land selbst für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Das heißt, das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wird nicht genutzt.

2014 verabschiedete die Bundesregierung das „Tarifautonomiestärkungsgesetz“, welches unter anderem zur Reformierung des TVG beitragen sollte. Sachsen hat als einzige Landesregierung dagegen gestimmt.³⁷ Nichtsdestotrotz konnte in Deutschland durch das Gesetz keine Verbesserung erzielt werden. Es haben sich hingegen diverse Forderungen über eine Nachbesserung des TVG herausgebildet. Durch die Reform wurde das damals geltende 50 Prozent Quorum abgeschafft, was bedeutete, dass nur Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten, die bereits mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche abdeckten. Stattdessen ist nun entscheidend, dass es im „öffentlichen Interesse“ ist. Dabei handelt es sich um einen unbestimmten Begriff und wird in der Regel mit „überwiegender Bedeutung“ umschrieben. Bei der Beurteilung, inwiefern dies geboten ist, wird immer noch auf die mitgliedschaftliche Tarifbindung verwiesen und zunächst eine zahlenmäßige Betrachtung vorgenommen. Erst dann werden weitere Faktoren einbezogen. Damit ist das abgeschaffte 50 Prozent Quorum indirekt noch existent. Aus diesem Grund ist eine Präzision des „öffentlichen Interesses“ gefordert, was sowohl das Ziel des Gesetzes als auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes berücksichtigt.³⁸ Ein weiterer Punkt ist das bestehende Vetorecht der Arbeitgeberverbände im Tarifausschuss. Besonders die Dachverbände nehmen eine restriktive Haltung ein und behindern die Anwendung der Allgemeinverbindlicherklärung. Der Tarifausschuss besteht zu gleichen Teilen aus Vertretern von Gewerkschaften

³⁵ Ebd. S. 236.

³⁶ Vgl. DGB, Allgemeinverbindlicherklärung, 2021.

³⁷ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tarifflucht in Sachsen, 2019, S. 52.

³⁸ Vgl. Körzell; Nassibi, Zukunftsfragen der Tarifpolitik, 2017, S. 237 – 239.

sowie Arbeitgebern und es wird stets eine Mehrheit für die Bewilligung der Anträge benötigt. Die ablehnende Haltung ist unter anderem ein Resultat aus der immer stärkeren Verbreitung von OT-Mitgliedschaften der Arbeitgeber, welche vor allem in Sachsen eine große Rolle einnehmen.³⁹ Auf Landesebene erweisen sich somit die restriktiven Haltungen der Arbeitgeber immer wieder als Hindernis. Daher ist es notwendig, die Abstimmungsmodalität so zu verändern, dass gemeinsame Anträge der Tarifparteien nur mehrheitlich abgelehnt statt bewilligt werden können.⁴⁰

Wie bereits angesprochen, nahm Sachsen bisher eine ablehnende Haltung gegenüber der Nutzung und Unterstützung der Allgemeinverbindlicherklärung ein. Dementsprechend wäre es eine Möglichkeit der Regierung, diese Haltung zu ändern und unter anderem die Verbesserung des Tarifvertragsgesetz zu fördern. 2021 gab es bereits einen Gesetzesentwurf über die Änderung des TVG im Bundesrat, initiiert durch die Bundesländer Bremen, Thüringen und Berlin, welcher aber keine Mehrheit erlangte. Das bedeutet, dass Sachsen sich damals enthalten oder den Entwurf abgelehnt hat.⁴¹ Nichtsdestotrotz bildet der Bundesrat eine Ebene, auf der die Länder sich auch auf Bundesebene einbringen können. Zudem müsste die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen vor allem auf Landesebene viel mehr genutzt werden. Es wäre eine Möglichkeit tarifflüchtige Arbeitgeber dazu zu bewegen aus den OT-Mitgliedschaften zurück in die Arbeitgeberverbände mit Tarif zu wechseln, weil diese mit den Gewerkschaften die Tarifverträge aushandeln. Des Weiteren könnte unterbunden werden, dass die Unternehmen mit Tarifbindung Wettbewerbsnachteile erfahren, indem solche ohne Tarif durch geringere Lohnkosten, geringere Arbeitskosten realisieren können. Das würde die tarifgebundenen Unternehmen mittelfristig dazu zwingen, sich aus der Tarifbindung zu lösen. Um dies zu verhindern, würde die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen eine Art Schutzfunktion übernehmen.⁴²

3.2.2 Vergaberecht

Ein weiterer Punkt zur Stabilisierung der Tarifbindung im Freistaat ist die Modernisierung des aktuell geltenden Sächsischen Vergabegesetzes.⁴³

Für die Förderung fairer Arbeitsbedingungen eröffnet das öffentliche Auftragswesen einen wichtigen Steuerungsansatz. Das Vergabegesetz ermöglicht den Bundesländern soziale Kriterien für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen festzulegen⁴⁴ und „soll vor allem eine effiziente Verwendung öffentlicher Gelder sicherstellen, Korruption vermeiden

³⁹ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, 2019, S. 53.

⁴⁰ Vgl. Körzell; Nassibi, Zukunftsfragen der Tarifpolitik, 2017, S. 241.

⁴¹ Vgl. Sell, Aktuelle Sozialpolitik, 2021.

⁴² Ebd.

⁴³ Vgl. DGB, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, 2019, S. 2.

⁴⁴ Vgl. Schulten, Tariftreue und Mindestlöhne in den Vergabegesetzen der Bundesländer, 2018.

und einen fairen Wettbewerb garantieren“⁴⁵. In Deutschland und auch in Sachsen werden jedes Jahr von den Bundes- beziehungsweise Landesbehörden beträchtliche Summen für öffentliche Aufträge ausgegeben. Vor allem die öffentliche Auftragsvergabe der Kommunen in Sachsen trägt im Freistaat einen großen Anteil dazu bei. Damit verfügen der Staat und die Länder über ein enormes Potential, mittels ihrer bestehenden Marktmacht, die angestrebten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele zu verfolgen. Dies gelingt im Bereich des Vergaberechts zum Beispiel durch die Forderung an die Unternehmen ihre Beschäftigten nach dem jeweils repräsentativen Tarifvertrag zu bezahlen oder vergabespezifische Mindestlöhne einzuhalten. Ohne soziale Aspekte im Vergaberecht, orientiert sich der Zuschlag zumeist ausschließlich am (niedrigsten) Preis der Angebote. Vor allem in arbeitsintensiven Dienstleistungsbranchen und dem Baugewerbe kann durch eine entsprechende Regelung ein qualitätsorientierter Wettbewerb gefördert und eine mögliche Benachteiligung von tarifgebundenen Unternehmen verhindert werden.⁴⁶ Zwischen dem Ende der 1990er-Jahre und der 2000er-Jahre wurden in weiten Teilen Deutschlands Tariftreuregelungen in das Vergaberecht aufgenommen. 2008 kritisierte der Europäische Gerichtshof (EuGH) diese Regelung als Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit, wodurch eine Novellierung der Vergabegesetze erfolgte. Um der Zäsur durch den EuGH zu entgehen, wurden statt der Tariftreue andere soziale Aspekte eingeführt, wie etwa vergabespezifische Mindestlöhne als Lohnuntergrenze für die Durchführung der öffentlichen Aufträge.⁴⁷ Diese wurden zunächst mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes teilweise wieder abgeschafft. 2015 erging ein weiteres Urteil des EuGH, welches die vergabespezifischen Mindestlöhne als europarechtskonform deklarierete, was dazu geführt hat, dass diese vor allem in den neuen Bundesländern erneut eingeführt wurden. Unterdessen wurde auf europäischer Ebene eine neue europäische Vergaberichtlinie⁴⁸ sowie später eine neue europäische Entsenderichtlinie verabschiedet, welche eine umfassende Renaissance von Tariftreuregelungen hervorgerufen hat.⁴⁹ Zusammengefasst haben 14 von 16 Bundesländern entsprechende Tariftreuegesetze verabschiedet. Sachsen ist, neben Bayern, das einzige Bundesland, welches über keine solche Regelungen verfügt. Das aktuell geltende sächsische Vergabegesetz verweist nur auf die Einhaltung der bundesgesetzlichen Mindestvorgaben, wie zum Beispiel den gesetzlichen Mindestlohn. Andere soziale Kriterien, vor allem im Hinblick auf die Tariftreue, wurden bisher nicht gesetzlich geregelt.⁵⁰ Nichtsdestotrotz hat die aktuelle sächsische Regierung aus CDU, SPD und Bündnis 90/Grüne die umfassende Novellierung

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 53 f.

⁴⁷ Vgl. Schulten, Tariftreue und Mindestlöhne in den Landesvergabegesetzen, 2020, S. 4 f.

⁴⁸ Vgl. Schulten, Tariftreue und Mindestlöhne in den Vergabegesetzen der Bundesländer, 2018.

⁴⁹ Vgl. Schulten, Tariftreue und Mindestlöhne in den Landesvergabegesetzen, 2020, S. 4 f.

⁵⁰ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 54.

des Vergabegesetzes als Vorhaben in ihren Koalitionsvertrag aufgenommen. Dabei wird unter anderem auf die Gewährleistung von Mindestarbeitsbedingungen durch die Berücksichtigung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sowie Branchenmindestlöhnen abgestellt. Des Weiteren soll dort, wo keine tariflichen Regelungen existieren, ein vergabespezifischer Mindestlohn eingeführt werden, der sich am TV-L (Tarifvertrag der Länder) orientiert. Die Regierung möchte für alle Vergabestellen einen praxisorientierten Handlungsleitfaden inklusive aller Kriterien der Europäischen Union, Bundes- und Landesebene zur Verfügung stellen. Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs ist geplant, Aufträge über Dienstleistungen nur an Unternehmen zu vergeben, welche sich dazu verpflichten, ihren Beschäftigten das Entgelt zu zahlen, welches in einem repräsentativen Tarifvertrag für diese Branche vorgesehen ist.⁵¹

Bereits seit Ende 2022 liegt ein beschlussfähiger und auf Arbeitsebene abgestimmter Gesetzesentwurf der Regierungskoalition vor. Das neue Vergabegesetz ist mit Inkrafttreten zum 01.01.2024 geplant und soll sowohl für alle staatlichen sowie kommunalen Auftraggeber (hier allerdings mit Einschränkungen) gelten. Aufgrund von Detailfragen, die aktuell debattiert werden, konnte das Gesetz allerdings noch nicht endgültig verabschiedet werden.⁵²

3.2.3 Förderrichtlinien

Neben gesetzlichen Regelungen können auch staatliche Programme zur Wirtschaftsförderung als Ansatz zur Stärkung der Tarifbindung fungieren. Dabei geht es, ähnlich wie bei dem Vergaberecht, um den Gedanken, öffentliches Geld nur an Unternehmen zu vergeben, die sich für gute Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch das Einhalten von Tarifstandards, einsetzen. Damit würde der Staat, beziehungsweise das Land, eine Vorbildfunktion einnehmen und zeigen, dass sie sich ebenfalls an der Förderung der Tarifbindung beteiligen und die Unternehmen dafür belohnen.⁵³

Die Förderung der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik soll die wirtschaftlichen Entwicklungspotenziale in strukturschwachen Regionen stärken sowie diese dazu befähigen Transformationsprozesse zu bewältigen. Das Ziel ist die Schaffung von gleichwertigen Lebensverhältnissen in Deutschland. Aus diesem Grund haben sich Bund und Länder zusammengeschlossen, um die Gemeinschaftsausgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) zu bestreiten. Bisher hat die GRW vor allem im Bereich Beschäftigung und Einkommen in den geförderten Regionen etwas bewirken können. Im Dezember 2022 wurde die bisher größte GRW-Reform beschlossen, welche unter

⁵¹ Vgl. CDU Sachsen; SPD Sachsen; Bündnis 90/ Grüne Sachsen, Koalitionsvertrag 2019 bis 2024, 2019, S. 26 f.

⁵² Vgl. Saft, Sachsens Koalition schiebt eigenes Vergabegesetz erneut auf, 2023.

⁵³ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen, 2019, S. 54.

anderem erstmals zum Ziel erklärt hat, die Aspekte „Guter Arbeit“ zu fördern. Das bedeutet, in bestimmten Vorhaben wird nun erwartet, dass Unternehmen der Tarifbindung unterliegen oder mit Hilfe der Förderung ein bestimmtes Lohnwachstum realisiert wird.⁵⁴ Die Durchführung der GRW-Förderung ist gemäß Artikel 30 GG Ländersache. Das heißt, dass die Länder für die wirtschaftliche Entwicklung ihrer Regionen selbst verantwortlich sind. Der Bund und die Länder beschließen hierfür zwar gemeinsam einen Rahmen, aber das Land, beziehungsweise die Region, entscheidet selbst, welche Projekte in welcher Höhe gefördert werden.⁵⁵

Auch für die sächsische Wirtschaftsförderung ist die GRW ein wichtiges Instrument. Zentraler Bestandteil für die Umsetzung sind insbesondere zwei Förderrichtlinien. Zum einen die Förderung der gewerblichen Wirtschaft einschließlich Tourismuswirtschaft (GRW RIGA) sowie zum anderen die Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur (GRW Infra).⁵⁶ Um aktuelle Entwicklungen und rechtliche Änderungen zu würdigen, hat 2022 das sächsische Kabinett eine Neufassung der GRW RIGA beschlossen, welche das Thema soziale Nachhaltigkeit noch stärker verankert und vereinfacht. Bisher konnte eine Förderung entweder bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze, oder seit 2016 alternativ bei der Zahlung von Tariflöhnen beziehungsweise tarifgleichen Löhnen bewilligt werden. Die neue Richtlinie reagiert auf die bisher mangelnde Akzeptanz und den hohen Aufwand gegenüber den geltenden Kriterien.⁵⁷ Es wird geregelt, dass „[n]eben der Zahlung von Tariflöhnen oder tarifgleicher Vergütung [...] nun auch Unternehmen von der Förderung profitieren [können], wenn die Bruttolohnsumme innerhalb von fünf Jahren ab der Bewilligung um jahresdurchschnittlich 2,5 Prozent ansteigt. Das heißt, der Unternehmer selbst kann dabei flexibel steuern, wie und wann er die Voraussetzung erfüllt. Bei Erreichen der Tariflohnhöhe, ist das Kriterium erfüllt“⁵⁸. Damit versucht die Regierung mittels der wirtschaftlichen Förderrichtlinien einerseits die Tarifbindung zu stärken und andererseits generell eine Lohnsteigerung der sächsischen Beschäftigten zu erwirken.⁵⁹

⁵⁴ Vgl. BMWK, Wirtschaft in den Regionen stärken, 2023.

⁵⁵ Ebd.

⁵⁶ Vgl. SMWA, Investitionsförderung zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur neu aufgestellt, 2022.

⁵⁷ Vgl. SMWA, Klarstellung zur Berichterstattung zur Richtlinie GRW RIGA, 2022.

⁵⁸ Ebd.

⁵⁹ Ebd.

4. Grenzen der politischen Gestaltung

Anknüpfend an das vorangegangene Kapitel, sollen im Folgenden die Grenzen der politischen Gestaltungsmöglichkeiten erläutert werden. Dabei wird sich erneut auf ausgewählte Aspekte beschränkt.

4.1 Tarifautonomie

Einen zentralen Bestandteil des deutschen Tarifsystems bildet die sogenannte Tarifautonomie. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaften, als Vertreter der Arbeitnehmer, und die Arbeitgeberverbände, als Vertreter der Arbeitgeber, das Recht haben, die Tarifverträge autonom auszuhandeln, also ohne staatliche Einflussnahme.⁶⁰ Die Tarifautonomie findet in Artikel 9 Absatz 3 GG ihre verfassungsrechtlich geschützte Grundlage. Demnach ist „[d]as Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden [...] für jedermann und für alle Berufe gewährleistet“⁶¹. Dabei dient dieses Grundrecht vor allem als Freiheitsrecht der Tarifvertragsparteien, das Arbeitsleben der Gemeinschaft ohne gesetzliche Regulierungen sinnvoll durch Tarifverträge zu gestalten und diese somit in sozialer Hinsicht zu befriedigen. Der Staat ist dabei in seinem Wirken zur Wahrung der Koalitionsfreiheit verpflichtet.⁶² Somit wird durch Artikel 9 Absatz 3 GG ein gesetzlich geregeltes und geschütztes Tarifsystem gewährleistet, was in sachlicher Hinsicht auf den Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und in persönlicher Hinsicht auf die Mitglieder beschränkt ist. Diese Autonomie kann nur funktionieren, wenn den Akteuren erlaubt ist Druck und Gegendruck, zum Beispiel durch Arbeitskämpfe, ausüben zu können.⁶³

Die Tarifautonomie nimmt für das soziale Gemeinwesen eines Staates eine wichtige Stellung ein. Sie hat sich zu einer „komplementären Institution des Arbeitsmarktes“⁶⁴ herausgebildet und erfüllt eine Reihe wichtiger Funktionen. An oberster Stelle steht die friedensstiftende Funktion. Das bedeutet, dass die Konflikte, hervorgerufen durch gegensätzliche Interessen der Beteiligten, durch Kompromisse gelöst und dadurch alle Parteien und deren Auffassungen berücksichtigt werden. Des Weiteren wird eine Schutzfunktion für die Arbeitnehmer erfüllt, indem durch deren Koalitionsbildung in Form von (hauptsächlich) Gewerkschaften die Marktmacht der Arbeitgeber eingeschränkt wird. Durch die Einschränkung der Autokratie der Unternehmer wird bewirkt, dass diese das Gleiche für ihre Konkurrenten beabsichtigen. Dadurch kommt es ebenfalls zur Organisation der Arbeitgeber, um mit den Gewerkschaften kollektiv über beispielsweise

⁶⁰ Vgl. Körzell; Nassibi, Zukunftsfragen der Tarifpolitik, 2017, S. 234.

⁶¹ Vgl. Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 GG.

⁶² Vgl. Linsenmaier, in: Müller-Glöge; Preis; Schmidt, Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rn. 53.

⁶³ Vgl. Franzen, in: Müller-Glöge; Preis; Schmidt, Erfurter Kommentar, §1 TVG, Rn. 3 f.

⁶⁴ Vgl. Walther, Tarifautonomie, 2018, S. 13.

einheitliche Lohnkosten, zu verhandeln. Außerdem sind die mit den Gewerkschaften ausgehandelten Arbeitsbedingungen stabiler und allgemein akzeptierter beziehungsweise legitimierter, wodurch die Kooperation mit den Beschäftigten gesichert werden kann. Zusammenfassend spricht man von einer Kartell-, Ordnungs- und Befriedigungsfunktion. Zudem kann eine betriebliche Mitbestimmung, vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen, durchgesetzt werden, was der Tarifautonomie eine Partizipationsfunktion einräumt. Zuletzt ergibt sich eine Entlastungs- und Legitimationsfunktion. Durch die autonome Regulierung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern ist zum einen eine flexiblere, sachgerechtere Lösung im Bereich der Arbeitsbedingungen möglich und zum anderen entzieht sich der Staat der unmittelbaren Verantwortung wirtschaftlicher Auseinandersetzungen. Ebenso können damit Arbeitskämpfe ohne Legitimationseinbußen für Staat und Regierung stattfinden und der Staat kann als neutraler Schlichter im Notfall eingreifen.⁶⁵

Hinsichtlich der Regelungskompetenz bildet die Tarifautonomie eine „Regelungsprärogative“⁶⁶, aber keinen Regelungsmonopol. Der Staat hat weiterhin die Verantwortung das Gemeinwohl zu sichern, dennoch ist er dazu verpflichtet die Autonomie zu respektieren. Er ist somit in seiner Regelungskompetenz beschränkt. An oberster Stelle steht immer die Sicherung der Koalitionsfreiheit, um das geschaffene Tarifsysteem zu erhalten.⁶⁷ Das Tarifrecht weist zudem einen privatrechtlichen Charakter auf, verdeutlicht durch das Bestreben der Tarifautonomie den Vertragsmechanismus von individualvertraglicher Ebene auf die einer Koalitionsebene zu verschieben. Somit entsteht eine kollektive Privatautonomie, legitimiert durch ihre Mitglieder.⁶⁸ Im Zuge dessen besteht keine unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifparteien, denn ein Tarifvertragsabschluss ist kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Da das Schutzkonzept der Tarifautonomie aber den Zweck verfolgt, mit den Mittel der kollektiven Privatautonomie gegensätzliche Interessen auszugleichen, besteht dennoch eine mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien insoweit diese mit den Individualgrundrechten der Normenunterworfenen kollidieren.⁶⁹ Zuletzt ist das Ziel der kollektiven Privatautonomie eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens durch kompetente Interessenvertreter herzustellen, welche durch ihre Nähe zu den Beschäftigten und Arbeitgebern dem Gemeinwohl eher gerecht werden kann, als es durch staatliche Intervention gelingen würde.⁷⁰ Demensprechend ist das Gemeinwohl dem Zusammenwirken der Koalitionen anvertraut und der Gesetzgeber ist dahingehend in seiner Regelungskompetenz eingeschränkt, als dass er zwar

⁶⁵ Ebd. S. 15 f.

⁶⁶ Vgl. Linsenmaier, in: Müller-Glöge; Preis; Schmidt, Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rn. 82.

⁶⁷ Ebd. Rn. 82.

⁶⁸ Ebd. Rn. 56 f.

⁶⁹ Ebd. Rn. 77 f.

⁷⁰ Ebd. Rn. 80.

einen gesetzlichen Rahmen schaffen kann, dabei aber den Autonomiebereich beachten muss.⁷¹

4.2 OT-Mitgliedschaften der Arbeitgeberverbände

Wie bereits eruiert, benötigt es in der Tarifpartnerschaft neben den Gewerkschaften die Arbeitgeberverbände als Vertreter der Unternehmer. Diese wurden zur Abwehr gewerkschaftlicher Streiks gegründet und der Verbandstarifvertrag hat sich in seiner Friedensfunktion zur Schlichtung von Lohnkonflikten bewährt.⁷² In den 1990-er Jahren wurden automatisch alle Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes von den mit der Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträgen erfasst. Nur Gastmitglieder waren ausgenommen, da diese nicht die wesentlichen Rechte eines Vereinsmitgliedes innehatten.⁷³ Nichtsdestotrotz haben einzelne, von kleineren und mittelständischen Unternehmen geprägten Arbeitgeberverbände angefangen, die Tarifbindung immer wieder satzungsmäßig in Frage zu stellen und es haben sich Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (im Folgenden: OT-Mitgliedschaften) herausgebildet.⁷⁴ Den angeschlossenen Unternehmen war es dann freigestellt, ob sie die im Tarifvertrag vereinbarten Bedingungen annehmen oder nicht. Im Wesentlichen handelte es sich um eine Reaktion der Verbände auf die sinkenden Mitgliederzahlen und den dadurch sinkenden Organisationsgrad. Zudem haben die Branchenzugehörigkeit, das Rechtsinstitut der Allgemeinverbindlichkeitserklärung sowie der Bezug zur Größenzusammensetzung der Mitgliedschaft deutlichen Einfluss. Bezüglich der positiven Eigenschaften von Tarifverträgen, ist die Haltung der OT-Verbände wesentlich kritischer als die der Verbände ohne OT-Option. Zudem stehen die OT-Verbände den Eingriffen des Staates hinsichtlich der Stärkung der Tarifbeziehungen, zum Beispiel durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, kritisch gegenüber.⁷⁵ Auch in Sachsen gibt es Umfragen zufolge eine Vielzahl von Branchen, die eine OT-Mitgliedschaft ermöglichen, wie zum Beispiel die Metall- und Elektroindustrie, die Chemieindustrie, die Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste, der Einzelhandel, Hotellerie und Gastronomie, der Medienbereich und weitere. Dagegen gibt es ebenso Verbände, wie etwa im Baugewerbe und der Bauindustrie sowie der Land- und Forstwirtschaft oder dem Maler- und Lackiererhandwerk,

⁷¹ Ebd. Rn. 82.

⁷² Vgl. Behrens; Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierung und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, 2016, S. 452.

⁷³ Vgl. Däubler, Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden, 2022, S. 4.

⁷⁴ Vgl. Behrens; Helfen, Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierung und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, 2016, S. 452.

⁷⁵ Ebd. S. 456 f.

die das Instrument der OT-Mitgliedschaft ablehnen. Die unterschiedliche Haltung in den Branchen und Verbänden zeigt, dass das OT-Modell nicht unumstritten ist.⁷⁶

Vereinsrechtlich haben sich zwei Organisationsformen der OT-Mitgliedschaft herausgebildet: es gibt zum einen das Aufteilungsmodell, was bedeutet, dass es eine Trennung zwischen dem Arbeitgeberverband und der Tarifgemeinschaft gibt, wobei der Arbeitgeberverband nur eine allgemeinpolitische Interessenvertretung übernimmt und sich gegen den Tarifvertrag ausspricht. Die Tarifgemeinschaft hingegen bleibt die Tarifvertragspartei mit tarifpolitischer Interessenvertretung. Zum anderen gibt es das (in der Praxis bevorzugte) Stufenmodell, welches keine organisatorische Trennung vorsieht. Vielmehr ermöglicht hier die Verbandssatzung eine Wahl der Mitglieder zwischen einer Vollmitgliedschaft inklusive der Tarifbindung oder einer OT-Mitgliedschaft. Das bedeutet, die Unternehmen, die sich für eine OT-Mitgliedschaft entscheiden, können nur bestimmte Serviceleistungen in Anspruch nehmen, sind aber von dem Tarifgeschehen satzungsmäßig ausgeschlossen. Der Verband bleibt aber tariffähig bestehen.⁷⁷ Mit der Entwicklung dieser Formen der Mitgliedschaft haben die Arbeitgeberverbände letztendlich eine Flucht aus den Flächentarifverträgen legitimiert sowie zur fortschreitenden Erosion der Tarifbindung beigetragen.⁷⁸

Aus diesem Grund wird immer wieder gefordert, dass eine Einschränkung der OT-Mitgliedschaften erfolgen müsse, um die negativen Effekte abzumildern.⁷⁹ Daher ist es notwendig zu überprüfen, inwiefern eine rechtliche Restriktion überhaupt möglich ist. Allem voran stellt sich dabei die Frage, ob eine solche OT-Mitgliedschaft zulässig ist. Bei dem Trennungsmodell gibt es keine rechtlichen Bedenken. Das Stufenmodell muss hingegen genauer betrachtet werden, da hier die Abgrenzung der Tariffähigkeit in Verbindung mit der koalitionsrechtlichen Wirkung des §3 Absatz 1 TVG umstritten ist.⁸⁰ Zu dieser Frage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass in §3 Absatz 1 TVG „die Mitglieder der Tarifvertragsparteien“ zwar keine klare Aussage getroffen wird, wer Mitglied ist; dies klarzustellen jedoch ein Fall der Verbandsautonomie beziehungsweise Satzungsautonomie ist. Damit verstoße eine OT-Mitgliedschaft weder gegen einfaches noch gegen Verfassungsrecht.⁸¹ Der Grundrechtsschutz des Artikel 9 Absatz 3 GG ermöglicht den Verbänden die Wahl ihrer Organisationsform sowie ihr Verfahren zur Willensbildung und der Führung ihrer Geschäfte selbst festzulegen. Deshalb ist es erlaubt, die Satzung hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Mitglieder unterschiedlich, nach deren

⁷⁶ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 51 f.

⁷⁷ Vgl. Deutscher Bundestag, Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, 2021, S. 4.

⁷⁸ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 51.

⁷⁹ Vgl. DGB, Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, 2019, S. 3.

⁸⁰ Vgl. Deutscher Bundestag, Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, 2021, S. 5.

⁸¹ Vgl. Däubler, Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden, 2022, S. 7 f.

Bedürfnissen, auszugestalten und auch Mitgliedschaften anzubieten, die nicht die Rechtsfolge des §3 Absatz 1 TVG auslösen. Des Weiteren fundiert die Tarifautonomie (siehe Kapitel 4.1) auf der Legimitation ihrer Mitglieder. Das bedeutet, wenn die Mitglieder nicht gewillt sind, sich den vereinbarten Tarifnormen zu unterwerfen, dann fehlt es an der Legitimation für die Tarifgebundenheit dieser Mitglieder. Damit stehen die OT-Mitgliedschaften der Gebundenheit der Vereinsmitglieder an einen Tarifvertrag nicht entgegen, aber, wie bereits angesprochen, wird in §3 Absatz 1 TVG weder definiert, welche Mitglieder gebunden sind noch wird dadurch die Satzungsautonomie beschränkt.⁸² Zuletzt ist auch eine Missachtung des vereinsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausgeschlossen, da jedes Mitglied freiwillig entscheiden kann, welche Form der Mitgliedschaft es wählt und auch im Fall eines Arbeitskampfes wird der Paritätsgrundsatz nicht verletzt, also die Verhandlungsparität nicht gestört. Nichtsdestotrotz hat das BAG auch Grenzen über die Zulässigkeit aufgezeigt. So darf etwa keine Störung der in Artikel 9 Absatz 3 GG geschützten Tarifautonomie erfolgen, was zum Beispiel bedeutet, dass OT-Unternehmen keine Vertreterposition in der Tarifkommission einnehmen dürfen. Außerdem muss ein während der Tarifverhandlungen stattfindender Statuswechsel eines Unternehmens von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung rechtzeitig offengelegt werden. Den Gewerkschaften muss die Möglichkeit geboten werden, angemessen reagieren zu können. Wird dagegen verstoßen, verbleibt es bei der Tarifbindung.⁸³

Über die Jahre haben sich neben der grundsätzlichen Frage der Zulässigkeit weitere Einzelfragen hinsichtlich der OT-Mitgliedschaften ergeben. Dabei setzte man die Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaft voraus. Es wurde von der Rechtsprechung unter anderem entschieden, dass eine Trennung der Einflussphären der beiden Mitgliedsformen in der Satzung festgeschrieben und ausgestaltet sein muss. Außerdem muss letztere in das Vereinsregister eingetragen werden. Zuletzt hat man sich auch mit den sogenannten Blitzaustritten befasst, was bedeutet, dass ein Unternehmen während der Tarifverhandlungen aus dem Verband austritt. Dabei wurde festgelegt, dass, ebenso wie bei einem Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft, der Austritt gegenüber der Gewerkschaft rechtzeitig angezeigt werden muss. Allerdings gibt es keine generelle Offenlegungspflicht der Arbeitgeberverbände über deren Mitgliederbestände.⁸⁴

Trotz der angeführten Rechtsprechung, welche die OT-Mitgliedschaften als zulässig deklariert, gibt es auch Gegenstimmen. So wird beispielsweise auf den zwingenden Charakter des §3 Absatz 1 TVG verwiesen und der Ansicht, dass der Wortlaut desselben

⁸² Vgl. Deutscher Bundestag, Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, 2021, S. 5.

⁸³ Vgl. Däubler, Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden, 2022, S. 8 f.

⁸⁴ Ebd. S. 10 f.

keine Anhaltspunkte für eine Differenzierung der Mitgliedergruppen gebe. Neben dem Wortlaut ist ebenso der Zweck dieser gesetzlichen Vorschrift zu beachten. Demnach geht es darum, alle Mitglieder eines Verbandes in dem geschlossenen Tarifvertrag zu erfassen, was wiederum sowohl Rechtssicherheit als auch Rechtsklarheit schaffen soll. Hinzu kommt, dass ein Flächentarif zum einen eine Schutzfunktion gegenüber den Arbeitnehmern aufweist und zum anderen soziale Unterbietungskonkurrenz verhindert, indem die tarifvertraglichen Bestimmungen, wie etwa das Entgelt, aus dem Wettbewerb genommen werden. Auch Artikel 9 Absatz 3 GG bildet weiterhin einen strittigen Punkt. Die Rechtsprechung ist der Meinung, dass der Arbeitgeberverband aufgrund des genannten Grundrechts über eine Satzungsautonomie verfüge, die nicht eingeschränkt werden darf. Dem wird jedoch entgegengehalten, dass der Gesetzgeber auf derselben Grundlage dazu befugt ist, die Tarifautonomie angemessen auszugestalten und zu bestimmen, wer an Tarifverträge gebunden wird. Dennoch ist klar, dass im Bereich der Satzungsautonomie ein größerer Spielraum als in der Ausgestaltung der Tarifvertragsfreiheit besteht. Ein weiteres Problem ist die nicht auszuschließende Einwirkung auf tarifpolitische Entscheidungen. Grundsätzlich dürfen laut Rechtsprechung des BAG, OT-Mitglieder keinen Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen nehmen. In der Realität verbleibt es aber bei dem Recht eine beratende Funktion zu übernehmen. Außerdem haben genannte Mitglieder volles Stimmrecht in allen anderen Fragen außer denen, die die Tarifpolitik betreffen. Zuletzt bilden die Beiträge der OT-Mitglieder einen Anteil im Arbeitskampffond. Zusammengefasst haben die OT-Mitgliedschaften also schon mittelbare Einflussmöglichkeiten, da man vor allem bei wichtigen Beitragszahlern darauf bedacht wäre, einen Austritt derer zu vermeiden und deshalb die Meinungen ebenso berücksichtigen, beziehungsweise auf einen Konsens bedacht ist. Auch wird es schwierig für die Gewerkschaften zu erkennen, welche Unternehmen tarifgebunden sind und welche nicht. Die Rechtsprechung hat dahingehend noch keinen Anspruch über eine Auskunftspflicht festgelegt.⁸⁵

Abschließend ist, ausgehend von der Rechtsprechung des BAG und dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG), die Zulässigkeit und Begründung von OT-Mitgliedschaften gegeben. Artikel 9 Absatz 3 GG ist ein schrankenlos gewährleistetes Grundrecht, was sowohl Koalitionsfreiheit als auch Verbandsautonomie ermöglicht. Eingriffe in den Schutzbereich können nur erfolgen, wenn der Schutz des jeweiligen Koalitionspartners gewahrt werden muss und damit auch der Erhalt der Tarifautonomie oder das Grundrecht eines Dritten gefährdet wäre oder der Eingriff durch andere Rechte mit Verfassungsrang diesen rechtfertigen.⁸⁶

⁸⁵ Ebd. S. 12 – 19.

⁸⁶ Vgl. Deutscher Bundestag, Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, 2021, S. 8.

4.3 Gewerkschaften

Neben den Arbeitgeberverbänden nehmen die Gewerkschaften, als Vertreter der Arbeitnehmer, eine ebenso wichtige Rolle innerhalb der Tarifpartnerschaft ein. Auch hier beruht die Stärke der Gewerkschaften auf mitgliedschaftlicher Legitimation. Das bedeutet, je größer die Anzahl der Mitglieder, desto durchsetzungsfähiger die Koalition. Doch ebenso wie die Arbeitgeberverbände leiden die Gewerkschaften unter einem Rückgang von Mitgliedern.⁸⁷ Dabei ist vor allem die Organisationsmacht von Gewerkschaften essenziell, um das komplexe Zusammenspiel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu praktizieren und die Parität als Bestandteil der Tarifautonomie angemessen zu bestreiten.⁸⁸ Zudem bilden die Mitgliedsbeiträge eine der wichtigsten Einnahmequellen der Gewerkschaften.⁸⁹

Insbesondere die 1990er- und 2000er-Jahre waren geprägt von Mitgliederschwund und dem damit verbundenen sinkenden Organisationsgrad. Eine Stabilisierung der Zahlen konnte erst in den 2010er-Jahren erreicht werden. Seit kurzem sind wieder Mitgliederzuwächse zu verzeichnen. Nichtsdestotrotz hat sich die Anzahl Gewerkschaftsmitglieder in Sachsen fast halbiert. Für diese Entwicklung gibt es diverse Gründe, die im Wesentlichen auf die wirtschaftlichen Entwicklungen und den strukturellen Wandel zurückzuführen sind. In Ostdeutschland herrschte über lange Zeit eine hohe Arbeitslosigkeit, was es erschwerte, die Beschäftigungsverhältnisse zu organisieren. Auch innerhalb der Branchen fand eine Verschiebung statt. So hat beispielsweise der Dienstleistungssektor immer weiter an Relevanz gewonnen. Gleichzeitig stellt dieser aber einen schwach organisierten Bereich dar, in dem durch fehlenden Organisationsgrad und oft nicht vorhandene Betriebsratsstrukturen, die Durchsetzungskraft von Tarifabschlüssen meist nicht ausreicht. Trotzdem gibt es auch weiterhin gewerkschaftlich hoch organisierte Branchen, wie etwa die Industrie.⁹⁰

Da neben den Arbeitgeberverbänden ein hoher Organisationsgrad der Gewerkschaften für eine starke Tarifautonomie von Bedeutung ist, sind die Gewerkschaften bestrebt, ihren Organisationsgrad zu verbessern und sich mit der Mitgliedergewinnung auseinanderzusetzen. Ausgehend von der Fragestellung, warum Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft werden, sind insbesondere die individuellen Motive für einen Gewerkschaftsbeitritt zu analysieren.⁹¹

Im Bereich der Tarifpolitik gibt es zunächst ein grundsätzliches Problem: Tarifverträge sind öffentliche Güter. Im Prinzip gelten die abgeschlossenen Tarifverträge im Sinne des

⁸⁷ Vgl. Linsenmaier, in: Müller-Glöge; Preis; Schmidt, Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rn. 58.

⁸⁸ Vgl. Hassel; Schröder, Gewerkschaften 2030, 2018, S. 16.

⁸⁹ Vgl. Freidank, Drei Dimensionen der Mitgliedergewinnung: Anreize und deren Wirkung, 2010, S. 227.

⁹⁰ Vgl. Schulten; Lübker; Bispinck, Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen, 2019, S. 49 f.

⁹¹ Vgl. Ebbinghaus; Göbel, Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, 2014, S. 208 f.

§3 Absatz 1 TVG nur für die Mitglieder der Gewerkschaft, die mit dem entsprechenden Arbeitgeberverband beziehungsweise Unternehmen den Tarif ausgehandelt haben. In der Realität werden aber alle Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber in den Tarifvertrag einbezogen. Dies führt zu dem Resultat, dass für den ökonomisch rationalen Arbeitnehmer kein Grund besteht, einen persönlichen Beitrag in Form einer Mitgliedschaft zu leisten, da dieser auch ohne einen Beitritt in die Gewerkschaft profitiert. Deshalb wäre es notwendig positive Anreize zu setzen, um eine Mitgliedschaft attraktiv werden zu lassen. Grundsätzlich ist es möglich sogenannte Spannklauseln in Tarifverträgen zu verankern, was bedeutet, dass Gewerkschaftsmitglieder zusätzliche Leistungen erhalten.⁹² Jedoch ist fraglich, ob der daraus erzielte Nutzen, die Kosten einer Mitgliedschaft (ein Prozent des monatlichen Bruttolohnes) aufwiegt. Auch eine Zwangsmitgliedschaft ist wegen der in Artikel 9 Absatz 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit formell rechtswidrig. Positive Anreize können die Gewerkschaften durch ihre Serviceleistungen setzen, die ausschließlich den Mitgliedern zugutekommen. Beispiele für solche Leistungen sind die finanzielle Unterstützung während eines Streikes, gewerkschaftliche Versicherungsleistungen, individueller Rechtsschutz sowie Weiterbildungs-, Beratungs- und Informationsangebote. Kritisch ist dabei zu betrachten, dass die Leistungsangebote ebenso auf dem freien Markt erworben werden können, weshalb der Erfolg für die Mitgliedergewinnung bisher nur begrenzt eingetreten ist.⁹³ Aus diesem Grund wäre ein Ansatz, sich nicht nur auf den Arbeitsplatz der Arbeitnehmer zu konzentrieren, sondern auch deren Freizeitinteressen. Beispielsweise können von ver.di-Mitgliedern über das Gemeinnützige Erholungswerk e.V. der IG BAU Urlaubreisen gebucht werden.⁹⁴ Neben dem individuellen Nutzen, sind auch die gesellschaftlichen Werte von Bedeutung, zum Beispiel Solidarität oder soziale Gerechtigkeit. Ebenso wichtig ist die gewerkschaftliche Repräsentation am Arbeitsplatz, denn durch Kollegen, Betriebsräte und Vertrauensleute kann leichter für eine Mitgliedschaft geworben werden.⁹⁵

Des Weiteren hat sich im Bereich der Mitgliedergewinnung ein neuer Trend herausgebildet, welcher insbesondere in den US-Gewerkschaften vertreten ist und in Deutschland wichtige Impulse für eine mitgliederbezogene Reform der Gewerkschaften liefert. Es handelt sich um das „Organizing“⁹⁶, welches neben dem Rekrutieren neuer Mitglieder, vor allem inhaltliche Veränderungen fokussiert. Man spricht von einer „aktivierenden Form der Mitgliederpolitik“⁹⁷. Zentrale Bestandteile sind ein strukturiertes Angebot an

⁹² Vgl. Freidank, Drei Dimensionen der Mitgliedergewinnung: Anreize und deren Wirkung, 2010, S. 231.

⁹³ Vgl. Ebbinghaus; Göbel, Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, 2014, S. 209 f.

⁹⁴ Vgl. Freidank, Drei Dimensionen der Mitgliedergewinnung: Anreize und deren Wirkung, 2010, S. 234.

⁹⁵ Vgl. Ebbinghaus; Göbel, Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, 2014, S. 210 f.

⁹⁶ Vgl. Schroeder, Neue Mitglieder gewinnen, 2019, S. 29.

⁹⁷ Ebd.

Kampagnemitteln zur Aktivierung und Motivation der Beschäftigten sich gewerkschaftlich zu formieren sowie eine Relativierung der gewerkschaftlichen Stellvertreterpolitik. Aufgrund des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen, kann das „Organizing“ nur in veränderter Form Anwendung finden. Zum einen fungieren die Betriebsratgremien und Vertrauensleute als wichtiges Bindeglied und Mitgliederwerber für die überbetrieblichen Gewerkschaften. Zum anderen spielen auch die Sozialpartnerschaft sowie die starke Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, zum Beispiel durch Arbeits-, Tarif- oder Betriebsverfassungsrecht, eine beachtliche Rolle.⁹⁸

Eine Form der Aktivierung von Mitgliedern bildet die Beschäftigten- beziehungsweise Mitgliederbefragung. Mit diesem Ansatz geben die Gewerkschaften den Mitgliedern neue Möglichkeiten zur Beteiligung, indem verstärkt Bezug auf deren Interessen genommen wird. Es geht um offene Kommunikation zur Klärung inhaltlicher und organisatorischer Weiterentwicklung sowie die Präferenzen im Bereich der Tarifpolitik zur Errichtung einer Legitimationsbasis. Durch den Bezug auf die Interessen, Wahrnehmungen und Präferenzen der Mitglieder wird eine beteiligungsorientierte, direkte Demokratie in den Gewerkschaften etabliert.⁹⁹

5. Ergebnisse der aktuellen sächsischen Tarifpolitik

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung in Form eines Experteninterviews vorgestellt. Dafür soll zunächst eine Erläuterung über die ausgewählte Methode erfolgen. Anschließend werden die Vorbereitungen, der Ablauf sowie die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse des Interviews skizziert.

5.1 Methodik – Experteninterview

Ziel der wissenschaftlichen Arbeit ist es, politische Instrumente der sächsischen Landesregierung, insbesondere am Beispiel von Tarifpolitik zu erörtern und gegebenenfalls bestehende Grenzen aufzuzeigen. Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde sich für die Befragung eines Politikers in Form eines qualitativen Experteninterviews entschieden. Es handelt sich dabei um ein „systematisches und theoriegeleitetes Verfahren der Datenerhebung in Form der Befragung von Personen, die über exklusives Wissen über politische Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse oder über Strategien, Instrumente und die Wirkungsweise von Politik verfügen“¹⁰⁰. Diese Form des Interviews ist sinnvoll, da der Interviewer das Gespräch selbst steuern kann und so die benötigten Informationen generiert werden. Ein weiteres Merkmal ist die Offenheit und geringe

⁹⁸ Ebd.

⁹⁹ Vgl. Hassel; Schröder, Gewerkschaften 2030, 2018, S. 14 f.

¹⁰⁰ Vgl. Kaiser, Qualitative Experteninterviews, 2021, S. 9.

Standardisierung des qualitativen Interviews. Das bedeutet, dass die gewonnenen Daten nicht statistisch ausgewertet werden, sondern die Analyse mittels interpretativer Verfahren erfolgt. Um einen höheren Grad der Zielsetzung in Form der Gewinnung von Sachinformationen zu erreichen, wird das Interview mit Hilfe eines Leitfadens strukturiert.¹⁰¹ Aus diesem Grund wurde im vorliegenden Untersuchungsdesign die Form des leitfadengestützten Experteninterview gewählt. Dementsprechend ist als Hilfsmittel vorab ein Interviewleitfaden¹⁰² erstellt worden, welcher eine strukturierte Befragung ermöglicht, die darauf abzielt, ein spezifisches Wissen für die Beantwortung der Forschungsfrage zu erlangen.¹⁰³

5.2 Auswahl des Interviewpartners

Das qualitative Experteninterview ist geprägt vom Begriff des Experten. Dabei wird diesem ein „Sonderwissen“¹⁰⁴ zugeschrieben, was zumeist an eine Funktion oder Berufsrolle gebunden ist. Das bedeutet, dass Experten einerseits über eine bestimmte Position oder einen bestimmten Status verfügen und andererseits Träger eines benötigten Funktionswissens sind. Besonders im Bereich der Politik bezieht sich die angesprochene Position beziehungsweise der Status auf die Eigenschaft, dass die relevanten Experten unmittelbar in die für die Forschung interessanten Entscheidungsprozesse involviert sind. Bezüglich des Wissens kann der Experte adäquat Auskunft über Geschehnisse, Situationen und Prozesse geben, welches bei der Beantwortung der Fragen benötigt wird.¹⁰⁵

In vorliegender Untersuchung wurde als Interviewpartner der SPD-Politiker Henning Homann angefragt. Die SPD ist einerseits Teil der Koalition der sächsischen Regierung und andererseits die Partei, welche sich aktiv für eine Tarifpolitik in Sachsen einsetzt. Dies spiegelt sich sowohl im Wahlprogramm¹⁰⁶ der Partei als auch dem aktuellen Koalitionsvertrag¹⁰⁷ wider. Die Auswahl des Befragten erfolgte anhand seiner Position beziehungsweise Funktion im sächsischen Landtag. Henning Homann ist schon seit mehr als 20 Jahren politisch aktiv und mittlerweile der Co-Vorsitzende der SPD Sachsen.¹⁰⁸ Somit ist er unmittelbar in die Entscheidungsprozesse der sächsischen Regierung involviert. Zudem übernimmt Herr Homann in seiner Fraktion die Funktion als Fachsprecher für

¹⁰¹ Ebd. S. 5.

¹⁰² Vgl. Anhang 1

¹⁰³ Vgl. Kaiser, Qualitative Experteninterviews, 2021, S. 41.

¹⁰⁴ Ebd.

¹⁰⁵ Ebd. S. 44 f.

¹⁰⁶ Vgl. SPD Sachsen, Regierungsprogramm 2019 bis 2024, 2019, S. 157 f.

¹⁰⁷ Vgl. CDU Sachsen; SPD Sachsen; Bündnis 90/ Grüne Sachsen, Koalitionsvertrag 2019 bis 2024, 2019, S. 33 f.

¹⁰⁸ Vgl. Sächsischer Landtag, Henning Homann, SPD.

Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.¹⁰⁹ Da die Tarifpolitik dem vorgenannten Bereich zuzuordnen ist, verfügt er über ein adäquates Wissen, was zur Beantwortung der Forschungsfrage relevant ist. Damit eignet sich der Befragte als Experte für das durchgeführte Interview.

5.3 Der Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden ist ein zentraler Bestandteil für die Durchführung des Experteninterviews. Er dient der Strukturierung der konkreten Gesprächssituation in Anzahl und Reihenfolge der Fragen. Zudem besitzt der Leitfaden einen thematischen Aufbau. Diese Aufteilung der Fragen in Themenkomplexe ist notwendig, damit der Experte der Argumentationslogik des Gespräches folgen kann. Aus diesem Grund ist es sinnvoll zunächst mit allgemeineren Fragen zu beginnen und spezifischere beziehungsweise weiterführende Fragen anzuschließen. Des Weiteren ist der Grundsatz der Offenheit geboten. Das bedeutet, der Leitfaden gibt zwar eine bestimmte Struktur vor, dennoch müssen Abweichungen, etwa durch konkretes Nachfragen, möglich sein. Weiterhin muss der Interviewleitfaden die Rahmenbedingungen beinhalten, das heißt, das Thema der Forschung inklusive der formulierten Forschungsfrage. Diese sind dem Befragten vor dem Interview zu übermitteln. Ebenso sind Hinweise bezüglich des Datenschutzes notwendig, beispielsweise in Form der Einverständniserklärung über die Aufzeichnung des Gesprächs. Zuletzt muss mittels des Leitfadens die Co-Expertise des Interviewers zum Ausdruck gebracht werden. Dies erfolgt durch die Herleitung und gezielte Formulierung der Fragen.¹¹⁰

Der erstellte Interviewleitfaden¹¹¹ ist untergliedert in drei Fragekomplexe. Dabei wurden die Fragen als offene Fragen formuliert, was bedeutet, dass dem Befragten keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden. Nach der Einholung der Zustimmung über die Aufzeichnung des Interviews, werden zunächst zwei allgemein gehaltene Einstiegsfragen, welche sich beide auf die Ergebnisse der Tarifpolitik in der aktuellen Legislaturperiode der sächsischen Landesregierung beziehen, gestellt. Dabei zielt die erste Frage auf den Einfluss der SPD Sachsen in Bezug auf die Ziele über die Tarifbindung im Koalitionsvertrag ab. Damit soll erst einmal allgemein verdeutlicht werden, welche Position die SPD Sachsen hinsichtlich der Tarifpolitik in der sächsischen Regierung übernimmt. Anschließend wird der Befragte aufgefordert, die bisherigen Ergebnisse der Tarifpolitik der laufenden Legislaturperiode zu erläutern. Der nächste Themenkomplex bezieht sich auf zwei ausgewählte Instrumente der Tarifpolitik. Es handelt sich um spezifische

¹⁰⁹ Ebd.

¹¹⁰ Vgl. Kaiser, Qualitative Experteninterviews, 2021, S. 64 – 66.

¹¹¹ Vgl. Anhang 1

Fragen, einerseits zum Vergaberecht und andererseits zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Abschließend wird eine weiterführende Frage gestellt. Diese soll eine Einschätzung des Experten über auf die Tarifpolitik beziehungsweise politische Gestaltungsmöglichkeiten in der nächsten Legislaturperiode einholen.

Der Informationsaustausch zur Erläuterung der wissenschaftlichen Arbeit und zur Einführung des Themas hat vorab stattgefunden, weshalb dies im Interview nicht noch einmal angesprochen wird und dementsprechend nicht im Leitfaden vermerkt wurde.

5.4 Durchführung des Interviews

Das Interview fand am 27.04.2023, 14:00 Uhr im Sächsischen Landtag in Dresden statt und dauerte 00:23:12. Der Befragte war von Anfang an interessiert und aufgeschlossen, wodurch eine entspannte Atmosphäre herrschte. Vor Beginn des Interviews wurde dem Befragten Dauer und Zweck des Gesprächs mitgeteilt, sowie eine Einverständniserklärung zur Aufzeichnung und Verwendung der Antworten für die vorliegende wissenschaftliche Arbeit eingeholt. Die Aufzeichnung des Interviews erfolgte mit Hilfe des Aufnahmeprogramms *Sprachmemos*, einer Anwendungssoftware für Smartphones. Im Anschluss wurde das Gespräch wörtlich transkribiert. Dabei erfolgte eine leichte Sprachglättung, was heißt, dass Lückenfüller vollständig ausgelassen und im Dialekt Gesprochenes, unter Berücksichtigung der Sinnhaftigkeit, in das Hochdeutsche übertragen wurde.

5.5 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse

Im Rahmen dieses Gliederungspunktes wird zunächst die gewählte Auswertungsmethode für die Analyse des Interviews vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse dargestellt.

5.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die Auswertung des Interviews erfolgt in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring. Dafür wird zunächst die theoretische Grundlage dieser Auswertungsmethode erläutert. Nach Mayring ist das Ziel einer Inhaltsanalyse „die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“¹¹². Das geführte Interview ist eine solche Art der Kommunikation, weshalb es sich als Auswertungsgrundlage in Anlehnung der genannten Methode eignet. Die Inhaltsanalyse zeichnet sich durch die Untersuchung fixierter Kommunikation aus, wobei hier insbesondere eine systematische, regel- und theoriegeleitete Vorgehensweise charakterisierend ist. Das bedeutet, dass die Analyse nach bestimmten Regeln ablaufen soll, was eine intersubjektive Nachprüfbarkeit ermöglicht. Theoriegeleitet meint, dass der Untersuchung eine konkrete

¹¹² Vgl. Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse, 2022, S. 11.

Fragestellung vorausgeht, unter deren theoretischen Hintergrund die Ergebnisse interpretiert werden. Ziel ist es, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen.¹¹³ Ein zentraler Bestandteil der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Bildung und Anwendung eines Categoriesystems auf das zu untersuchende Material.¹¹⁴

Vorliegend handelt es sich bei dem fixierten Kommunikationsmaterial um ein Transkript des Experteninterviews. Dieses soll unter Bezug auf den Forschungsgegenstand dieser wissenschaftlichen Arbeit analysiert werden. Der Forschungsgegenstand lautet, *welche politischen Gestaltungsmöglichkeiten die sächsische Regierung ergreifen kann, um den niedrigen Löhnen sowie dem Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen, insbesondere am Beispiel von Tarifpolitik, entgegenzuwirken und welche Grenzen sich dahingehend aufzeigen*. Die Inhaltsanalyse des Interviews soll als Ergänzung zu den vorangegangenen Kapiteln dieser Arbeit fungieren, um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu beantworten. Dabei wird sich auf die Methode der Strukturierung beziehungsweise deduktiven Kategorieanwendung konzentriert. Mit Hilfe dieser Analyseform soll eine bestimmte Struktur, unterstützt durch ein Categoriesystem ausgearbeitet werden. In dieses Categoriesystem werden die passenden Textbestandteile des Materials eingeordnet. Den Kern dieser Analyseform bildet ein Kodierleitfaden¹¹⁵. Das Categoriesystem wird aus dem Forschungsgegenstand abgeleitet und theoretisch begründet. Danach erfolgt eine Definition der Kategorien, um die Zuordnung der Textbestandteile zu erleichtern. Anschließend werden konkrete Textstellen, die einer entsprechenden Kategorie zuzuordnen sind, als Beispiele für diese Kategorie zitiert (Ankerbeispiel).¹¹⁶ Mittels dieses Kodierleitfadens beziehungsweise der Strukturierung wird im Anschluss die Darstellung der Ergebnisse des Interviews erfolgen.

5.5.2 Ergebnisse des Interviews

Vorab ist es wichtig zu erwähnen, dass es sich bei dem Befragten um den Vertreter einer bestimmten Regierungspartei (SPD) handelt. Aus diesem Grund sind die getroffenen Aussagen aus einer Perspektive erfolgt, welche sich an den Idealen dieser Partei orientiert. Andere Parteien und deren Ansichten bleiben unberücksichtigt.

Die Darstellung der Ergebnisse des Interviews erfolgt gemäß des erstellten Kodierleitfadens¹¹⁷. Dafür werden zunächst die Erkenntnisse über die Tarifbindung in Sachsen erläutert. Bei diesem Bereich geht es sowohl um den aktuellen Stand als auch, insbesondere, um die Ursachen für die Tarifbindung im Freistaat. Der Befragte hat zunächst die

¹¹³ Ebd. S. 11 – 13.

¹¹⁴ Ebd. S. 20.

¹¹⁵ Vgl. Anhang 3.

¹¹⁶ Vgl. Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse, 2022, S. 98.

¹¹⁷ Vgl. Anhang 3.

Position Sachsens im Bundesdeutschen Vergleich herausgestellt: „Wir sind als Sachsen ja das zweit schlechteste Bundesland, was die Tarifbindung angeht; aber nicht mehr das Schlechteste, das heißt, es hat sich auch schon was bewegt.“¹¹⁸. Der Freistaat befindet sich also auf dem vorletzten Platz. Im Verlauf des Gesprächs ist der Befragte mehrfach auf die Ursachen, die er als ausschlaggebend ansieht, eingegangen. Er betonte, dass man „die kulturelle Frage“¹¹⁹ nicht außer Betracht lassen darf. „In Sachsen sind Tarifverträge von Arbeitgebern viel weniger gewollt. Die empfinden das viel mehr als Bedrohung – was in der Realität totaler Quatsch ist – als es zum Beispiel in den westdeutschen Bundesländern der Fall ist, wo es einfach dazu gehört.“¹²⁰ So sieht er vor allem die Arbeitgeberseite als Herausforderung. Zum einen wurde den Arbeitnehmern jahrelang vermittelt, „wer für einen Tarifvertrag kämpft, der schadet dem Unternehmen“¹²¹. Zum anderen gibt es „besonders tariffeindliche Arbeitgeberverbände“¹²². Es besteht ein grundsätzlicher Unwillen über Tarifverträge zu sprechen. Der Fakt, dass der Lohnunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland mittlerweile zu einem Wettbewerbsnachteil geworden ist, beispielsweise für die Gewinnung von Fachkräften, ist auf Arbeitgeberseite zum Teil nach wie vor nicht anerkannt.¹²³ Neben den Problemen bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, gibt es ebenso politische Differenzen innerhalb der Koalition. Laut dem Befragten sind „SPD und Grüne [...] sehr nah beieinander, aber die CDU hält sowas wie Tarifbindung, Vergabemindestlöhne, sozusagen solche Sachen wie die Verankerung von irgendwelchen Zertifikaten, dass man keine Produkte benutzen darf, die aus Kinderarbeit kommen oder ähnliches (...) die lehnen sowas ab“¹²⁴.

Nichtsdestotrotz konnte die sächsische Landesregierung bereits Veränderungen beziehungsweise Ergebnisse im Bereich Tarifpolitik erzielen. So wurden beispielsweise verschiedene Förderrichtlinien novelliert¹²⁵, welche besagen, dass die Vergabe von Fördermitteln an die Tarifbindung geknüpft wird.¹²⁶ „Das bedeutet nicht, dass nur tarifgebundene Unternehmen Fördermittel bekommen können, aber es gibt manche Programme, in denen bekommt man, wenn man im Tarifsystem ist und [...] einen Tarifvertrag hat [...] einen höheren Fördersatz, um einen positiven Anreiz an Unternehmen zu setzen [und] zu sagen ‚Ok, wir haben Lust auf Tarifbindung‘.“¹²⁷ Eine weitere Veränderung, welche aber mit Hilfe des Bundes erfolgte, ist die Verschärfung der Strafe hinsichtlich der

¹¹⁸ Vgl. Anhang 2, Z. 13 f.

¹¹⁹ Vgl. Anhang 2, Z. 111.

¹²⁰ Vgl. Anhang 2, Z. 111 – 114.

¹²¹ Vgl. Anhang 2, Z. 117 f.

¹²² Vgl. Anhang 2, Z. 102.

¹²³ Vgl. Anhang 2, Z. 180 – 190.

¹²⁴ Vgl. Anhang 2, Z. 72 – 75.

¹²⁵ Vgl. Anhang 2, Z. 43.

¹²⁶ Vgl. Anhang 2, Z. 17.

¹²⁷ Vgl. Anhang 2, Z. 18 – 22.

Behinderung und Verhinderung von Betriebsräten (Union Busting). Laut dem Befragten wurde dies mittlerweile zur Straftat gemacht. In Zukunft soll daraus ein Officialdelikt werden, was heißt, dass der Staat von Amts wegen ermitteln muss.¹²⁸ Auch im Bereich der Gewerkschaften hat sich etwas getan. Der Eintritt in eine Gewerkschaft ist bekanntlich eine individuelle Entscheidung und benötigt daher Aufklärung über deren Vorteile und Wirken. Aus diesem Grund wurde von der Regierung durchgesetzt, dass es den Gewerkschaften nun erlaubt ist, Werbung und Aufklärung in den Berufsschulen zu betreiben. Auch das war nicht selbstverständlich.¹²⁹

Im Kern des Interviews ging es um die Herausstellung politischer Gestaltungsmöglichkeiten auf Landesebene, hinsichtlich der Tarifbindung, und deren Grenzen. Der Befragte hat daraufhin mehrere Strategien angegeben, die die Landesregierung derzeit verfolgt. Zum einen das Knüpfen von Fördermitteln an die Tarifbindung der Unternehmen, die diese erhalten möchten. Zum anderen ist ein wichtiges Instrument die Novellierung des sächsischen Vergabegesetzes, welches unter anderem regeln soll, dass nicht mehr das billigste Angebot den Zuschlag erhält, sondern dass soziale Kriterien, wie etwa die Tarifbindung, bei der Vergabe staatlicher Aufträge eine entscheidende Rolle spielen sollen.¹³⁰ Herr Homann betont: „Auf Landesebene [...] ist jetzt erstmal das Vergabegesetz der entscheidende Dreh- und Angelpunkt.“¹³¹ Neben den genannten, größeren Projekten, gibt es ebenso eine Vielzahl kleinerer Möglichkeiten, politisch etwas zu bewirken. Ein Ansatz ist beispielsweise die politische Aufwertung der Gewerkschaften sowie eine Stärkung der Sozialpartnerschaft und des Sozialdialoges. Das bedeutet, Wirtschaft, Unternehmer und Beschäftigte als zusammenhängende Akteure auf Augenhöhe zu betrachten und diese gleichermaßen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Findet also ein Gipfel oder Spitzentreffen statt, kann die Politik, hier die SPD, koordinieren, dass alle Vertreter aus allen relevanten Bereichen teilnehmen.¹³² Zuletzt zeigt das Engagement des Befragten, dass auch einzelne Politiker, einen positiven Einfluss ausüben kann. „Und das ist zum Beispiel etwas, was ich sehr oft und sehr viel mache. Ich fahre sehr viel zu Betriebsrätinnen und Betriebsräten in Unternehmen und versuche den Leuten das schlechte Gewissen zu nehmen.“¹³³ Es ist wichtig, die Organisation der Beschäftigten zu unterstützen¹³⁴ und zu „empowern“¹³⁵, indem ihnen persönlich vermittelt wird,

¹²⁸ Vgl. Anhang 2, Z. 200 – 213.

¹²⁹ Vgl. Anhang 2, Z. 162 – 166.

¹³⁰ Vgl. Anhang 2, Z. 23 – 34.

¹³¹ Vgl. Anhang 2, Z. 146 – 148.

¹³² Vgl. Anhang 2, Z. 168 – 178.

¹³³ Vgl. Anhang 2, Z. 114 – 117.

¹³⁴ Vgl. Anhang 2, Z. 213 – 215.

¹³⁵ Vgl. Anhang 2, Z. 243.

dass der Staat es gut findet, wenn sie für Mitbestimmung und faire Arbeitsbedingungen kämpfen.¹³⁶

Trotz der Maßnahmen, die der sächsischen Regierung zur Verfügung stehen, um die Tarifbindung zu stärken, verweist Herr Homann ebenso auf deren Grenzen. „Also, wir sind durch das europäische Mindestlohngesetz als europäischer Mitgliedsstaat dazu verpflichtet, die Tarifbindung auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen. Und dazu wird es einen nationalen Aktionsplan geben müssen, weil wir haben diese Tarifbindung in der Höhe nicht, wir sind gerade mal bei knapp über 50. So, und das bedeutet, dass hier als allererstes der Bund erstmal was bringen muss.“¹³⁷ Er macht also deutlich, dass das Agieren auf Landesebene oftmals eine Kompetenzfrage ist. Besonders das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung muss erst auf Bundesebene mittels Gesetzesänderung optimiert werden, damit dieses auch auf Landesebene besser eingesetzt werden kann. Dennoch können die Länder über den Bundesrat Einfluss nehmen.¹³⁸ Daneben müssen auch die Sozialpartner eigenständig versuchen, ihre Position innerhalb der Tarifautonomie zu stärken. Das bedeutet für die Gewerkschaften, Mitglieder zu generieren. „Ich bin gegen ‚Zwangsmitgliedschaften‘ und ich bin auch gegen ‚Umsonstmitgliedschaften‘.“¹³⁹ Der Beitritt bleibt eine individuelle Entscheidung und muss durch Aufklärung beeinflusst werden. Dementsprechend obliegt es sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgebervertretern über Sozialpartnerschaft zu informieren.¹⁴⁰

Abschließend wurde der Befragte gebeten, einen Ausblick hinsichtlich der kommenden Legislaturperiode zu geben, welche tarifpolitischen Veränderungen angestrebt werden. Dabei wurde klar, dass zunächst der Bund am Zug ist, die Vorgaben der EU (mindestens 80 Prozent Tarifbindung) umzusetzen und dafür staatliche Gestaltungsmöglichkeiten zu generieren und zu benutzen.¹⁴¹ „In der nächsten Legislaturperiode werden wir dann den nationalen Aktionsplan, der kommen wird, den ich aber noch nicht kenne, auf Sachsen runterbrechen können.“¹⁴² Im Hinblick auf Sachsen bleibt die Verabschiedung der Neufassung des sächsischen Vergabegesetzes erst einmal das Hauptziel.¹⁴³

¹³⁶ Vgl. Anhang 2, Z. 242 – 244.

¹³⁷ Vgl. Anhang 2, Z. 137 – 141.

¹³⁸ Vgl. Anhang 2, Z. 87 f.

¹³⁹ Vgl. Anhang 2, Z. 163 f.

¹⁴⁰ Vgl. Anhang 2, Z. 162 – 168.

¹⁴¹ Vgl. Anhang 2, Z. 137 – 146.

¹⁴² Vgl. Anhang 2, Z. 148 – 150.

¹⁴³ Vgl. Anhang 2, Z. 146 f.

6. Fazit

Zusammenfassend hat die stark konservativ geprägte Linie der sächsischen Landesregierung im Hinblick auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik seit der Wiedervereinigung zunächst eine Reduktion der anfänglich vergleichsweise hohen Arbeitslosenquote bewirkt. Jedoch sind aufgrund der unweigerlich angestrebten Wettbewerbsfähigkeit und dem Ziel Anreize für Unternehmensansiedlungen zu schaffen, die Löhne im Freistaat durchgehend niedrig gehalten und sozialpolitische Instrumente, wie der gesetzliche Mindestlohn oder eine staatlich geführte Tarifpolitik, immer wieder abgelehnt worden. Es wurde konsequent auf die Flexibilität und Eigenverantwortung der Unternehmen im Bereich Arbeitskräfte und Löhne verwiesen sowie auf die Tarifautonomie bestanden – ohne staatliche Intervention. Dies erzeugte den Effekt, dass Sachsen eines der Bundesländer mit der geringsten Tarifbindung im ganzen Bundesgebiet ist und ein massiver Fachkräftemangel herrscht. Ebenso wird deutlich, dass die Landesregierung einen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Freistaat Sachsen nehmen kann.

Daher war das Ziel der vorliegenden Arbeit zu untersuchen, welche politischen Gestaltungsmöglichkeiten die sächsische Regierung ergreifen kann, um den niedrigen Löhnen sowie dem Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen, insbesondere am Beispiel von Tarifpolitik, entgegenzuwirken und welche Grenzen sich dahingehend aufzeigen.

Es stellte sich heraus, dass das Agieren der sächsischen Politik zunächst eine Kompetenzfrage ist. Es gibt Instrumente, welche eingesetzt werden können, um die Tarifpolitik aktiv zu gestalten. Insbesondere das Knüpfen von Fördermitteln an soziale Kriterien, beispielsweise die Tarifbindung, sowie eine Novellierung des sächsischen Vergaberichts inklusive Tariftreueklauseln stellen solche wirksamen politischen Gestaltungsmöglichkeiten dar. Auch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist eine wirksame Maßnahme, um so viele Unternehmen einer Branche wie möglich in die Tarifbindung einzubeziehen. Allerdings besteht in diesem Bereich das Problem der Bundesgesetzgebung. Die Hürden, bis ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, sind derzeit noch hoch und es muss erst eine Vereinfachung durch die Veränderung des TVG erfolgen, um dieses Instrument besser nutzen zu können. An diesem Punkt stellt sich die Kompetenzfrage zwischen dem Bund und der Länder, was bedeutet, dass das TVG, welches ein Bundesgesetz darstellt, nur mittelbar, innerhalb des Bundesrates, durch die Länder (also auch Sachsen) verändert werden kann.

Die Grenzen, welche sich der sächsischen Landesregierung im Hinblick auf die Tarifpolitik aufzeigen, ergeben sich im Wesentlichen aus der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie. Das bedeutet zum einen, dass der Staat nicht willkürlich durch Gesetzgebung in die OT-Mitgliedschaften der Arbeitgeberverbände eingreifen darf. Zum

anderen müssen auf Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften eigenständig versuchen, die Mitgliedschaften ihrer Verbände zu erhöhen, um ihre Position innerhalb der Tarifautonomie zu stärken.

Sowohl die aufgeführten Möglichkeiten als auch Grenzen, wurden in dem Interview mit dem sächsischen SPD-Politiker Henning Homann noch einmal verdeutlicht. Es wurde konkretisiert, dass vor allem auf Bundesebene Handlungsbedarf zu Stärkung der Tarifbindung besteht und die Spielräume auf Landesebene begrenzt sind. Er führte als wichtigste Instrumente die novellierten Förderrichtlinien sowie das sächsische Vergabegesetz an. Daneben befinden sich die Einflussmöglichkeiten im Bereich der Aufklärungsarbeit von Beschäftigten und Unternehmen über die Vorteile der Tarifbindung sowie der Unterstützung der Arbeitnehmer sich zu organisieren und Betriebsräte zu gründen. Zuletzt bilden weitere Ansatzpunkte die Stärkung der Sozialpartnerschaft sowie die Verbesserung des Sozialdialoges.

Für die Zukunft bleibt abzuwarten, welchen nationalen Aktionsplan die Bundesregierung beschließt, um die vorgegebenen Ziele der Europäischen Union hinsichtlich der Tarifbindung zu erfüllen. Dieser kann anschließend auf die Landesebene heruntergebrochen werden und die sächsische Regierung kann innerhalb ihrer Möglichkeiten die Tarifbindung weiter unterstützen.

Kernsätze

1. Die sächsische Landesregierung war seit der Wiedervereinigung 1990 stark konservativ geprägt, wodurch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik die Löhne im Freistaat zum Ziel der Wettbewerbsfähigkeit durchgehend niedrig gehalten und sozialpolitische Instrumente, wie der gesetzliche Mindestlohn oder eine staatlich geführte Tarifpolitik, immer wieder abgelehnt wurden.
2. Im Freistaat Sachsen herrscht sowohl im gesamtdeutschen als auch im ostdeutschen Vergleich eine geringe Tarifbindung sowie eine hohe Anzahl von Niedriglöhnen und Fachkräftemangel.
3. Die politischen Gestaltungsmöglichkeiten der sächsischen Landesregierung hinsichtlich der Tarifpolitik sind eine Kompetenzfrage, da auf Bundesebene ein größerer Handlungsspielraum als auf Landesebene zur Verfügung steht.
4. Die Grenzen der politischen Gestaltung münden im Wesentlichen in der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie.
5. Das Hauptziel der sächsischen Landesregierung ist die Novellierung des sächsischen Vergabegesetzes mit einer Tariftreueklausel.
6. In Zukunft wird, initiiert durch die Bestimmungen der Europäischen Union, zunächst die Bundesregierung einen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland beschließen müssen, welcher dann auf Landesebene heruntergebrochen werden kann.

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interviewleitfaden	V
Anhang 2: Transkript des Experteninterviews	VII
Anhang 3: Kodierleitfaden	XIV

Anhang 1: Interviewleitfaden

Wer?	Henning Homann, Co-Landesvorsitzende der SPD Sachsen
Wann?	27.04.2023, 14:00 Uhr
Wo?	Sächsischer Landtag, Dresden
Thema:	Niedriglohn und Fachkräftemangel in Sachsen – Möglichkeiten und Grenzen politischer Gestaltung
Forschungsfrage:	Es soll untersucht werden, welche politischen Gestaltungsmöglichkeiten die sächsische Regierung ergreifen kann, um den niedrigen Löhnen sowie dem Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen, insbesondere am Beispiel von Tarifpolitik, entgegenzuwirken und welche Grenzen sich dahingehend aufzeigen.

Einleitung – Einverständnis über die Aufzeichnung des Interviews

Einstiegsfragen – Aktuelle Ergebnisse

Programm zur Landtagswahl / Koalitionsvertrag

Mir ist aufgefallen, dass Ihre Partei die Einzige in der aktuellen Koalition ist, die sich aktiv für die Tarifpolitik interessiert und dies in ihrem Wahlprogramm verschriftlicht hat. Auch im Koalitionsvertrag konnten Ansätze davon eingebracht werden.

- Inwiefern haben Sie sich als Partei während der aktuellen Regierungsperiode für die Ziele des Koalitionsvertrages hinsichtlich der Tarifbindung einbringen können, um dem Versprechen gerecht zu werden?

Halbzeitbilanz – keine Ergebnisse im Bereich Tarifpolitik

In der Halbzeitbilanz der Sächsischen Staatregierung ist in dem Bereich „Wirtschaft und Arbeit“ in keinem Punkt ein Fortschritt im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung aufgeführt.

- Können Sie mir erläutern, welche aktuellen Ergebnisse im Bereich der Tarifpolitik in der laufenden Legislaturperiode vorliegen beziehungsweise was bereits erzielt werden konnte?
-

Spezifische Fragen – Instrumente der Tarifpolitik

Vergaberecht – keine Einigung? Gesetzesentwurf Opposition

Ihre Partei hat in einem Plädoyer für eine aktive Tarifpolitik in Sachsen von 2019, also dem Beginn der aktuellen Legislaturperiode, zehn Vorschläge für eine aktive Tarifpolitik veröffentlicht. Ein Vorschlag war unter anderem die Modernisierung des aktuellen Vergaberechts in Sachsen. Laut einem Artikel der Sächsischen Zeitung, liegt bereits ein

Gesetzesentwurf vor. Dennoch kommt es nicht zur Verabschiedung; stattdessen hat die Opposition nun einen Gesetzesvorschlag eingebracht. Die Dringlichkeit scheint also zu bestehen.

- Was ist der Grund, weshalb bisher keine Einigung erreicht werden konnte? Denken Sie, dass diese Legislaturperiode noch ein modernisiertes Vergabegesetz verabschiedet werden kann?

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtern

Ein weiterer Vorschlag Ihrer Partei ist, sich für die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen einzusetzen. 2021 hat das Land Bremen, zusammen mit Thüringen und Berlin, im Bundesrat einen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vorgelegt, um die Voraussetzungen für den Erlass von Allgemeinverbindlicherklärungen zu vereinfachen. Dieser fand allerdings keine Mehrheit.

- Was schlagen Sie beziehungsweise die SPD Sachsen vor, wie man auf Landesebene eine Erleichterung für die Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen durchsetzen kann?

Weiterführende Frage – Ausblick

Nächste Wahlperiode – was sollte unbedingt umgesetzt werden?

Die aktuelle Legislaturperiode ist fast zu Ende. Angenommen, die SPD würde beim nächsten Mal wieder regieren, welche konkrete Maßnahme hat für Sie bzw. Ihre Partei oberste Priorität bei der Umsetzung hinsichtlich der Stärkung der Tarifbindung und warum?

Anhang 2: Transkript des Experteninterviews

Interviewer (I): Theresa Lieske

Datum: 27.04.2023

Befragter (B): Henning Homann

Dauer: 00:23:12

1 ***I: Ist es Ihnen recht, wenn ich dieses Interview aufzeichne?***

2

3 **B:** Selbstverständlich.

4

5 ***I: Vielen Dank! Dann kommen wir zur ersten Frage: Mir ist aufgefallen, dass Ihre***
6 ***Partei die Einzige in der aktuellen Koalition ist, die sich aktiv für die Tarifpolitik***
7 ***interessiert und dies in ihrem Wahlprogramm verschriftlicht hat. Auch im Koaliti-***
8 ***onsvertrag konnten Ansätze davon eingebracht werden. Inwiefern haben Sie sich***
9 ***als Partei während der aktuellen Regierungsperiode für die Ziele des Koalitions-***
10 ***vertrages hinsichtlich der Tarifbindung einbringen können, um dem Versprechen***
11 ***gerecht zu werden?***

12

13 **B:** Also, ich denke nach, damit ich kurz und präzise antworten kann. (...) Also (...) wir
14 verfolgen mehrere Strategien zur Tarifbindung gleichzeitig. Wir sind als Sachsen ja das
15 zweit schlechteste Bundesland, was die Tarifbindung angeht; aber nicht mehr das
16 Schlechteste, das heißt, es hat sich auch schon was bewegt. Und wir haben zwei Stra-
17 tegien, die wir verfolgen. Das eine ist, wir knüpfen die Förderung, die Vergabe von För-
18 dermitteln an Unternehmen, an die Tarifbindung. Das bedeutet nicht, dass nur tarifge-
19 bundene Unternehmen Fördermittel bekommen können, aber es gibt manche Pro-
20 gramme, in denen bekommt man, wenn man im Tarifsystem ist und man einen Tarifver-
21 trag hat, dann bekommt man einen höheren Fördersatz, um einen positiven Anreiz an
22 Unternehmen zu setzen, um zu sagen „Ok, wir haben Lust auf Tarifbindung“. So, und
23 das zweite (...) also das haben wir schon gemacht. Das woran wir gerade arbeiten, auf,
24 dass es vor der Sommerpause fertig wird, ist eine Novellierung des sächsischen Verga-
25 begesetzes. Das sächsische Vergabegesetz beschreibt unter anderem unter welchen
26 Regeln man Aufträge zum Beispiel beim Bau von Schulen, beim Bau von Kitas, bei der
27 Vergabe von ÖPNV-Leistungen, bis hin zu der Frage, wenn ich einen Empfang mache
28 als Sächsische Staatsregierung, wenn ich das Catering vergebe. Das wird da definiert
29 und in diesem Vergabegesetz, dass im Moment so funktioniert, dass der Billigste den
30 Zuschlag bekommt, wollen wir oder werden wir soziale Kriterien einbauen. Das bedeutet,
31 dass die Unternehmen, die nach Tarifbindung zahlen, eine größere Chance haben staat-
32 liche Aufträge zu bekommen, so dass hier auch der Staat mit einer Vorbildwirkung

33 rausgeht und sagt: „wir als Staat achten darauf, dass“, ich sag jetzt mal, „der gute Un-
34 ternehmer bevorzugt wird“.

35

36 ***I: Gut, dass knüpft eigentlich direkt schon an die nächste Frage an: In der Halb-***
37 ***zeitbilanz der Sächsischen Staatsregierung ist in dem Bereich „Wirtschaft und Ar-***
38 ***beit“ in keinem Punkt ein Fortschritt im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung***
39 ***aufgeführt. Können Sie mir erläutern, welche aktuellen Ergebnisse im Bereich der***
40 ***Tarifpolitik in der laufenden Legislaturperiode vorliegen beziehungsweise was be-***
41 ***reits erzielt werden konnte?***

42

43 **B:** Wir haben verschiedene Förderrichtlinien novelliert in dieser Zeit und das Vergabe-
44 gesetz, das ist jetzt dran.

45

46 ***I: Aber die Förderrichtlinien wurden konkret schon verabschiedet?***

47

48 **B:** Ja.

49

50 ***I: Und das Vergaberecht ist noch im Prozess?***

51

52 **B:** Genau, das wird gerade eben ausverhandelt.

53

54 ***I: Ok, da kommen wir auch direkt zum Vergabegesetz. Ihre Partei hat in einem Plä-***
55 ***doyer für eine aktive Tarifpolitik in Sachsen von 2019, also dem Beginn der aktu-***
56 ***ellen Legislaturperiode, zehn Vorschläge für eine aktive Tarifpolitik veröffentlicht.***
57 ***Ein Vorschlag war unter anderem die Modernisierung des aktuellen Vergaberechts***
58 ***in Sachsen. Laut einem Artikel der Sächsischen Zeitung, liegt bereits ein Geset-***
59 ***zesentwurf vor. Dennoch kommt es nicht zur Verabschiedung; stattdessen hat die***
60 ***Opposition nun einen Gesetzesvorschlag eingebracht. Die Dringlichkeit scheint***
61 ***also zu bestehen. Was ist der Grund, weshalb bisher keine Einigung erreicht wer-***
62 ***den konnte? Denken Sie, dass diese Legislaturperiode noch ein modernisiertes***
63 ***Vergabegesetz verabschiedet werden kann?***

64

65 **B:** Ja, selbstverständlich. Wir haben das im Koalitionsvertrag miteinander vereinbart.
66 Auch unsere Koalitionspartner haben diesen Koalitionsvertrag unterschrieben. Und des-
67 halb ist klar, dass das kommen wird. Es ist deswegen (...) also, dass man die politischen
68 Vorhaben, die man hat, auf eine Legislatur verteilt und deshalb nicht jedes Projekt als
69 erstes angegangen werden kann, liegt in der Natur der Sache und ist relativ logisch.

70 Warum wir beim Vergabegesetz noch nicht einig geworden sind, hat insbesondere damit
71 zu tun, dass es natürlich eine im Detail grundsätzliche Auffassung; unterschiedliche Mei-
72 nung zwischen den Koalitionspartnern gibt. SPD und Grüne sind sehr nah beieinander,
73 aber die CDU hält sowas wie Tarifbindung, Vergabemindestlöhne, sozusagen solche
74 Sachen wie die Verankerung von irgendwelchen Zertifikaten, dass man keine Produkte
75 benutzen darf, die aus Kinderarbeit kommen oder ähnliches (...) die lehnen sowas ab
76 und deshalb sind da noch ein paar offene Fragen zu klären, aber wir sind sehr, sehr weit.
77

78 ***I: Ok, dann die nächste Frage: Ein weiterer Vorschlag Ihrer Partei ist, sich für die***
79 ***Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen einzusetzen.***
80 ***2021 hat das Land Bremen, zusammen mit Thüringen und Berlin, im Bundesrat***
81 ***einen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vorgelegt,***
82 ***um die Voraussetzungen für den Erlass von Allgemeinverbindlicherklärungen zu***
83 ***vereinfachen. Dieser fand allerdings keine Mehrheit. Was schlagen Sie bezie-***
84 ***hungsweise die SPD Sachsen vor, wie man auf Landesebene eine Erleichterung***
85 ***für die Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen durchsetzen kann?***

86
87 **B:** Ich glaube, wir haben gar keine Spielräume das zu tun, sondern wir müssen die Bun-
88 desgesetzgebung verändern und das ist zustimmungspflichtig im Bundesrat. Und wenn
89 es dafür keine Mehrheit im Bundesrat gibt, dann kommt das nicht. Das ist die ganz ein-
90 fache Antwort auf die Frage. Und ich schätze mal, dass sich Sachsen da enthalten hat.
91 Ja und das hat damit zu tun, dass SPD und Grüne sicherlich dafür waren und die CDU
92 war dagegen und wenn sich die Koalitionspartner nicht einig sind, dann ist der Mecha-
93 nismus, dass sich dann ein Bundesland enthält, was in der Geschäftsordnungslogik des
94 Bundesrates bedeutet, dass es de facto eine Dagegen-Stimme ist.

95
96 ***I: Also grundsätzlich ist das Agieren auf Landesebene eine Kompetenzfrage?***

97
98 **B:** Ja, das ist richtig. Im Moment besteht eine Einvernehmens-Regelung, also man kann
99 Tarifverträge auf Landesebene für allgemeinverbindlich erklären, wenn im Tarifaus-
100 schuss, da sitzen drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter:innen drin, sozusagen,
101 wenn da einvernehmen besteht. So wir haben in Sachsen aber die Herausforderung,
102 dass wir besonders tariffeindliche Arbeitgeberverbände haben. Also zum Beispiel der
103 Arbeitgeberpräsident Herr Dr. Bruckner, der Chef des VSWs, dessen Aufgabe es ist,
104 Tarifverträge mit den Gewerkschaften auszuhandeln, ist stolz darauf, dass sein eignes
105 Unternehmen nicht in einem Tarifvertrag ist und das bedeutet sozusagen, dass wir die
106 Änderung der Bundesregelung brauchen und was dann bedeutet, dass man dann kein

107 absolutes Einvernehmen mehr braucht. Es reicht dann zum Beispiel im Tarifausschuss
108 eine Mehrheit, um einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären und man
109 braucht keinen einstimmigen Beschluss mehr.

110 Das ist übrigens ein ganz wichtiger Faktor dabei, denn man darf neben den ganzen ge-
111 setzlichen Sachen die kulturelle Frage nicht unterschätzen. In Sachsen sind Tarifver-
112 träge von Arbeitgebern viel weniger gewollt. Die empfinden das viel mehr als Bedrohung
113 – was in der Realität totaler Quatsch ist – als es zum Beispiel in den westdeutschen
114 Bundesländern der Fall ist, wo es einfach dazu gehört. Und das ist zum Beispiel etwas,
115 was ich sehr oft und sehr viel mache. Ich fahre sehr viel zu Betriebsrätinnen und Be-
116 tribsräten in Unternehmen und versuche den Leuten das schlechte Gewissen zu neh-
117 men. Denen wurde jetzt 30 Jahre lang erzählt, wer für einen Tarifvertrag kämpft, der
118 schadet dem Unternehmen und das ist ja durch die Realität widerlegt. Ja, Leute, die in
119 Unternehmen tarifverträglich organisiert sind, die verdienen mehr, die haben mehr Ur-
120 laub, aber die Unternehmen sind krisenresilienter, weil durch Tarifverträge und ak-
121 tive Mitbestimmung sozusagen die Unternehmen weniger auf den ganz schnellen Profit
122 gucken, sondern die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führt dazu,
123 dass Unternehmen stärker dazu angehalten sind auf langfristige Entwicklung des Unter-
124 nehmens zu gucken. Das ist in der Regel auch wirtschaftlich, wenn man es auf die lange
125 Reihe zählt, viel besser für ein Unternehmen, als wenn man nur versucht, kurzfristig
126 Gewinn zu maximieren. Das heißt, dass die tarifvertragsfeindliche Kultur in diesem Land
127 Teil des Problems ist, weil man könnte Tarifverträge ja auch einfach abschließen –
128 ohne die Politik – indem einfach die Beschäftigten das so mit ihren Unternehmensleitun-
129 gen vereinbaren.

130

131 ***I: Ok, das ist sehr interessant. Kommen wir zur letzten Frage: Die aktuelle Legis-***
132 ***laturperiode ist fast zu Ende. Angenommen, die SPD würde beim nächsten Mal***
133 ***wieder regieren, welche konkrete Maßnahme hat für Sie bzw. Ihre Partei oberste***
134 ***Priorität bei der Umsetzung hinsichtlich der Stärkung der Tarifbindung und wa-***
135 ***rum?***

136

137 **B:** Also, wir sind durch das europäische Mindestlohngesetz als europäischer Mitglieds-
138 staat dazu verpflichtet, die Tarifbindung auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen. Und
139 dazu wird es einen nationalen Aktionsplan geben müssen, weil wir haben diese Tarifbin-
140 dung in der Höhe nicht, wir sind gerade mal bei knapp über 50. So, und das bedeutet,
141 dass hier als allererstes der Bund erstmal was bringen muss. Die haben dieselben In-
142 strumente, wie wir auch: Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern, die haben die Mög-
143 lichkeit entweder über positive Anreizsysteme bei Förderrichtlinien oder sogar indem

144 man ausschließt, dass ein Unternehmen, dass kein Tarifvertrag hat, einen öffentlichen
145 Auftrag bekommt – also, wenn du keinen Tarifvertrag hast, kannst du den Zuschlag für
146 die Brücke nicht bekommen – auch das wird im Bund sehr stark diskutiert. Auf Landes-
147 ebene, sozusagen, ist jetzt erstmal das Vergabesetz der entscheidende Dreh- und An-
148 gelpunkt. In der nächsten Legislaturperiode werden wir dann den nationalen Aktions-
149 plan, der kommen wird, den ich aber noch nicht kenne, auf Sachsen runterbrechen kön-
150 nen. Deshalb ist es nur mich jetzt (...) ich kann die Frage nicht so richtig genau beant-
151 worten, das ist zu weit in der Zukunft.

152 Mal überlegen, ob mir noch was einfällt (...) Also wir werden bei jeder Novellierung der
153 Förderrichtlinien darauf drängen, dass da, wo es sinnvoll ist, auf solche Tariftreuerege-
154 lungen, also immer darauf zu achten, dass die Unternehmen, die einen Tarifvertrag ha-
155 ben, dass die besser behandelt werden als die Unternehmen, die keinen Tarifvertrag
156 haben.

157

158 ***I: Könnte man auf politischer Ebene auch Anreize schaffen, damit die Arbeitgeber***
159 ***zum Beispiel nicht mehr in die OT-Verbände flüchten oder dass mehr Leute in die***
160 ***Gewerkschaften eintreten?***

161

162 **B:** Naja, dass Leute in Gewerkschaften eintreten, ist eine individuelle Entscheidung und
163 die Leute müssen selber bereit sein, was dafür zu geben. Ich bin gegen „Zwangsmit-
164 gliedschaften“ und ich bin auch gegen „Umsonstmitgliedschaften“. Aufklärung muss auf
165 jeden Fall erfolgen. Bis vor vier Jahren sind Gewerkschaften nicht mal in die Berufsschu-
166 len reingekommen, das haben wir zum Beispiel auch geändert. Das sind dann so kleine
167 Sachen. Dass Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter über das Prinzip von Sozialpart-
168 nerschaft in Berufsschulen aufklären können. So, das bedeutet auch die Gewerkschaf-
169 ten politisch aufzuwerten, also das bedeutet – und da achten wir sehr stark darauf –
170 dass, wenn es irgendwelche Spitzentreffen gibt, dann ist immer klar, wenn die Wirt-
171 schaftsvertreter eingeladen sind, dann sind auch Gewerkschaftsvertreter eingeladen,
172 weil das sind zwei Seiten einer Medaille. Die Wirtschaft funktioniert ja nicht ohne Unter-
173 nehmer, aber auch nicht ohne Beschäftigte und deshalb, Sozialpartnerschaft bedeutet
174 ja auf Augenhöhe miteinander zu sprechen. Das ist in diesem Land bei weitem nicht
175 selbstverständlich. Da finden irgendwelche Gipfel statt, wo aber die Gewerkschaftsseite
176 und die Arbeitnehmerseite nicht eingeladen ist und wir achten als SPD immer darauf,
177 dass die mit am Tisch sitzen. Das hat auch was damit zu tun, die Leute politisch aufzu-
178 werten. Der Sozialdialog ist genau so eine Aufwertungsstrategie. Wir versuchen natürli-
179 chen immer wieder die Arbeitgeberseite davon zu überzeugen, sich mal etwas tarif-
180 freundlicher zu verhalten. Es gibt ja auch unterschiedliche Tarifverträge. Es gibt

181 Tarifverträge für einzelne Unternehmen, es gibt Flächentarifverträge und es würde vieles
182 einfacher sein, wenn die Arbeitgeberseite bereit wäre, mehr über Flächentarifverträge
183 zu sprechen. So und solche Sachen, und wir glauben auch, dass es von Vorteil ist, ge-
184 rade in einer Situation, in der wir Fachkräfte suchen und der Umstand ist ja, dass die
185 Leute in Ostdeutschland 700 Euro brutto weniger verdienen als die westdeutschen Kol-
186 leginnen und Kollegen. Es ist inzwischen ein Wettbewerbsnachteil. Also wie will ich denn
187 die Fachkräfte in Zukunft hier nach Sachsen bekommen oder hierbehalten, wenn ich die
188 schlicht schlechter bezahle. Also ist doch bescheuert. Und aber auch da gilt: Arbeitge-
189 berseite hat gesagt „wir können uns gerne treffen, aber wir reden nicht über Tarifbin-
190 dung“. Das meine ich damit, es gibt hier so ein tarifvertragsfeindliches Verhalten.
191 Hm, was kann man noch machen... also das, was ich ganz viel versuche, ist, die positi-
192 ven Geschichten zu erzählen. Es gibt das Beispiel mit den Riesa Nudeln. Riesa Nudeln
193 haben einen Marktanteil von fast 50 Prozent am ostdeutschen Markt, weil das die ost-
194 deutsche Nudelmarke ist. Die kennt jeder. Und die haben vor ungefähr sechse oder sie-
195 ben Jahren einen Betriebsrat gegründet.

196

197 ***I: Auch so ein Problem in Sachsen?***

198

199 **B:** Naja das ist ja der Ursprung. Ein Tarifvertrag oder Betriebsrat ist sehr selten. Die
200 haben dann erstmal die Betriebsratsgründung erkämpft. Übrigens auch so ein Instru-
201 ment, das wir voranzutreiben ist, Unternehmen... es gibt inzwischen hochspezialisierte
202 Anwaltskanzleien, die darauf spezialisiert sind, Betriebsratsgründungen in Unternehmen
203 zu verhindern. Das geht dann von Einschüchterung über individuelles rauskaufen. Das
204 war früher ein Bagatelldelikt und das haben wir jetzt unter Strafe gestellt.

205

206 ***I: Ist das dieses „Union-Busting“?***

207

208 **B:** Genau, sehr gut. Das heißt, das haben wir nicht nur zu einer richtigen Straftat ge-
209 macht, wir haben oder werden – dass weiß ich jetzt nicht so genau – das auch zu einem
210 Offizialdelikt machen. Das bedeutet, dass muss man nicht anzeigen. Also auch wenn
211 irgendjemand irgendjemanden tötet, muss niemand sagen „Der hat den getötet.“, son-
212 dern sobald der Staat mitbekommt, die schikanieren ihre Betriebsräte, dann muss der
213 Staatsanwalt ermitteln. So, dass ist aber auch eine Bundesverschärfung. Und am Ende
214 geht es immer darum, ok, da wo sich Beschäftigte organisieren wollen, sozusagen, be-
215 fördern wir das. Weil dann, wenn sich Beschäftigte organisieren, fällt es ihnen leichter,
216 ihre Interessen durchzusetzen, was in vielen Fällen dann schlichtweg in einem Tarifver-
217 trag mündet. Also wenn ich erstmal einen Betriebsrat gegründet habe, dann kommt der

218 früher oder später auf die Idee „Wir möchten einen Tarifvertrag, dafür sind wir nämlich
219 da“. Also die Betriebsratsgründung befördern, was man wiederum mit denselben Me-
220 chanismen macht. Was haben wir gemacht? Als man damals den Mindestlohn 1.0 von
221 8,50 Euro eingeführt hat, haben wir gesagt, dass Unternehmen, die mit ihrem Betriebsrat
222 eine Vereinbarung treffen, dass die Lohnanhebung im Unternehmen langsamer erfolgt
223 auf die 8,50 Euro, dann ist das ok. Wenn du keinen Tarifvertrag hast, wenn du keinen
224 Betriebsrat hast, dann musst du die 8,50 Euro sofort einführen. Und auf einmal haben
225 ganz viele Unternehmen Betriebsräte gegründet. Und wenn du die erstmal hast, wirst du
226 die auch so schnell nicht mehr los.

227 Ich bin im Häuserkampf unterwegs. Also, wie auch Riesa Nudeln, die haben dann ange-
228 fangen, sich den Betriebsrat zu erstreiten, dann haben sie sich einen Betriebsrat erstrit-
229 ten und jetzt sich die dabei, mit jedem Tarifvertrag, den sie abschließen, sich Stück für
230 Stück auf dem Niedriglohnsektor herauszuarbeiten. Und natürlich das, was Arbeitgeber
231 immer tun in solchen Situationen, sie malen Horrorgemälde an die Wand, sagen „Ja, ihr
232 macht das Unternehmen kaputt“. Das ist Quatsch! Als Riesa Nudeln dann die Produktion
233 einstellen musste, hat Riesa seine Nudeln extern eingekauft bei einem Hersteller, der
234 bezahlte seinen Mitarbeitern über fünf Euro mehr pro Stunde. Und die Nudeln haben sie
235 auch gewinnträchtig verkauft. Insbesondere muss man sich mal fragen, nach der Corona
236 Krise, die haben Tag und Nacht gearbeitet, über Monate, weil alle Leute Nudeln gekauft
237 haben. Hashtag hamstern. Die haben einen Riesenreibach gemacht und dann kommen
238 die um die Ecke und sagen „wir möchten gerne einen Euro dieses Jahr und nochmal
239 einen Euro nächstes Jahr mehr verdienen“, dass heißt, die sind dann so bei 13 bis 14
240 Euro, also knapp über dem Mindestlohn und das Unternehmen sagt „Also das geht nicht,
241 da gehen wir pleite“. So und die haben es geschafft, die haben am Ende die zwei Euro
242 bekommen und ich fahre wirklich in die ganzen Betriebe rein und versuche diese Men-
243 schen zu empower. Weil denen hat noch nie jemand gesagt, dass der Staat es gut
244 findet, was sie machen, weil es gerecht ist. Wir haben ja extra dieses Recht dafür einge-
245 führt vor vielen Jahren. Und denen wird immer nur gesagt, dass die das falsch machen
246 und das Unternehmen kaputt machen. Und deshalb ist es wichtig, dass man die em-
247 powert.

248

249 ***I: Ok, dann vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview genommen***
250 ***haben.***

251

252 **B: Sehr gern.**

Anhang 3: Kodierleitfaden

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Nachweis
K1: Tarifbindung in Sachsen	Aktueller Stand Ursachen	„Wir sind als Sachsen ja das zweit schlechteste Bundesland, was die Tarifbindung angeht; aber nicht mehr das Schlechteste, das heißt, es hat sich auch schon was bewegt.“ „In Sachsen sind Tarifverträge von Arbeitgebern viel weniger gewollt. Die empfinden das viel mehr als Bedrohung – was in der Realität totaler Quatsch ist – als es zum Beispiel in den westdeutschen Bundesländern der Fall ist, wo es einfach dazu gehört.“	Z. 14 – 16 Z. 111 – 114
K2: Ergebnisse der sächsischen Tarifpolitik	Ergebnisse im Bereich der Tarifpolitik, die in der aktuellen Legislaturperiode erreicht werden konnten	„Das eine ist, wir knüpfen die Förderung, die Vergabe von Fördermitteln an Unternehmen, an die Tarifbindung. Das bedeutet nicht, dass nur tarifgebundene Unternehmen Fördermittel bekommen können, aber es gibt manche Programme, in denen bekommt man, wenn man im Tarifsysteem ist und man einen Tarifvertrag hat, dann bekommt man einen höheren Fördersatz, um einen positiven Anreiz an Unternehmen zu setzen, um zu sagen ‚Ok, wir haben Lust auf Tarifbindung‘.“	Z. 17 – 22
K3: politische Gestaltungsmöglichkeiten	Politische Instrumente, die der Landesregierung zur Stärkung der Tarifbindung zur Verfügung stehen	„Auf Landesebene, sozusagen, ist jetzt erstmal das Vergabesetz der entscheidende Dreh- und Angelpunkt.“	Z. 146 – 148

<p>K4: Grenzen der politischen Gestaltungsmöglichkeiten</p>	<p>Kompetenzgrenzen der Landesregierung</p>	<p>„Ich glaube, wir haben gar keine Spielräume das zu tun, sondern wir müssen die Bundesgesetzgebung verändern und das ist zustimmungspflichtig im Bundesrat. Und wenn es dafür keine Mehrheit im Bundesrat gibt, dann kommt das nicht.“</p>	<p>Z. 87 – 89</p>
<p>K5: zukünftige Entwicklung</p>	<p>Entwicklung in der nächsten Legislaturperiode hinsichtlich der politischen Gestaltung im Bereich Tarifpolitik</p>	<p>„In der nächsten Legislaturperiode werden wir dann den nationalen Aktionsplan, der kommen wird, den ich aber noch nicht kenne, auf Sachsen unterbrechen können.“</p>	<p>Z. 148 – 150</p>

Literaturverzeichnis

Behrens, Martin; Helfen, Markus: Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden. *WSI-Mitteilungen*. Nr. 6 Jg. 69 (2016), S. 452 – 459

Bellmann, Lutz et al.: *Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe*. Nürnberg 2017, verfügbar unter: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=7211771> [Zugriff am 17.04.2023/ 17:30 Uhr]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): *Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. April 2023*. Berlin 2023, verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html> [Zugriff am 18.04.2023/ 16:00]

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.): *Wirtschaft in den Regionen stärken*. 2023, verfügbar unter: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/regionalpolitik.html> [Zugriff am 01.05.2023/ 13:00]

CDU, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Wahlplattform der CDU Sachsen. Sachsen unsere Heimat – Deutschland unser Vaterland – Europa unsere Zukunft*. Dresden 1990, verfügbar unter: <https://www.kas.de/de/web/geschichte-der-cdu/wahlprogramme-des-cdu-landesverbands-sachsen> [Zugriff am 07.04.2023/ 12:00]

CDU, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Gemeinsam für Sachsen – Wahlprogramm der Sächsischen Union 2004*. Dresden 2004, verfügbar unter: <https://www.kas.de/de/web/geschichte-der-cdu/wahlprogramme-des-cdu-landesverbands-sachsen> [Zugriff am 07.04.2023/ 12:30]

CDU, Landesverband Sachsen; SPD, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Vereinbarung zwischen der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands, Landesverband Sachsen und der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Landesverband Sachsen über die Bildung der Staatsregierung für die 4. Legislaturperiode des Sächsischen Landtages*. Dresden 2004, verfügbar unter: <https://www.cdu-sachsen.de/positionen/koalitionsvertraege> [Zugriff am 07.04.2023/ 13:00 Uhr]

CDU, Landesverband Sachsen; FDP, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Freiheit. Verantwortung. Solidarität. Gemeinsam für ein starkes und selbstbewusstes Sachsen*. Dresden 2009, verfügbar unter: <https://www.cdu-sachsen.de/positionen/koalitionsvertraege> [Zugriff am 08.04.2023/ 11:00 Uhr]

CDU, Landesverband Sachsen; SPD, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Sachsens Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag 2014 – 2019 zwischen der CDU Sachsen und der SPD Sachsen*. Dresden 2014, verfügbar unter: <https://www.cdu-sachsen.de/positionen/koalitionsvertraege> [Zugriff am 07.04.2023/ 14:00 Uhr]

CDU, Landesverband Sachsen; **SPD**, Landesverband Sachsen; Bündnis 90/ Die Grünen in Sachsen: *Gemeinsam für Sachsen. Koalitionsvertrag 2019 – 2024*. Dresden 2019, verfügbar unter: <https://www.cdu-sachsen.de/positionen/koalitionsvertraege> [Zugriff am 30.04.2023/ 15:00]

Däubler, Wolfgang: *Rechtliche Aspekte eines Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden. Gutachtliche Stellungnahme*. 2022, verfügbar unter: <https://www.linksfraktion.de/themen/nachrichten/detail/tarifflicht-in-schmutzige-wettbewerbsvorteile-ot-mitgliedschaften-verbieten/> [Zugriff am 08.05.2023/ 9:00]

Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden*. 27.01.2021, verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/ausarbeitungen> [Zugriff am 08.05.2023/ 10:00]

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Sachsen (Hrsg.): *Licht und Schatten bei der Entwicklung der Monatsentgelte in Sachsen*. 21.07.2022, verfügbar unter: <https://sachsen.dgb.de/++co++68618260-08ed-11ed-8b48-001a4a160123> [Zugriff am 20.04.2023/ 12:00]

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): *Allgemeinverbindlicherklärung: Tarifschutz für alle*. Berlin 2021, verfügbar unter: <https://www.dgb.de/bundestagswahl-2021/materialien/++co++50954bd4-e577-11eb-9503-001a4a160123> [Zugriff am 26.04.2023/ 16:30]

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): *Positionen zur Stärkung der Tarifbindung*. 04.2019, verfügbar unter: <https://www.dgb.de/tarifbindung> [Zugriff am 30.04.2023/ 13:30]

Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia: *Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften*. In: Wolfgang Schroeder (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage, Wiesbaden, Springer VS, 2014, S. 207 – 240

Freidank, Johannes: *Drei Dimensionen der Mitgliedergewinnung: Anreize und deren Wirkung*. In: Samuel Greef; Viktoria Kalass; Wolfgang Schroeder (Hrsg.): *Gewerkschaften und die Politik – Und sie bewegen sich doch*. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2010, S. 227 – 244

Günther, Wolfgang: *Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990 – 2019*. In: Johannes Kiess (Hrsg.): *Arbeit in Sachsen. Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt*. Dresden/ Leipzig, edition überland Verlagsgesellschaft mbH, 2020, S. 48 – 60

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): *Die innerdeutsche Lohnlücke*. 29.09.2022, verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-die-innerdeutsche-lohnluecke-43685.htm> [Zugriff am 17.04.2023/ 16:00 Uhr]

Hassel, Anke; Schroeder, Wolfgang: Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. Düsseldorf 2018, verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007034 [Zugriff am 09.05.2023/ 15:00]

Kaiser, Robert: *Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. 2., aktualisierte Auflage, Wiesbaden, Springer VS, 2021

Körzell, Stefan; Nassibi, Ghazaleh: Zukunftsfragen der Tarifpolitik. Am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht der DGB. In: Torsten Schulten et al. (Hrsg.): *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert*. Hamburg, VSA: Verlag, 2017, S. 234 – 243

Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammer im Freistaat Sachsen (IHK); Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammer (HWK) (Hrsg.): *Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft. Monitoring 2022*. 2022, verfügbar unter: <https://www.ihk.de/chemnitz/standortpolitik/konjunktur/analysen/fachkraefte-3181632> [Zugriff am 18.04.2023/ 17:00]

Leipziger Volkszeitung (LVZ): *Anteil der Niedriglöhne in Sachsen noch immer hoch*. 29.04.2021, verfügbar unter: <https://www.lvz.de/mitteldeutschland/anteil-der-niedrigloehne-in-sachsen-noch-immer-hoch-3WNYF2ZLCINTITPCLFNWJHVQ3A.html> [Zugriff am 16.05.2023/ 13:00]

Lübke, Malte; Schulten, Torsten: *Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten*. Düsseldorf 2023, verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008594 [Zugriff am 18.04.2023/ 16:00]

Mayring, Philipp: *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 13., überarbeitete Auflage, Weinheim, Beltz Verlagsgruppe, 2022

Müller-Jentsch, Walther: *Tarifautonomie. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge*. Wiesbaden, Springer Fachmedien, 2018

Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 23., neu bearbeitete Auflage, München, C. H. Beck-Verlag, 2023

Rothe, Michael: Sachsen ist Vorletzter bei der Tarifbindung. 10.05.2023, verfügbar unter: <https://www.saechsische.de/wirtschaft/sachsen-ist-vorletzter-bei-der-tarifbindung-5856819-plus.html> [Zugriff am 16.05.2023/13:05]

Saft, Gunnar: *Sachsens Koalition schiebt eigenes Vergabegesetz erneut auf*. 14.03.2023, verfügbar unter: <https://www.saechsische.de/sachsen/sachsen-landespolitik-koalition-schiebt-eigenes-vergabegesetz-erneut-auf-5832914-plus.html> [Zugriff am 30.04.2023/ 16:00]

Sächsischer Landtag: *Henning Homann, SPD.* 2023, verfügbar unter: <https://www.landtag.sachsen.de/de/abgeordnete/abgeordnetensuche/abgeordnete/862> [Zugriff am 15.05.2023/ 14:00]

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.): *Heimat für Fachkräfte. Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen.* Dresden 2019, verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962> [Zugriff am 07.04.2023/ 11:00 Uhr]

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.): *Investitionsförderung zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur neu aufgestellt.* 31.05.2022, verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1046217> [Zugriff am 01.05.2023/ 13:45]

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.): *Klarstellung zur Berichterstattung zur Richtlinie GRW RIGA.* 02.06.2022, verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1046444> [Zugriff am 01.05.2023/ 14:30]

Schmid, Josef; Hedrich, Horst: Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik in den Bundesländern: Differenzierungen und Differenzen. In: Achim Hildebrandt; Frieder Wolf (Hrsg.): *Die Politik der Bundesländer. Staatstätigkeit im Vergleich.* 1. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008, S. 193 – 214

Schroeder, Wolfgang: Neue Mitglieder gewinnen. Erfahrungen aus den USA können deutschen Gewerkschaften helfen. *WZB Mitteilungen.* Nr. 164 (2019), S. 29 – 31

Schulten, Torsten; Lübker, Malte; Bispinck, Reinhard: *Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen.* Dresden 2019, verfügbar unter: <https://sachsen.dgb.de/themen/1/++co++ea6f58e2-e8eb-11e9-8f6a-52540088cada> [Zugriff am 18.04.2023/ 15:30]

Schulten, Thorsten: *Tariftreue und Mindestlöhne in den Vergabegesetzen der Bundesländer.* 22.03.2018, verfügbar unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++5fa45de4-2d0c-11e8-b72b-52540088cada> [Zugriff am 30.04.2023/ 15:00]

Schulten, Thorsten: *Tariftreue und Mindestlöhne in den Landesvergabegesetzen.* 16.06.2020, verfügbar unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++1e87b0b6-c1fe-11ea-95e1-52540088cada> [Zugriff am 30.04.2023/ 14:00]

Sell, Stefan: *Aktuelle Sozialpolitik. Aus den Tiefen und Untiefen der Sozialpolitik.* 30.07.2021, verfügbar unter: <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2021/06/30/allgemeinverbindlicherklaerung-von-tarifvertraegen/> [Zugriff am 27.04.2023/ 10:15]

SPD, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Es geht um Sachsens Zukunft. SPD-Programm für die Landtagswahl 2004.* Dresden 2004, verfügbar unter: <https://www.fes.de/bibliothek/spd-sachsen-wahlprogramme> [Zugriff am 07.04.12:45 Uhr]

SPD, Landesverband Sachsen (Hrsg.): *Es ist dein Land. Regierungsprogramm der SPD Sachsen von 2019 bis 2024*. Dresden 2019, verfügbar unter: <https://www.fes.de/bibliothek/spd-sachsen-wahlprogramme> [Zugriff am 15.05.2023/ 15:00]

Suchaneck, Andreas; Lin-Hi, Nick; Sauerland, Dirk: *Ordnungspolitik*. 30.08.2021, verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/ordnungspolitik-44735/version-384788> [Zugriff am 20.04.2023/ 18:00]

Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V. (VSW) (Hrsg.): *Fünf-Punkte-Programm für mehr Fachkräfte in Sachsen. Thesenpapier der Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V.* 15.03.2023, verfügbar unter: <https://vsw-direkt.de/2023/03/20/vsw-thesenpapier-fuenf-punkte-programm-fuer-mehr-fachkraefte-in-sachsen/> [Zugriff am 18.04.2023/ 17:30]

Rechtsquellenverzeichnis

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG): in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478)

Tarifvertragsgesetz (TVG): in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055)

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorlegt wurde. Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Ort, Datum

Unterschrift