



Wer öffentliches Geld nimmt: Tarifvertrag und Tariftreue in Deutschland

Gewerkschaft Underdog · Fassung 1.0 · 10. Oktober 2026

Wie der Tarifvertrag 1918 verbindlich wurde, warum die Tarifbindung sinkt und was das Tariftreuegesetz des Bundes seit Mai 2026 verlangt.

Seit dem 1. Mai 2026 gilt in Deutschland ein Bundestariftreuegesetz. Wer für den Bund baut, reinigt, bewacht oder andere Dienste leistet, muss seinen Beschäftigten tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren. Das klingt selbstverständlich, war aber lange umstritten. Dieser Beitrag erzählt, wie der Tarifvertrag in Deutschland rechtlich verbindlich wurde, warum immer weniger Beschäftigte von ihm erfasst werden und was das neue Gesetz daran ändern soll.

Wie der Tarifvertrag verbindlich wurde

Vor 1918: Verträge ohne Wirkung

Tarifverträge gab es in Deutschland schon im Kaiserreich, etwa im Buchdruck. Rechtlich standen sie aber auf schwachem Grund. Ein Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag unterschrieben hatte, konnte mit einzelnen Beschäftigten trotzdem schlechtere Bedingungen vereinbaren. Ob das galt, war Sache der Gerichte, und die Antworten fielen unterschiedlich aus.

Die Tarifvertragsverordnung von 1918

Das änderte sich in den Wochen nach der Revolution. Im Stinnes-Legien-Abkommen vom 15. November 1918 erkannten die Unternehmerverbände die Gewerkschaften als gleichberechtigte Tarifpartner an. Am 23. Dezember 1918 folgte die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, erlassen vom Rat der Volksbeauftragten. Mit ihr erhielt der Tarifvertrag erstmals verbindliche Wirkung: Seine Regeln galten unmittelbar für die Arbeitsverhältnisse der Gebundenen, und schlechtere Abreden waren unwirksam.

Die Verordnung enthielt noch eine weitere Neuerung. Ein Tarifvertrag konnte für allgemein verbindlich erklärt werden und galt dann auch für Arbeitgeber und Beschäftigte, die keinem Verband angehörten. Deutschland war das erste Land in Europa, das diese Möglichkeit schuf.

Das Tarifvertragsgesetz von 1949

Im Nationalsozialismus wurden Gewerkschaften und Tarifverträge abgeschafft; an ihre Stelle traten staatliche Tarifordnungen. Nach 1945 bauten die neuen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände das System wieder auf. Das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, beschlossen noch vor der Gründung der Bundesrepublik für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet, ist im Kern bis heute in Kraft. Sein § 4 bestimmt, dass Tarifnormen für beide tarifgebundenen Seiten unmittelbar und zwingend gelten. Sein § 5 regelt die Allgemeinverbindlicherklärung.

Seither gilt der Grundsatz der Tarifaufonomie: Löhne und Arbeitsbedingungen handeln Gewerkschaften und Arbeitgeber miteinander aus, nicht der Staat.

Warum immer weniger Beschäftigte erfasst sind

Die Zahlen

Die Tarifaufonomie setzt voraus, dass Tarifverträge auch gelten. Genau das ist immer seltener der Fall. Nach dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung arbeiteten 2024 rund 41 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag und weitere 8 Prozent in Betrieben mit Haustarifvertrag. Seit 1996 ist die Branchentarifbindung um rund 26 Prozentpunkte gesunken. Im Westen lag sie 2024 bei etwa 43 Prozent, im Osten bei etwa 31 Prozent. Erst seit 2022 deutet sich eine Stabilisierung an.

Der Rückgang betrifft vor allem die Privatwirtschaft. Viele Unternehmen sind aus ihren Arbeitgeberverbänden ausgetreten oder in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewechselt. Neue Unternehmen treten oft gar nicht erst bei.

Was das für Beschäftigte bedeutet

Ohne Tarifvertrag gelten nur die gesetzlichen Mindeststandards: der Mindestlohn, der gesetzliche Mindesturlaub, die Höchstarbeitszeit. Alles darüber hinaus muss jede und jeder einzeln aushandeln. Tarifverträge regeln dagegen in der Regel höhere Löhne, Zuschläge, zusätzlichen Urlaub und kürzere Arbeitszeiten. Für dieselbe Arbeit kann es deshalb einen erheblichen Unterschied machen, ob ein Betrieb tarifgebunden ist oder nicht.

In mehr als jedem vierten Arbeitskampf des Jahres 2025 ging es nach der Arbeitskampfbilanz des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung darum, dass ein Unternehmen überhaupt einen Tarifvertrag abschließt. Der Streit um die Tarifbindung ist damit selbst zu einer der häufigsten Ursachen für Streiks geworden.

Der europäische Rahmen

Auch die Europäische Union hat sich des Themas angenommen. Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne von 2022 verlangt von Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der

Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst sind, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen. Deutschland liegt deutlich unter dieser Marke.

Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen

Die Idee

Der Staat vergibt jedes Jahr Aufträge in großem Umfang. Wer dabei allein nach dem niedrigsten Preis entscheidet, belohnt das Unternehmen, das seinen Beschäftigten am wenigsten zahlt. Tariftreuegesetze setzen hier an: Wer öffentliche Aufträge will, muss sich verpflichten, tarifliche Bedingungen einzuhalten. So konkurrieren Unternehmen nicht über die Löhne, sondern über Qualität und Organisation.

Der Umweg über Europa

Mehrere Bundesländer hatten solche Regeln schon vor Jahren eingeführt. 2008 geriet die Idee in Schwierigkeiten. Im Urteil Rüffert vom 3. April 2008 entschied der Gerichtshof der Europäischen Union, dass eine Regel des niedersächsischen Vergabegesetzes gegen die Dienstleistungsfreiheit verstieß. Sie verlangte die Einhaltung eines Bautarifvertrags, der weder allgemein verbindlich war noch für private Aufträge galt.

Sieben Jahre später zog der Gerichtshof eine andere Linie. Im Urteil RegioPost vom 17. November 2015 hielt er es für zulässig, die Vergabe an ein gesetzlich festgelegtes Mindestentgelt zu knüpfen, damals 8,70 Euro in der Stunde in Rheinland-Pfalz. Der Unterschied lag darin, dass dieses Entgelt in einer Rechtsvorschrift selbst stand und allgemein galt. Diese Unterscheidung prägt bis heute, wie Tariftreue rechtlich gebaut werden muss.

Das Bundestariftreuegesetz von 2026

Der Bundestag hat das Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes am 26. Februar 2026 beschlossen, mit den Stimmen von CDU/CSU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen. Es wurde am 30. April 2026 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. 2026 I Nr. 119) und gilt seit dem 1. Mai 2026.

Es gilt für Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen des Bundes ab einem geschätzten Wert von 50.000 Euro ohne Umsatzsteuer, wenn die Leistung in Deutschland erbracht wird. Auftragnehmer müssen ein Tariftreueversprechen abgeben: Sie gewähren ihren Beschäftigten mindestens die Arbeitsbedingungen, die eine Rechtsverordnung für die jeweilige Branche festsetzt. Diese Verordnung erlässt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbands, auf der Grundlage der einschlägigen Tarifverträge. Festgesetzt werden können die Entlohnung, der bezahlte Mindestjahresurlaub sowie Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen. Die Pflicht erstreckt sich auf Nachunternehmer und Verleihfirmen.

Ausgenommen sind unter anderem Lieferleistungen sowie Verteidigungs- und sicherheitsspezifische Aufträge; Vergabeverfahren der Bundeswehr, die bis Ende 2032 eingeleitet werden, fallen ebenfalls nicht darunter. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat das Gesetz als Durchbruch bezeichnet und zugleich kritisiert, dass Lieferleistungen und Bundeswehraufträge ausgenommen sind und der Schwellenwert hoch liegt.

Was das für Sie heißt

Wenn Sie für einen öffentlichen Auftrag arbeiten

Arbeiten Sie für ein Unternehmen, das einen Auftrag des Bundes ausführt, können Ihnen tarifliche Bedingungen zustehen, auch wenn Ihr Arbeitgeber sonst keinen Tarifvertrag anwendet. Das gilt auch für Subunternehmen und für Leiharbeit auf dem Auftrag. Fragen Sie nach, für welchen Auftraggeber Sie eingesetzt werden, und schreiben Sie Ihre Einsätze und Stunden auf. Ob für Ihre Branche schon eine Verordnung gilt, prüfen wir mit Ihnen.

Warum Tarifbindung keine Nebensache ist

Ein Gesetz kann Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen verlangen. Es kann aber keine Tarifverträge schaffen, wo keine verhandelt werden. Tarifverträge entstehen dort, wo genug Beschäftigte organisiert sind, um sie durchzusetzen. Das war 1918 so, und es ist heute nicht anders.

Zusammenfassung

Verbindlich wurde der Tarifvertrag in Deutschland mit der Verordnung vom 23. Dezember 1918, die auch die Allgemeinverbindlicherklärung einführte. Das Tarifvertragsgesetz von 1949 hat diese Grundsätze übernommen und gilt bis heute. Zugleich ist die Tarifbindung stark gesunken: 2024 arbeiteten nur noch rund 41 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag. Das Bundestariftreuegesetz verpflichtet seit dem 1. Mai 2026 Unternehmen, die Aufträge des Bundes ab 50.000 Euro ausführen, tarifliche Arbeitsbedingungen zu gewähren, die eine Rechtsverordnung festsetzt. Es bindet öffentliches Geld an faire Bedingungen, ersetzt aber nicht die Tarifverträge, die erst verhandelt werden müssen.

Zitiert als

Wer öffentliches Geld nimmt: Tarifvertrag und Tariftreue in Deutschland, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/de/blog/tarifvertrag-und-tariftreue/v7ypgahf>, abgerufen am 13.10.2026.

Lizenz

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
