

Antrag

des Abg. Dr. Fulst-Blei u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales, Arbeit und Gesundheit

Tarifbindung in Baden-Württemberg im Rückwärtsgang? Sicherung des fairen Wettbewerbs durch die Landesregierung

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Baden-Württemberg in den vergangenen fünf Jahren entwickelt hat (bitte aufgeschlüsselt nach Jahren sowie nach Branchen- und Firmen- bzw. Haustarifverträgen);
2. wie sich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in tarifgebundenen Betrieben in Baden-Württemberg beschäftigt sind, im selben Zeitraum entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach Jahren);
3. wie sich die Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten in Baden-Württemberg auf die einzelnen Branchen verteilt und in welchen Branchen die Landesregierung im genannten Zeitraum den stärksten Rückgang feststellt (aufgeschlüsselt nach Branchen);
4. wie sie die aktuelle Situation der Tarifbindung der Unternehmen im Land beurteilt, insbesondere vor dem Hintergrund, dass zuletzt nur noch rund ein Fünftel der Betriebe im Land tarifgebunden war;
5. welche Bedeutung sie der Tarifbindung für die Entwicklung der Löhne, für die Fachkräftesicherung, für den Gender Pay Gap sowie für die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen in Baden-Württemberg beimisst;
6. ob es zutrifft, dass der ressortabgestimmte Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG), dessen Nichtweiterverfolgung die Landesregierung in der Stellungnahme zu Drucksache 17/7274 mitgeteilt hat, auch von der neuen Landesregierung nicht weiterverfolgt wird, bzw. welche anderen Maßnahmen zur Stärkung der Tariftreue sie vorsieht;

7. ob sie eine Absenkung des Schwellenwerts nach § 2 Absatz 3 LTMG von derzeit 20 000 Euro auf 10 000 Euro plant, wie sie im Koalitionsvertrag der 17. Wahlperiode ausdrücklich vereinbart war;
8. wie sich die im Koalitionsvertrag für die 18. Wahlperiode angekündigte Anhebung der Schwellenwerte bzw. der Wertgrenzen im Beschaffungswesen – für das Land „bis zur Grenze des landesrechtlichen Spielraums“, für die Kommunen bis zu den europarechtlich möglichen Schwellenwerten – zum Anwendungsbereich des LTMG verhält;
9. ob sie beabsichtigt, die Gewährung von Fördermitteln des Landes an die Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen zu koppeln;
10. welche weiteren Maßnahmen, Programme und Gesetzesvorhaben zur Stärkung der Tarifbindung, der betrieblichen Mitbestimmung und der „Guten Arbeit“ die Landesregierung in dieser Wahlperiode plant.

23.7.2026

Dr. Fulst-Blei, Binder, Dr. Kliche-Behnke,
Dr. Weirauch, Sigg, SPD

Begründung

Während der Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2021 bis 2026 noch klare Zielvorgaben für eine Überarbeitung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG) vorsah, gibt das Vertragswerk für die neue Landesregierung nur noch unkonkrete Postulate für gute Arbeit mit auf den Weg. Der Antrag soll ergründen, welche Schritte die Landesregierung konkret zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen und zur Novellierung des LTMG plant.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 14. August 2026 Nr. 5011.2-010/15 nimmt das Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. *wie sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Baden-Württemberg in den vergangenen fünf Jahren entwickelt hat (bitte aufgeschlüsselt nach Jahren sowie nach Branchen- und Firmen- bzw. Haustarifverträgen);*

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hat sich der Anteil tarifgebundener Betriebe in Baden-Württemberg in den vergangenen fünf Jahren stabilisiert. Er lag 2021 bei rund 22,3 Prozent und 2025 bei rund 23,0 Prozent; auch in den Zwischenjahren bewegte er sich mit Werten zwischen rund 22 und 24 Prozent in dieser Größenordnung. Ein weiterer Rückgang der betrieblichen Tarifbindung lässt sich auf dieser Datengrundlage daher nicht feststellen.

Den weitaus größten Anteil machen dabei Betriebe mit Branchen- bzw. Flächentarifvertrag aus. Ihr Anteil bewegte sich im betrachteten Zeitraum zwischen rund 20 und 21 Prozent. Firmen- bzw. Haustarifverträge spielen quantitativ eine deutlich geringere Rolle; ihr Anteil lag relativ konstant bei rund 2 bis 3 Prozent der Betriebe.

Tabelle 1: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Betriebe
Baden-Württemberg, 2021 bis 2025; gewichtete Anteile in Prozent

Jahr	Branchen-/ Flächentarif- vertrag	Firmen-/Haus- tarifvertrag	Keine Tarifbindung
2021	20,0	2,3	77,7
2022	19,7	2,4	77,9
2023	21,1	2,4	76,5
2024	20,9	2,4	76,7
2025	20,4	2,6	77,0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eigene Berechnungen.

2. wie sich der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in tarifgebundenen Betrieben in Baden-Württemberg beschäftigt sind, im selben Zeitraum entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach Jahren);

Beim Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben zeigt das IAB-Betriebspanel Schwankungen zwischen den einzelnen Erhebungsjahren. Danach arbeiteten 2021 rund 50,5 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf 54,0 Prozent im Jahr 2023 sank der Wert auf 44,9 Prozent im Jahr 2024 und 44,5 Prozent im Jahr 2025. Im Fünfjahresvergleich ergibt sich damit eine etwas rückläufige Tendenz.

Tabelle 2: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Beschäftigte
Baden-Württemberg, 2021 bis 2025; beschäftigtengewichtete Anteile in Prozent

Jahr	Branchen-/ Flächentarif- vertrag	Firmen-/ Haustarif- vertrag	Keine Tarifbindung
2021	41,2	9,3	49,5
2022	43,8	8,6	47,5
2023	49,2	4,8	46,0
2024	40,2	4,7	55,1
2025	39,5	4,9	55,5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eigene Berechnungen.

3. wie sich die Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten in Baden-Württemberg auf die einzelnen Branchen verteilt und in welchen Branchen die Landesregierung im genannten Zeitraum den stärksten Rückgang feststellt (aufgeschlüsselt nach Branchen);

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen bestehen Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung.

Laut IAB-Betriebspanel wies 2025 die Gruppe der Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung mit rund 45,8 Prozent den höchsten Anteil tarifgebundener Betriebe auf. Es folgten Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energie mit 34,6 Prozent sowie das Baugewerbe mit 26,2 Prozent. Bei den Dienstleistungen waren 23,2 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Deutlich niedriger lagen die Anteile in Handel und Reparatur mit 15,5 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe mit 14,6 Prozent.

Bei Betrachtung der Beschäftigten verschiebt sich das Bild. Hintergrund sind die Betriebsgrößen. In Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung arbeiteten 2025 rund 82,0 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb, in Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energie waren es 65,1 Prozent. Bei den Dienstleistungen betrug der Anteil 45,4 Prozent. Im Baugewerbe waren es 34,3 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe 33,6 Prozent und in Handel und Reparatur 27,7 Prozent.

Damit zeigt sich insbesondere, dass eine vergleichsweise geringe Zahl tarifgebundener Betriebe nicht zwingend einen ebenso geringen Anteil tarifgebundener Beschäftigter bedeutet. Dies gilt etwa für das Verarbeitende Gewerbe, in dem 2025 nur knapp 15 Prozent der Betriebe, aber rund ein Drittel der Beschäftigten tarifgebunden waren.

Im Vergleich zu 2021 fällt vor allem die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe auf. Dort ging der Anteil tarifgebundener Betriebe um rund 5,5 Prozentpunkte zurück; beim Anteil der Beschäftigten beträgt der Rückgang rund 21 Prozentpunkte. Auch im Bereich der Dienstleistungen ist bei den Beschäftigten gegenüber 2021 ein Rückgang um rund 6 Prozentpunkte festzustellen. In anderen Bereichen zeigt sich dagegen eine stabile oder teilweise auch steigende Entwicklung. Es ist zu beachten, dass es zwischen den Branchen erhebliche Schwankungen der Betriebsgröße gibt, die sich statistisch auswirken können.

Tabelle 3: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung nach Branche

Baden-Württemberg, 2021 bis 2025;
Betriebs- und Beschäftigtenanteile in Prozent

Branche	Jahr	Betriebe			Beschäftigte		
		Bran- chen-/ Flä- chen- tarif- vertrag	Firmen-/ Haus- tarif- vertrag	Keine Tarif- bindung	Bran- chen-/ Flä- chen- tarif- vertrag	Firmen-/ Haus- tarif- vertrag	Keine Tarif- bin- dung
[1] Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	2021	38,4**	0,0**	61,6**	47,9**	0,0**	52,1**
	2022	46,6**	0,0**	53,4**	62,9**	0,0**	37,1**
	2023	46,9**	1,7**	51,4**	58,1**	9,2**	32,7**
	2024	38,4**	1,2**	60,4**	46,1**	5,4**	48,5**
	2025	34,6**	0,0**	65,4**	65,1**	0,0**	34,9**
[2] Verarbei- tendes Gewerbe	2021	18,3	1,9	79,8	46,8	8,0	45,2
	2022	16,7	2,2	81,0	57,9	6,4	35,7
	2023	16,5	2,4	81,1	63,9	4,1	31,9
	2024	14,7	1,2	84,0	32,7	2,0	65,2
	2025	13,0	1,7	85,4	29,6	4,0	66,4
[3] Bauge- werbe	2021	25,3*	0,4*	74,2*	29,0*	1,6*	69,4*
	2022	29,8*	0,9*	69,4*	31,1*	4,5*	64,4*
	2023	26,3*	0,2*	73,5*	31,4*	1,8*	66,8*
	2024	21,7*	0,2*	78,1*	30,6*	1,5*	67,9*
	2025	25,9*	0,3*	73,8*	32,6*	1,7*	65,7*
[4] Handel und Reparatur	2021	13,0	2,9	84,1	15,6	7,8	76,6
	2022	12,9	2,7	84,4	18,5	8,1	73,4
	2023	14,7	0,5	84,8	24,4	3,2	72,4
	2024	17,1	0,3	82,6	25,6	7,9	66,5
	2025	15,3	0,2	84,5	26,2	1,4	72,3
[5] Dienstleis- tungen	2021	18,0	1,9	80,1	38,9	12,7	48,4
	2022	17,3	2,2	80,5	41,8	8,6	49,6
	2023	20,1	2,7	77,2	47,0	4,3	48,7
	2024	19,9	3,2	77,0	41,4	3,3	55,3
	2025	19,9	3,3	76,8	38,9	6,5	54,6
[6] Organisa- tionen o. E., Öffentliche Verwaltung	2021	42,5	8,0	49,5	74,0	6,0	20,0
	2022	34,2	7,1	58,7	54,1	19,4	26,5
	2023	35,8	10,2	54,0	66,5	12,4	21,1
	2024	41,3	8,2	50,5	70,2	12,6	17,2
	2025	34,8	11,0	54,2	74,9	7,1	18,0

* Fallzahl 50 bis unter 100 Betriebe;

** Fallzahl unter 50 Betriebe (ungewichtete Fallzahlen).

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eigene Berechnungen.

Soweit die Daten zwischen Branchen- und Firmen- bzw. Haustarifverträgen unterscheiden, bleibt der Branchentarifvertrag insgesamt die mit Abstand dominierende Form der Tarifbindung. Firmen- und Haustarifverträge haben zwar insbesondere in größeren Betrieben eine gewisse Bedeutung, können den Rückgang der Branchentarifbindung in einzelnen Wirtschaftsbereichen quantitativ aber nur begrenzt ausgleichen.

4. wie sie die aktuelle Situation der Tarifbindung der Unternehmen im Land beurteilt, insbesondere vor dem Hintergrund, dass zuletzt nur noch rund ein Fünftel der Betriebe im Land tarifgebunden war;

Die Landesregierung misst der Tarifautonomie und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft als tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft einen hohen Stellenwert bei. Der Anteil tarifgebundener Betriebe von rund einem Fünftel ist für sich genommen allerdings nur eingeschränkt aussagekräftig. Nach den vorliegenden Daten arbeitet weiterhin ein wesentlich höherer Anteil der Beschäftigten – je nach Erhebung rund 45 bis 50 Prozent – in tarifgebundenen Betrieben. Ursache hierfür ist insbesondere die deutlich höhere Tarifbindung größerer Betriebe.

Darüber hinaus entfalten Tarifverträge auch über den Kreis der unmittelbar tarifgebundenen Betriebe hinaus eine erhebliche Orientierungswirkung. Nach dem IAB-Betriebspanel gaben 2025 rund 39 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren; beschäftigtengewichtet lag dieser Anteil bei rund 49 Prozent. Tarifvertragliche Regelungen prägen damit die Arbeits- und Entgeltbedingungen in einem deutlich größeren Teil der Wirtschaft als es die reine Tarifbindungsquote erkennen lässt.

Tabelle 4: Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an Tarifverträgen

Baden-Württemberg, 2021 bis 2025; Betriebs- und Beschäftigtenanteile in Prozent

Jahr	Betriebe		Beschäftigte	
	Keine Tarifbindung	...darunter Orientierung an Tarifvertrag	Keine Tarifbindung	...darunter Orientierung an Tarifvertrag
2021	77,7	40,2	49,5	51,8
2022	77,9	46,4	47,5	58,2
2023	76,5	48,0	46,0	59,7
2024	76,7	49,4	55,1	59,6
2025	77,0	39,3	55,5	49,5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eigene Berechnungen.

5. welche Bedeutung sie der Tarifbindung für die Entwicklung der Löhne, für die Fachkräftesicherung, für den Gender Pay Gap sowie für die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen in Baden-Württemberg beimisst;

Die Tarifbindung kann mit positiven wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Effekten verbunden sein. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben erzielen im Durchschnitt höhere Entgelte als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben. Damit können zugleich höhere Einnahmen aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbunden sein. Empirische Untersuchungen weisen zudem darauf hin, dass der Gender Pay Gap in tarifgebundenen Betrieben tendenziell geringer ausfällt – was insofern erklärbar ist als tarifliche Entgeltsysteme meist an Arbeitsaufgaben, Kenntnissen und Fähigkeiten etc. anknüpfen und zwischen gleich starken

Partnern ausgehandelt sind. Daher genießen sie im Entgelttransparenzgesetz das Privileg einer Angemessenheitsvermutung. Verlässliche tarifliche Arbeits- und Entgeltbedingungen können darüber hinaus die Attraktivität eines Arbeitgebers und damit die Gewinnung und Bindung von Fachkräften unterstützen.

Bei diesen Zusammenhängen handelt es sich allerdings nicht durchweg um kausal nachweisbare Effekte; insbesondere Branchenstruktur, Betriebsgröße und Qualifikationsstruktur wirken ebenfalls auf die genannten Größen ein. Ob und in welcher Form Tarifbindung zustande kommt, beruht zudem wesentlich auf den Tarifabschlüssen und dem Interesse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich daran zu binden.

6. ob es zutrifft, dass der ressortabgestimmte Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG), dessen Nichtweiterverfolgung die Landesregierung in der Stellungnahme zu Drucksache 17/7274 mitgeteilt hat, auch von der neuen Landesregierung nicht weiterverfolgt wird, bzw. welche anderen Maßnahmen zur Stärkung der Tariftreue sie vorsieht;

7. ob sie eine Absenkung des Schwellenwerts nach § 2 Absatz 3 LTMG von derzeit 20 000 Euro auf 10 000 Euro plant, wie sie im Koalitionsvertrag der 17. Wahlperiode ausdrücklich vereinbart war;

Zu den Ziffern 6 und 7 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Der Koalitionsvertrag für die laufende 18. Wahlperiode sieht keine Änderung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG) vor. Derzeit werden weder der in Ziffer 6 angesprochene Gesetzesentwurf noch die Absenkung des Schwellenwerts nach § 2 Absatz 3 LTMG durch die Landesregierung verfolgt.

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird für die Maßnahmen zur Stärkung der Tariftreue auf die Stellungnahme zu Ziffer 10 verwiesen.

8. wie sich die im Koalitionsvertrag für die 18. Wahlperiode angekündigte Anhebung der Schwellenwerte bzw. der Wertgrenzen im Beschaffungswesen – für das Land „bis zur Grenze des landesrechtlichen Spielraums“, für die Kommunen bis zu den europarechtlich möglichen Schwellenwerten – zum Anwendungsbereich des LTMG verhält;

Das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz (LTMG) ist gemäß § 2 Absatz 1 LTMG auf die Vergabe öffentlicher Aufträge anzuwenden. Bei der Beauftragung im Wege des Direktauftrags findet das LTMG daher keine Anwendung. Dies gilt unabhängig von der konkreten Höhe der jeweiligen Wertgrenzen.

9. ob sie beabsichtigt, die Gewährung von Fördermitteln des Landes an die Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen zu koppeln;

Die Landesregierung verfolgt hierzu derzeit keine Pläne.

10. welche weiteren Maßnahmen, Programme und Gesetzesvorhaben zur Stärkung der Tarifbindung, der betrieblichen Mitbestimmung und der „Guten Arbeit“ die Landesregierung in dieser Wahlperiode plant.

Die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge ist in erster Linie Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Eine funktionsfähige Tarifautonomie setzt dabei voraus, dass Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hinreichende eigene Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume verbleiben.

Die Landesregierung setzt vor diesem Hintergrund insbesondere auf den engen und kontinuierlichen Austausch mit den Sozialpartnern im Land. Eine konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften ist ein wesentlicher Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft und wird von der Landesregierung unterstützt. Ob weitere Maßnahmen der Landesregierung erforderlich sind, ist Teil einer kontinuierlichen Prüfung und wird anhand der Entwicklungen und Erfahrungen zu bewerten sein.

In Vertretung

Dirks

Ministerialdirektorin