

Mit Tarifvertrag wärst du vielleicht noch im Urlaub

Für viele Beschäftigte geht der Sommerurlaub gerade zu Ende. Zurück bleiben schöne Erinnerungen – und nicht selten ein deutlich leereres Konto. Reisen, Unterkunft und Verpflegung sind teuer. Umso besser, wenn der Arbeitgeber mit Urlaubsgeld etwas zur Erholungskasse beiträgt.

Doch davon können die meisten Beschäftigten nur träumen. Nach einer aktuellen Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) erhalten lediglich 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. Ob es die Sonderzahlung gibt, hängt vor allem von einer Frage ab: Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag?

In tarifgebundenen Betrieben bekommen 73 Prozent der Beschäftigten Urlaubsgeld. Ohne Tarifvertrag sind es gerade einmal 35 Prozent (siehe Grafik). Die Chance auf Urlaubsgeld ist mit Tarifvertrag also mehr als doppelt so hoch. Und auch die Höhe kann sich sehen lassen: Je nach Branche reicht das tariflich vereinbarte Urlaubsgeld von einigen Hundert bis zu mehreren Tausend Euro.

Dabei geht es nicht nur ums Geld. Tarifverträge schaffen auch mehr Zeit für Erholung. Gesetzlich stehen Beschäftigten bei einer Fünf-Tage-Woche lediglich 20 Urlaubstage im Jahr zu. In Tarifverträgen sind dagegen meist 30 Tage üblich. Zwei Wochen mehr Urlaub bei vollem Gehalt – auch das ist ein ganz konkreter Unterschied im Leben der Beschäftigten.

Diese Vorteile sind keine Geschenke großzügiger Arbeitgeber. Sie wurden von Gewerkschaften gemeinsam mit gut organisierten Belegschaften erkämpft. Wo Beschäftigte sich zusammenschließen und Tarifverträge durchsetzen, gibt es höhere Löhne, bessere Arbeitszeiten und mehr Sicherheit. Wo Tarifverträge fehlen, fehlen häufig auch diese Leistungen.

Doch inzwischen arbeitet nur noch knapp die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland unter

dem Schutz eines Tarifvertrags. Mitte der 1990er-Jahre waren es noch rund 80 Prozent.

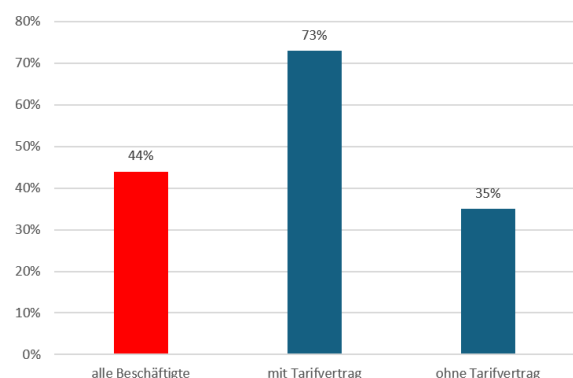
Deutschland ist nach der Europäischen Mindestlohnrichtlinie dazu verpflichtet, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung zu ergreifen. Denn vom europäischen Ziel einer Tarifbindung von 80 Prozent ist die Bundesrepublik mit derzeit 49 Prozent meilenweit entfernt.

Der Aktionsplan der Bundesregierung weist an einigen Stellen in die richtige Richtung. Das Bundestariftreuegesetz sowie die bessere steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen sind wichtige Bausteine, die bereits jetzt umgesetzt werden. Jedoch fehlt weiterhin ein Vorstoß für das geplante digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften.

Dabei mangelt es vor allem an wirksamen Regeln gegen Tarifflicht. Arbeitgeber müssen offenlegen, wenn sie in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wechseln. Tarifverträge müssen leichter für ganze Branchen allgemeinverbindlich erklärt werden können. Und Betriebsräte sowie Gewerkschaftsmitglieder brauchen besseren Schutz vor Einschüchterung und Behinderung.

Mehr Tarifbindung bedeutet letztlich mehr Freizeit, mehr Sicherheit und mehr (Urlaubs-) Geld für die Beschäftigten.

Anteil der Beschäftigten, die Urlaubsgeld erhalten



Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2026