Dr. Marion Salot

Erosion der Tarifbindung im Land Bremen

Die Politik muss gegensteuern

In aller Kürze:

Wie in ganz Deutschland ist auch im Land Bremen die Tarifbindung in den vergangenen Jahren rückläufig. Besonders stark gesunken ist der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen. Er liegt derzeit nur noch bei 18 Prozent. Insgesamt profitieren im Land Bremen noch 57 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen. Im Jahr 2008 waren es mit 67 Prozent deutlich mehr. Besonders alarmierend stellt sich die Tarifflucht im Einzelhandel dar. Hier fällt nur noch jede beziehungsweise jeder dritte Beschäftigte unter einen Tarifvertrag. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zieht diese Entwicklung tendenziell eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach sich: Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen arbeiten eine Stunde länger und verdienen rund zehn Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben, die einen Tarifvertrag anwenden. Die Politik sollte deshalb gegensteuern. Auf Bundesebene muss die Einführung allgemeinverbindlicher Tarifverträge erleichtert werden. Aber auch das Land Bremen kann einiges tun: Öffentliche Aufträge sollten nur noch an tariftreue Unternehmen vergeben werden und auch in der Wirtschaftsförderung sollte die Tarifbindung ein ausschlaggebendes Kriterium sein. Beides kann Herzstück einer Initiative „Bremen – Land der guten Arbeit“ sein, die nicht nur Bremen als Wirtschaftsstandort stärken würde, sondern auch dazu beitragen kann, dass das Bundesland für Fachkräfte attraktiver wird.

Tarifverträge sorgen für eine gute und transparente Entlohnung, regeln Urlaubs-, Weihnachtsgeld und Zuschläge sowie die Arbeitszeit und die betriebliche Altersvorsorge. Gerade in der Corona-Krise hat sich erneut gezeigt, welchen Wert Tarifverträge haben können, denn viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben von einer hier vereinbarten Aufstockung des Kurzarbeitergeldes profitiert. Oftmals konnten Beschäftigte hierdurch sogar annähernd das volle Gehalt erzielen. Angesichts dieser Vorteile ist es eine schlechte Nachricht, dass die Tarifbindung kontinuierlich abnimmt. Welche Folgen hat dies für die Beschäftigten und welche Hebel hat die Landesregierung in der Hand, um der Tarifflucht zu begegnen?

Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe hat sich in Bremen seit 2008 halbiert

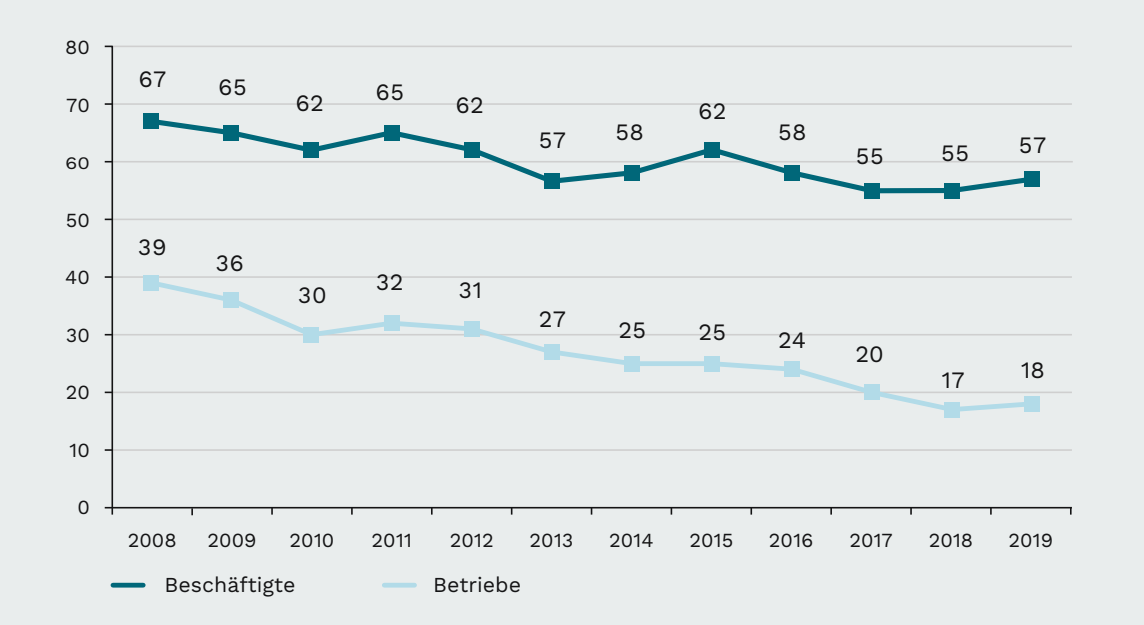
Nicht nur in Deutschland, sondern auch im Land Bremen geht die Tarifbindung immer weiter zurück. Während 2008 noch gut zwei Drittel der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig waren, sind es mittlerweile nur noch 57 Prozent. In ganz Deutschland fallen sogar nur noch 52 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe hat sich im Land Bremen seit 2008 sogar mehr als halbiert: 2019 wendeten dem IAB-Betriebspanel[1] zufolge nur noch 18 Prozent der Unternehmen einen Tarifvertrag

1 Vgl. Frei et al. (2020).

an *(Abbildung 1)*. Damit liegt das Bundesland hier deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 27 Prozent. 27 Prozent der Bremer Unternehmen haben darüber hinaus angegeben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Im Bundesdurchschnitt sind es mit 29 Prozent etwas mehr.

„Viele Arbeitgeberverbände haben Mitgliedschaften ohne Tarifbindung eingeführt und so die Tarifflucht befördert.“

Abbildung 1:
Anteil der Beschäftigten und Betriebe mit Tarifvertrag im Land Bremen in Prozent
2008 bis 2019



Quelle: IAB Betreibspanel 2008 bis 2019
© **Arbeitnehmerkammer** Bremen

Dass im Land Bremen trotz des geringen Anteils tarifgebundener Unternehmen noch verhältnismäßig viele Beschäftigte unter den Schutz eines Tarifvertrags fallen, hängt vor allem mit der Wirtschaftsstruktur und den Betriebsgrößen in Bremen zusammen. Das Land Bremen ist stärker als andere Regionen von Großunternehmen und Branchen geprägt, die traditionell eine hohe Tarifbindung aufweisen. Hierzu zählen die Automobil- und die Stahlindustrie, aber auch die Luft- und Raumfahrtindustrie sowie der Hafen. Auch der öffentliche Dienst ist im Stadtstaat überproportional vertreten. Diese Voraussetzungen begünstigen eigentlich eine hohe Tarifbindung. Der Strukturwandel, also die Transformation von der Industrie- und zur Dienstleistungsgesellschaft, hat aber dazu beigetragen, dass die Bedeutung von Tarifverträgen sinkt. Im Zuge dieser Entwicklung sind in wichtigen industriellen Branchen, die traditionell eine hohe Tarifbindung aufweisen, Arbeitsplätze abgebaut worden, während im Dienstleistungssektor Beschäftigung geschaffen wurde. Hier sind Tarifverträge häufig weniger verbreitet. Beschleunigt wurde diese Entwicklung durch die Digitalisierungs- und Rationalisierungsstrategien, die in der Industrie vorangetrieben wurden. Insbesondere in Großunternehmen, wie beispielsweise in der Automobilindustrie, werden aber auch zunehmend Arbeitsbereiche (wie beispielsweise die Logistik) ausgegliedert. Auch dies führt zu einer sektoralen Verschiebung.

Im Land Bremen sind in den vergangenen Jahren dementsprechend fast ausschließlich im Dienstleistungssektor Arbeitsplätze entstanden: Hier ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beispielsweise seit 2008 um gut 50.000 Stellen angestiegen, während die Beschäftigung in der Bauindustrie nahezu konstant geblieben ist und im verarbeitenden Gewerbe sogar 3.700 Arbeitsplätze verloren gingen. Da die Tarifbindung in den Dienstleistungsbranchen niedriger ist als im verarbeitenden Gewerbe,[2] fallen so immer weniger Beschäftigte unter einen Tarifvertrag. Darüber hinaus haben auch die Arbeitgeberverbände die sinkende Tarifbindung befördert, indem sie Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, die sogenannten OT-Mitgliedschaften, eingeführt haben. Die Anwendung eines Tarifvertrags ist in diesen Verbänden kein ausschlaggebendes Kriterium mehr für eine Aufnahme.

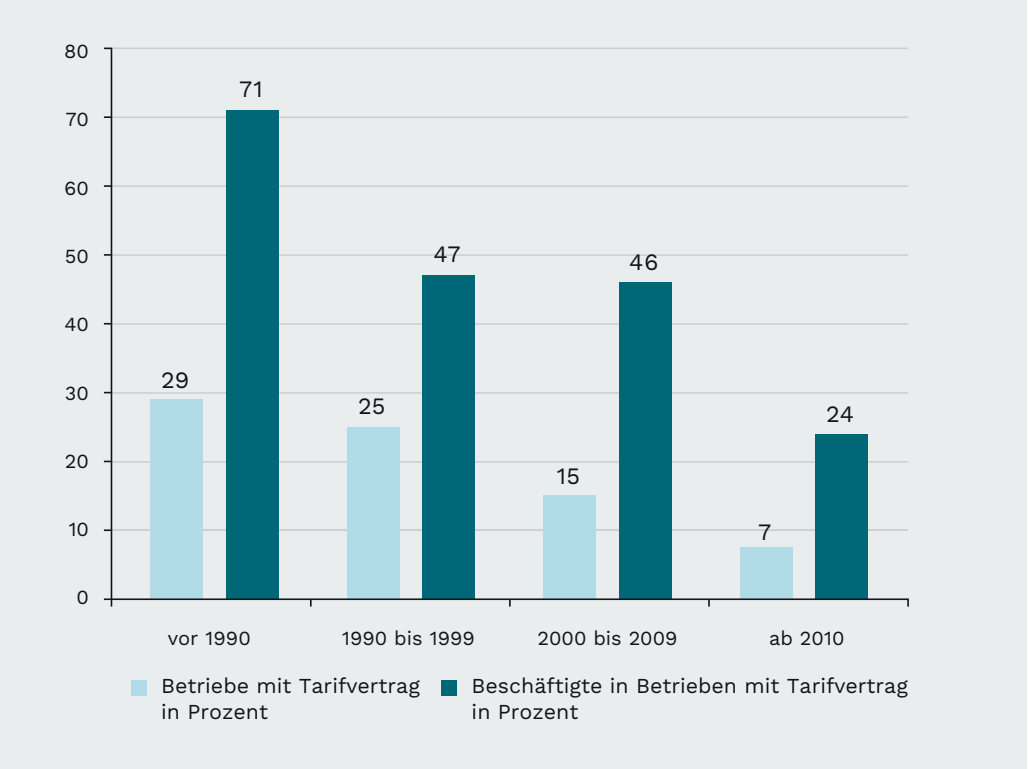
2 Vgl. hierzu Frei et al. (2020).

Neu gegründete Unternehmen sind besonders selten tarifgebunden

Den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge ist die Tarifbindung in kleineren und mittleren Unternehmen besonders gering. So wenden unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur elf Prozent der Unternehmen einen Tarifvertrag an, bei den Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es 29 Prozent und bei den mittelgroßen Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) 53 Prozent. Unter Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wenden hingegen 88 Prozent einen Tarifvertrag an.

Nicht nur die Betriebsgröße, sondern auch das Gründungsjahr hat einen großen Einfluss auf die Tarifbindung. Grundsätzlich gilt: Je länger ein Unternehmen „am Markt“ ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass ein Tarifvertrag vorliegt. Laut IAB-Betriebspanel wenden 29 Prozent der vor 1990 gegründeten Betriebe einen Tarifvertrag an, aber nur sieben Prozent der Unternehmen, die nach 2010 entstanden sind. Bezogen auf die Beschäftigten sind die Unterschiede ebenfalls frappierend: So fallen 71 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Betrieb arbeiten, der vor 1990 gegründet wurde, unter einen Tarifvertrag, aber nur 24 Prozent der Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, das es erst seit 2010 gibt *(Abbildung 2)*.

Abbildung 2:
Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr



Quelle: IAB Betreibspanel 2008 bis 2019
© **Arbeitnehmerkammer** Bremen

Eine große Diskrepanz gibt es zudem zwischen den unterschiedlichen Branchen. Am höchsten ist die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung. Hier fielen im Land Bremen 2019 87 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag. Im verarbeitenden Gewerbe sind es rund 61 Prozent. Besonders gering ist die Tarifbindung im Bereich Handel/Reparatur: Nur sieben Prozent der Unternehmen und 24 Prozent der Beschäftigten sind hier noch tarifgebunden. Auffällig ist auch die geringe Tarifbindung in der Logistik: Hier wenden nur acht Prozent der Betriebe einen Tarifvertrag an. 2014 waren es immerhin noch 27 Prozent der Betriebe *(Tabelle 1)*. Dass dennoch 54 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag fallen, hängt mit der Bedeutung des Hafens zusammen, dem ein großer Teil der Arbeitsplätze im Logistik-Sektor zuzuordnen ist. Daneben sind aber gerade in diesem wichtigen und für das Land Bremen standortprägenden Bereich viele Unternehmen angesiedelt, die eben keinen Tarifvertrag anwenden und in denen häufig ein niedriges Lohnniveau und prekäre Arbeitsverhältnisse vorzufinden sind.

Tabelle 1:
Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag im Land Bremen seit 2014 in Prozent

	Betriebe mit Tarifvertrag			Beschäftigte mit Tarifvertrag		
	2014	2017	2019	2014	2017	2019
Verarbeitendes Gewerbe	25	14	16	82	70	61
Baugewerbe	55	47	49	66	66	70
Handel/Reparatur	17	12	7	41	28	24
Logistik	27	12	8	50	46	54
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	19	16	14	53	59	54
Gesundheits- und Sozialwesen	20	26	20	39	29	60
Sonstige Dienstleistungen	23	19	24	41	54	62
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	59	42	38	89	89	87
Insgesamt	**25**	**20**	**18**	**58**	**55**	**57**

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL); eigene Berechnungen
© **Arbeitnehmerkammer** Bremen

Kürzere Arbeitszeiten und mehr Gehalt für Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben

Wie sich die Tarifbindung konkret auf die Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Land Bremen auswirkt, hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer im vergangenen Jahr im Rahmen der Studie „Tarifverträge und Tarifflucht im Land Bremen“[3] berechnet. Hierbei wurde deutlich, dass Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt wöchentlich 64 Minuten länger arbeiten müssen, dafür aber über ein 10,5 Prozent geringeres Gehalt verfügen als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Unternehmen tätig sind, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, arbeiten immerhin noch 57 Minuten länger und verdienen acht Prozent weniger, als ihre Kolleginnen und Kollegen in tarifgebundenen Unternehmen.[4] Dies verdeutlicht, dass eine Orientierung am Tarifvertrag im Schnitt eine deutliche Verschlechterung gegenüber einer Tarifbindung für die Beschäftigten bedeutet.

3 Schulten et al. (2020).

4 Die hier genannten Zahlen stellen bereinigte Werte dar. Strukturmerkmale wie Betriebsgröße, Wirtschaftszweig oder Qualifikationsstruktur der Beschäftigten wurden herausgerechnet.

Dass Tarifverträge auch einen wichtigen Beitrag gegen Lohnungleichheit leisten, belegen Daten aus der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“, die das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen alle zwei Jahre durchführt. Dieser Auswertung zufolge fallen nur 44 Prozent der Beschäftigten, die über ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1.000 Euro verfügen, unter einen Tarifvertrag. Mit zunehmendem Einkommen steigt die Tarifbindung kontinuierlich an. Beschäftigte mit einem Nettoeinkommen von 3.000 bis 4.000 Euro profitierten bereits zu 71 Prozent von einem Tarifvertrag. Selbst in den ganz hohen Einkommensgruppen liegt die Tarifbindung mit 61 Prozent höher als in der untersten Lohngruppe. Dieser Befund verdeutlicht den engen Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Tarifbindung und führt vor Augen, dass gerade die Beschäftigten, für die tarifvertragliche Regelungen die meisten Vorteile bringen würden, am wenigsten von Tarifverträgen profitieren.[5]

Allgemeinverbindliche Tarifverträge in Niedriglohnbranchen

Vor allem in Branchen, in denen niedrige Durchschnittseinkommen und atypische Beschäftigungsverhältnisse dominieren, ist die Tarifbindung gering. Ein Beispiel hierfür ist der Einzelhandel. Hier ist im Land Bremen nur noch jede beziehungsweise jeder dritte Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben tätig. 2011/2012 war es immerhin noch mehr als jede beziehungsweise jeder zweite Beschäftigte.[6] Der Bedeutungsverlust der Tarifverträge im Einzelhandel ist deshalb besonders problematisch, weil die Löhne in dieser Branche gering sind. Vor allem im Lebensmitteleinzelhandel liegen die Einkommen weit abgeschlagen am unteren Ende der Skala.[7] Da der Einzelhandel aber die viertgrößte Branche im Land Bremen ist und jede zehnte sozialversicherungspflichtige beschäftigte Frau hier arbeitet, hat er eine herausragende Bedeutung für den Bremer Arbeitsmarkt. Deshalb ist es umso wichtiger, die rückläufige Tarifbindung in dieser Branche zu stoppen. Angesichts der angespannten Lage, in der sich der Einzelhandel in Folge der Corona-Pandemie befindet, ist dies keine einfache Aufgabe, denn die durch die Lockdowns zu verzeichnenden Umsatzeinbußen erhöhen den Kostendruck und damit auch den Anreiz über einen Ausstieg aus der Tarifbindung Personalkosten zu sparen. Mit Thalia hat ein „Branchenriese“ bereits zum 1. Januar 2021 diesen Schritt vollzogen. Es ist zu befürchten, dass weitere Unternehmen nachziehen werden.

„Vor allem in Branchen, in denen niedrige Durchschnittseinkommen und atypische Beschäftigungsverhältnisse dominieren, ist die Tarifbindung gering.“

5 Vgl. Schulten et al. (2020).

6 Die Zahlen zur Tarifbindung im Einzelhandel beziehen sich auf den Zeitraum 2017/2018. Vgl. Schulten et al. (2020).

7 Siehe hierzu Salot (2020).

Um keine Benachteiligung für tarifgebundene Betriebe zuzulassen, wäre es gerade jetzt dringend geboten, hier mit einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Tarifvertrags gegenzusteuern. Dies hatte der Bundesarbeitsminister bereits während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 gefordert. Da aber arbeitgeberseitig die OT-Mitgliedschaften inzwischen weit verbreitet und auch beim Handelsverband Nordwest zugelassen sind, ist dies unter den gegebenen gesetzlichen Regelungen derzeit nicht absehbar. Dabei hat gerade der Einzelhandel eine lange Tradition hinsichtlich allgemeinverbindlicher Tarifverträge. Bis zur Jahrtausendwende gab es zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einen Konsens, dass abgeschlossene Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden. In Westdeutschland waren Ende der 1990er-Jahre noch fast drei Viertel der Beschäftigten im Handel in tarifgebundenen Betrieben tätig. Diese hohe Tarifbindung war ausdrücklich von Seiten der Arbeitgeber so gewollt. Hierdurch sollte Schmutzkonkurrenz und Lohndrückerei vermieden werden, um auszuschließen, dass der Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.[8]

Neben dem Einzelhandel zählt auch das Gastgewerbe zu den Branchen, in denen die Löhne weit unter dem Durchschnitt liegen. Die hier vorherrschenden kleinteiligen Strukturen erschweren zudem eine weite Verbreitung von Tarifverträgen. Im Land Bremen ist es 2018 allerdings erstmals gelungen, einen kompletten Entgelttarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären und so die Einkommen zu stabilisieren (siehe Kasten). 2020 ist mit der AVE des Entgelttarifvertrags für das Friseurhandwerk ein weiterer wichtiger Schritt zur Stärkung der Tarifbindung im Land Bremen gelungen.

Die AVE im Gastgewerbe: Ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Tarifbindung

Da der Bremer DEHOGA-Landesverband bislang keine OT-Mitgliedschaften zulässt, konnte die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) im Jahr 2017 gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Entgelttarifvertrags stellen. Im Jahr 2018 trat die AVE nach einem positiven Votum des Tarifausschusses in Kraft. Begründet wurde dieser Schritt mit der in der Branche zu beobachtenden wirtschaftlichen Fehlentwicklung, die unter anderem durch häufige Verstöße gegen das Mindestlohngesetz begründet wurde. Ein weiteres Argument war die Erosion der Tarifstrukturen, denn der DEHOGA beklagte in den vorangegangenen zehn Jahren stark rückläufige Mitgliederzahlen. Die AVE sollte dazu beitragen, den Anteil der Beschäftigten zu reduzieren, die so wenig verdienten, dass sie ergänzende Hilfen aus dem SGB II beantragen mussten. Zudem sollte das Lohnniveau angehoben werden. Beides ist hierdurch gelungen. Einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit zufolge ist der Anteil erwerbstätiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Branche von 11,9 Prozent im Juni 2017 auf 10,2 Prozent im Juni 2020 gesunken. Das entspricht einem Rückgang von gut 17 Prozent.[9] Während das mittlere Einkommen eines Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2018 einschließlich der Sonderzahlungen bei 2.164 Euro lag, betrug es 2019 bereits 2.339 Euro. Die erste AVE hatte eine Laufzeit bis Ende 2019 und wurde Anfang 2020 erneut beschlossen. Aktuell ist der Entgelttarifvertrag noch bis zum 31. März 2021 allgemein verbindlich. Es ist zu hoffen, dass es gelingt, die AVE trotz der Schwierigkeiten, mit denen das Gastgewebe im Zuge der Pandemie aktuell konfrontiert wird, erneut zu verlängern.

8 Vgl. Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen e.V.: Aufnahme in das Tarifregister und Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen vom 24.07.1998.

9 Zum Vergleich: Über alle Branchen hinweg hat sich der Anteil der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im selben Zeitraum von 3,6 Prozent auf 3,2 Prozent verringert. Dieser Anteil ist damit um 8,7 Prozent gesunken.

Erosion der Tarifbindung: Die Politik muss gegensteuern!

Auch wenn der Tarifflucht über eine Stärkung der Sozialpartnerschaft und des Tarifvertragssystems begegnet werden sollte, wird dies nicht ausreichen, um mittelfristig zu einer flächendeckenden und branchenübergreifenden Erhöhung der Tarifbindung zu kommen. Deshalb ist auch die Politik gefordert, steuernd einzugreifen. Das Beispiel des Gastgewerbes verdeutlicht, welchen Wert allgemeinverbindliche Tarifverträge für Branchen haben können, die kleinteilig strukturiert sind und in denen der Kostendruck hoch ist. Insbesondere dort, wo die Gefahr besteht, dass die Folgen der Pandemie eine weitere Erosion der Tarifbindung nach sich ziehen wird, können AVEs dazu beitragen, die Löhne zu stabilisieren. Derzeit sind die Hürden für eine Allgemeinverbindlicherklärung allerdings noch viel zu hoch. Sie setzen erstens voraus, dass ein gemeinsamer Antrag von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband gestellt wird. Zweitens muss schließlich noch der paritätisch besetzte Tarifausschuss diesem gemeinsamen Antrag *mehrheitlich* zustimmen. Die Arbeitgeberseite hat hier also die Möglichkeit, einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit im zweiten Schritt noch abzulehnen, obwohl die zuständige Gewerkschaft und der zuständige Arbeitgeberverband zuvor eine Einigkeit über die Einführung einer AVE erzielt hatten. Diese Konstellation erschwert die Einführung allgemeinverbindlicher Tarifverträge erheblich. Die Bundesregierung ist deshalb gefordert, die Hürden zu senken. So sollte der Abstimmungsmodus im Tarifausschuss, bei dem derzeit die Arbeitgeberseite faktisch ein Vetorecht hat, geändert werden. Außerdem sollte es beispielsweise ermöglicht werden, dass bereits ein Tarifpartner einen Antrag stellen kann. Das Vorhaben des Bremer Senats, im Rahmen einer Bundesratsinitiative die Erleichterung der AVE von Tarifverträgen zu erreichen, ist deshalb ein richtiger Schritt.

Öffentliche Aufträge nur für tariftreue Unternehmen

Auch auf Landesebene kann einiges unternommen werden, um die Tarifbindung zu stärken. Ein wichtiges Instrument ist die Einführung von Tariftreuevorgaben bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Deutschlandweit werden jährlich mehr als 500 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge ausgegeben, was etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht. Dieses Instrument hat also einen nicht zu unterschätzenden Hebeleffekt. Thüringen und Berlin haben ihr Vergabegesetz bereits entsprechend geändert. Dass auch die Bremer Regierungskoalition in diesem Jahr eine Novellierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes anstrebt, ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen. Sie sollte hierbei ihre landespolitischen Spielräume vollumfänglich ausnutzen, um den Grundsatz „Kein Auftrag ohne Tariftreue“ umzusetzen.

Eine besondere Herausforderung wird es zukünftig sein, gerade neu gegründete und kleinere Betriebe in die Tarifbindung zu bringen. Diese Unternehmen könnten über das Instrument der Wirtschaftsförderung erreicht werden. Bisher werden Tariftreuevorgaben in diesem Kontext nicht berücksichtigt. Da hier allein im Jahr 2019 über die landeseigene Bremer Aufbaubank knapp 14 Millionen Euro an Zuschüssen und mehr als 100 Millionen Euro an Förderkrediten und Darlehen vergeben wurden, kann mit diesem Instrument aber einiges bewegt werden.

Auch hier kann sich Bremen an anderen Bundesländern orientieren. So hat zum Beispiel Niedersachsen die Richtlinie ausgegeben, dass Förderanträge von Unternehmen mit Tarifvertrag in besonderer Weise berücksichtigt werden. Das Land Mecklenburg-Vorpommern räumt beispielsweise in seinen Wirtschaftsförderungsrichtlinien tarifgebundenen Unternehmen generell einen höheren Fördersatz ein und schließt größere Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten komplett von jeglicher Förderung aus, wenn diese Löhne und Gehälter unterhalb des Tarifniveaus zahlen.

Bremen – Land der guten Arbeit

Die Arbeitnehmerkammer Bremen spricht sich seit Langem dafür aus, dass sich Bremen als „Land der guten Arbeit“ profiliert und eine Landesinitiative aufsetzt, die unter diesem Leitbild Programme bündelt, die dezidiert darauf abzielen, für auskömmliche Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, die prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückdrängen und die die Mitbestimmung fördern. Die Stärkung von Tarifverträgen kann und sollte das Herzstück einer solchen Initiative sein. Hiervon würden nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren. Bremen würde als Wirtschaftsstandort, der sich gute Arbeitsbedingungen explizit auf die Fahnen schreibt, aufgewertet und so auch für Fachkräfte an Attraktivität gewinnen.

Literatur

Frei, Marek/Kriwoluzky, Silke/Putzing, Monika (2020): IAB-Betriebspanel Bremen. Ergebnisse der Befragung 2019. Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.), https://www.wirtschaft.bremen.de/arbeit/arbeiten_in_bremen_bremerhaven/beschaeftigungstrends-9898. Zugriff am 16.02.2021.

Salot, Marion (2020): Systemrelevante Berufe im Land Bremen: Oft unterbezahlt, häufig wenig beachtet, aber in Zeiten der Covid-19-Pandemie besonders gefordert. Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.). Bremen.

Schulten, Thorsten/Friemer, Andreas/Dingeldey, Irene/Lübker, Malte (2020): Tarifverträge und Tarifflucht im Land Bremen. Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerkammer Bremen.