

Entgeltsicherung durch Tarifzwang ist der falsche Weg

Stellungnahme zum Entwurf eines NRW-Tarifentgeltsicherungsgesetzes

Hagen Lesch / Helena Bach

Köln, 28.01.2026

IW-Report 4/2026

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autoren

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt & Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Helena Bach

Economist im Themencluster

Arbeitswelt & Tarifpolitik

bach@iwkoeln.de

0221 – 4981-665

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Januar 2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorbemerkung	3
Reichweite von Tarifverträgen in Nordrhein-Westfalen	4
Eingriff in die Tarifautonomie	6
Wettbewerbsbeteiligung und Tarifbindung	7
Tariflohnücke und Lohndumping	9
Tariftreue und Tarifbindung	10
Fazit	13
Abbildungsverzeichnis	15
Literaturverzeichnis	16

Vorbemerkung

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) hat ein „Gesetz zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESSG) entworfen (MAGS NRW, 2025a). Das Ministerium verfolgt damit das im Koalitionsvertrag der Landesregierung aus CDU und Bündnis 90/Die Grünen festgelegte Ziel, „starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung zu fördern“ (MAGS NRW, 2025b, 1). Anlass des Gesetzentwurfs ist die Beobachtung, die „auf kollektive Mitgliedschaft aufbauende Tarifautonomie“ habe „starke Rückgänge erfahren“. Es gebe „große weiße Flächen“ in der tarifvertraglichen „Abdeckung durch tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen“ (ebd.). Der nun vorgelegte Gesetzentwurf soll „angemessen“ zahlende Unternehmen „vor einem unfairen Unterbietungswettbewerb“ schützen, „der es insbesondere kleineren und mittelständischen Unternehmen erschwert, bei öffentlichen Vergaben erfolgreich mitzubieten“ (ebd.).

In der Begründung des Gesetzentwurfs wird dazu ausgeführt, dass das Einsetzen untertariflich entlohnter Beschäftigter bei öffentlichen Aufträgen zu ungerechtfertigten Wettbewerbsverzerrungen führe und unsoziale Folgen für die Beschäftigten habe. Es gefährde die Wettbewerbsposition von Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten. Insbesondere tarifgebundene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) könnten sich einem solchen Verdrängungswettbewerb durch nicht nach einem Tarifvertrag entlohnende Unternehmen nur schwer entziehen. Da der Staat über ein erhebliches Vergabevolumen und „große Marktmacht“ verfüge, besitze er ein „Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann“ (ebd.). Der Regelungsinhalt des bestehenden Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) gehe bis auf den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs (ÖPNV, SPNV) nicht über das hinaus, was aufgrund anderer Vorschriften (gesetzlicher Mindestlohn, allgemeinverbindliche Tarifverträge, tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz) bereits verpflichtend sei.

Die Zielsetzung des Entwurfs eines TESSG besteht demnach darin, bei öffentlichen Aufträgen eine Entlohnung der Beschäftigten nach einem einschlägigen Tarifvertrag durchzusetzen. Dazu sollen für Branchen, „in denen maßgebliche Beschaffungsaktivitäten festzustellen sind und in denen Wettbewerbsverzerrungen durch den Einsatz von Beschäftigten, die untertariflich bezahlt werden“ bestehen, Rechtsverordnungen erlassen werden. In diesen Rechtsverordnungen werden neben Mindestentgelten auch Überstundensätze, sonstige Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen sowie die Eingruppierungsmerkmale festgelegt. Grundlage sind die in Nordrhein-Westfalen jeweils maßgeblichen Branchentarifverträge. Betroffen sind nach § 4 Abs. 1 TESSG-Entwurf insgesamt 15 Branchen (MAGS NRW, 2025a).

Offenbar geht die Landesregierung davon aus, dass bei der bisherigen Vergabe von öffentlichen Aufträgen vor allem nicht-tarifgebundene Unternehmen den Zuschlag erhalten und tarifgebundene Unternehmen dadurch aus dem Markt der öffentlichen Aufträge verdrängen. Indem dies unterbunden wird, soll einer untertariflichen Bezahlung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe entgegengewirkt werden. Es ist erstaunlich, dass die Landesregierung hierzu keine empirische Evidenz vorlegt. In der 2015 durchgeführten Evaluierung des 2012 eingeführten Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) wird dieser zentralen Frage ebenso wenig nachgegangen wie in einer neueren empirischen Evaluierung des Beschaffungs- und Vergabewesens in Nordrhein-Westfalen (Kienbaum, 2015; Bangert et al., 2024).

Ohne ausreichende empirische Grundlage darüber, in welchem Umfang tariflose Betriebe tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe verdrängen, lässt sich kaum abschätzen, ob die angestrebten Zielsetzungen des Gesetzes durch die geplante Tariftreue erreicht werden. Selbst wenn in der Vergangenheit vorrangig tariflose Unternehmen den Zuschlag für öffentliche Aufträge bekommen haben (und dadurch tariftreue Unternehmen verdrängt haben), ergäben sich die angestrebte höhere tarifvertragliche Reichweite und die breitere tarifvertragliche Bezahlung nur dann, wenn bisher tariflose Unternehmen auch weiterhin den Zuschlag für öffentliche Aufträge bekommen und dabei nach Tarif entlohnen. Werden bisher tariflose Unternehmen aber durch tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe verdrängt, hätte dies zwar die angestrebten Auswirkungen auf die Entlohnung im Rahmen öffentlicher Aufträge (keine untertarifliche Bezahlung mehr). Es hätte aber keinen Einfluss auf die tarifvertragliche Reichweite oder auf den Umfang der tarifvertraglichen Bezahlung insgesamt, da die nicht-tarifgebundenen Unternehmen keine Veranlassung haben, sich bei privatwirtschaftlichen Aufträgen einer Tarifbindung zu unterziehen. Ein Einfluss auf die tarifvertragliche Reichweite insgesamt wäre allenfalls dann denkbar, wenn nicht-tarifgebundene Unternehmen aus dem Markt ausscheiden müssten, weil sie keine öffentlichen Aufträge mehr bekommen, und ihre Beschäftigten dann in tarifgebundene Unternehmen abwandern und dort nach Tarifvertrag entlohnt werden.

Der Gesetzesentwurf der Landesregierung räumt einer „auf kollektive Mitgliedschaft aufbauende Tarifautonomie“ einen Vorrang gegenüber der Vertragsfreiheit des Marktes ein. Maßnahmen zur Stärkung der tarifvertraglichen Reichweite sollten aber berücksichtigen, dass es an anderer Stelle – etwa bei bürokratischen Anforderungen, bei der Marktstruktur (Anzahl von Bietern, KMU) oder bei den Preisen öffentlicher Aufträge – zu ineffizienten „Nebenwirkungen“ kommen kann. Niemandem ist damit gedient, wenn aufgrund steigender Bieterpreise weniger öffentliche Aufträge vergeben werden können und etwa die Modernisierung der teils maroden öffentlichen Infrastruktur dadurch verzögert wird.

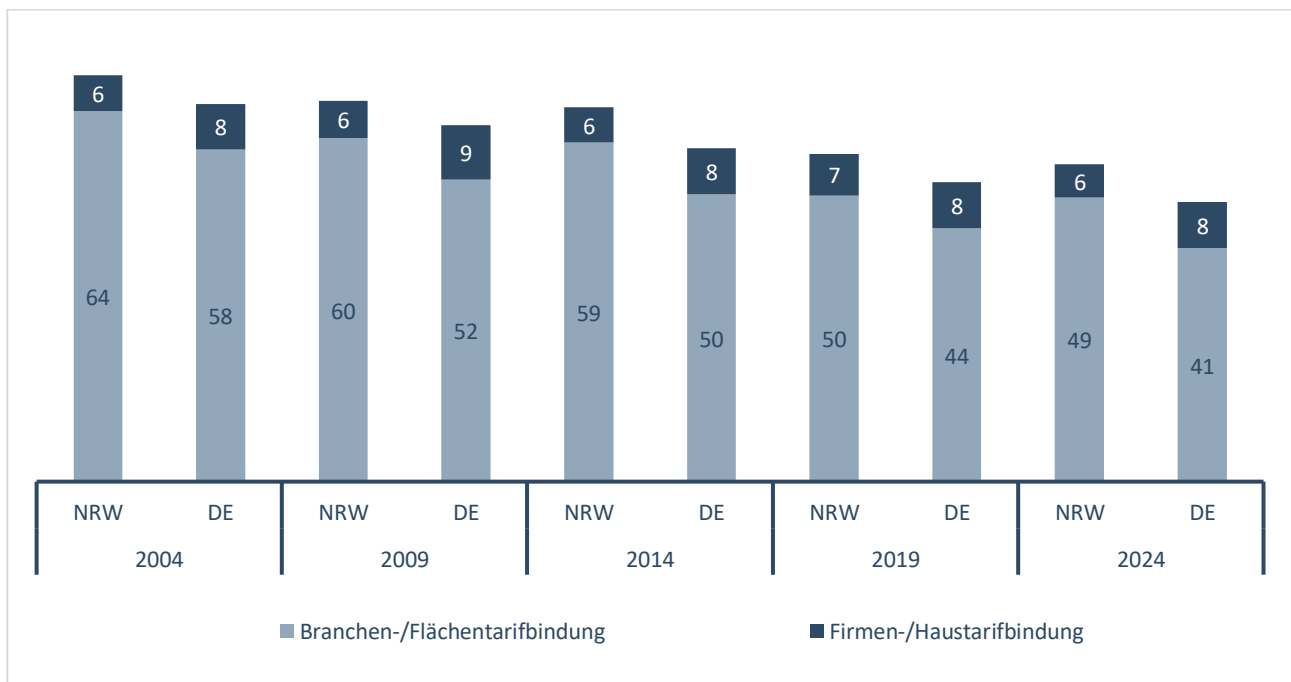
Reichweite von Tarifverträgen in Nordrhein-Westfalen

Die Entwicklung der Reichweite von Tarifverträgen in Nordrhein-Westfalen lässt sich mit Hilfe von Daten aus dem IAB-Betriebspanel darstellen. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgründen der Beschäftigung. Seit 1995 (neue Bundesländer ab 1996) werden die Betriebe auch danach befragt, ob sie an einen Tarifvertrag gebunden sind (Lesch/Schröder, 2023, 8). Seit 2001 liegen Auswertungen nach Bundesländern vor. Von Tarifbindung wird bei den Betrieben gesprochen, wenn Betriebe einen Branchen-, Flächen-, Haus- oder Firmentarifvertrag anwenden, wobei im Panel zwischen der Kategorie „Branchen- oder Flächentarifvertrag“ und der Kategorie „Haus- oder Firmentarifvertrag“ unterschieden wird. Die Tarifbindung der Beschäftigten ergibt sich aus dem Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten. Der Begriff Tarifbindung ist im Hinblick auf nach Tarif entlohnte Beschäftigte irreführend. Stattdessen müsste von tarifvertraglicher Reichweite oder Tarifgeltung gesprochen werden. Die Höhe der Tarifbindung bei Betrieben und der Tarifgeltung bei Beschäftigten setzt sich jeweils aus der Bindung an beide Kategorien (Branchen- oder Flächentarif und Firmen- oder Haustarif) zusammen. In den Abbildungen 1 und 2 werden die Entwicklung von Tarifbindung und Tarifgeltung in Nordrhein-Westfalen und bundesweit für die Jahre 2004 bis 2024 in einem 5-Jahres-Rhythmus dargestellt. In den gestapelten Säulen steht der untere Balken für den Anteil an Beschäftigten oder Betrieben mit Branchen- oder Flächentarifvertrag und der obere für Beschäftigte oder Betriebe mit Firmen- oder Haustarifvertrag.

Innerhalb des Untersuchungszeitraums ist die Tarifgeltung – beziehungsweise Tarifbindung – sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch bundesweit deutlich zurückgegangen. Dies gilt in Bezug auf die Beschäftigten genauso wie in Bezug auf die Betriebe. Waren im Jahr 2004 in Nordrhein-Westfalen noch gut 70 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb tätig, der Tariflöhne zahlt, waren es im Jahr 2024 noch 55 Prozent (Abbildung 1). Das entspricht einem Minus von 15 Prozentpunkten. Der größte Rückgang ist dabei zwischen 2014 und 2019 zu beobachten. Innerhalb dieser fünf Jahre sank die Tarifgeltung um 7 Prozentpunkte. Seitdem verringerte sie sich lediglich noch um einen Prozentpunkt. Der Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Firmen- oder Haustarif blieb im Zeitverlauf relativ stabil bei 6 bis 7 Prozent. Bundesweit ging die Tarifgeltungsquote der Beschäftigten zwischen 2004 und 2024 von 66 Prozent auf 49 Prozent zurück. Das entspricht einem Minus von 17 Prozentpunkten. Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben schwankte zwischen 8 und 9 Prozent.

Abbildung 1: Entwicklung der Tarifbindung der Beschäftigten in NRW und bundesweit

Angaben der Betriebe; Anteile der Beschäftigten in Prozent

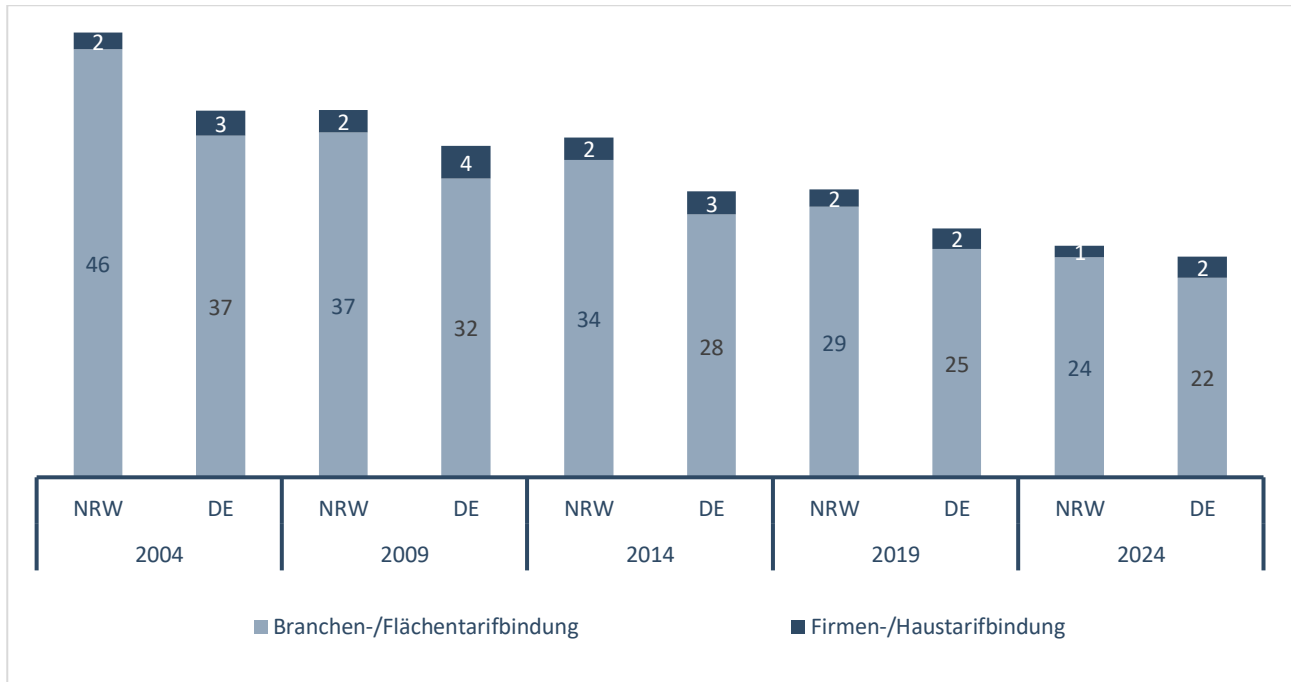


Quelle: IAB-Betriebspanel

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe (Abbildung 2), zeigt sich eine ähnliche Entwicklung wie bei den Beschäftigten, nur auf niedrigerem Niveau. Während im Jahr 2004 noch knapp die Hälfte der Betriebe in Nordrhein-Westfalen tarifgebunden waren (48 Prozent), belief sich dieser Anteil im Jahr 2024 noch auf ein Viertel der Betriebe. Bundesweit ging die Tarifbindung im gleichen Zeitraum von 40 auf 24 Prozent zurück. Damit fiel der Rückgang der Tarifbindung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen größer als im Bundesdurchschnitt aus. Entsprechend lag die bundesweite Tarifbindung zuletzt nur noch leicht unter dem Wert in Nordrhein-Westfalen.

Abbildung 2: Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe in NRW und bundesweit

Angaben der Betriebe; Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Somit zeigt sich erstens, dass sowohl die Tarifgeltung der Beschäftigten als auch die Tarifbindung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen über dem Bundesdurchschnitt lag. Zweitens konnte Nordrhein-Westfalen seinen Abstand bei der Tarifgeltung der Beschäftigten verteidigen, während der Abstand bei der Tarifbindung der Betriebe im Laufe der Zeit immer geringer wurde. Und drittens sind die Trends für Nordrhein-Westfalen und Deutschland insgesamt vergleichbar.

Eingriff in die Tarifautonomie

Grundsätzlich steht es dem Staat und seinen Gebietskörperschaften frei, einer auf „kollektive Mitgliedschaft“ aufbauenden Tarifautonomie einen Vorrang gegenüber der Vertragsfreiheit des Marktes einzuräumen (Lesch, 2021; Lesch et al., 2022). Um „weiße Flächen“ in der Tarifvertragslandschaft zu beseitigen, hat der Bundesgesetzgeber 2014 im Rahmen des sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetzes (TASG) bereits verschiedene Maßnahmen eingeführt. Neben einem gesetzlichen Mindestlohn wurde die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erleichtert und die Anwendungsbasis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ausgeweitet. Damit bestehen seit über zehn Jahren umfassende Regelungen, um für einen angemessenen Mindestlohnschutz von Arbeitnehmern zu sorgen. Abgesehen vom ÖPNV und SPNV ging das derzeitige TVgG NRW nicht über die Eingriffswirkung dieser Regelungen hinaus. Damit blieb auch der landesbezogene Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützt negative Koalitionsfreiheit beschränkt.

Mit dem geplanten TESG würde die Landesregierung nicht nur weiter in die negative Koalitionsfreiheit eingreifen. Sie würde auch die positive Koalitionsfreiheit beschränken. In § 4 Abs. 2 des Entwurfs ist vorgesehen, bei den Rechtsverordnungen die jeweils im Land Nordrhein-Westfalen für die entsprechenden Leistungen geltenden Branchentarifverträge mit einer tariffähigen Gewerkschaft zugrunde zu legen (MAGS NRW,

2025a). In Branchen ohne bundesweite Tarifverträge kann die Situation entstehen, dass sich ein Unternehmen aus einem anderen Bundesland um einen Auftrag in Nordrhein-Westfalen bewirbt. Liegen regionale Tarifverträge vor, würde etwa der Branchentarifvertrag eines Unternehmens aus Niedersachsen oder Rheinland-Pfalz durch den aus Nordrhein-Westfalen verdrängt. Ein tarifgebundenes Unternehmen würde daran gehindert, für Mitarbeiter, die den öffentlichen Auftrag aus einem anderen Bundesland ausführen, seinen eigentlichen Tarifvertrag anzuwenden. Ein bundesweit operierendes Unternehmen müsste gleich mehrere Landestariftreugesetze mit unterschiedlichen Regelungen beachten. Folgen alle Bundesländer dem angestrebten Modell Nordrhein-Westfalens, würden sich regionale Branchentarifverträge gegenseitig verdrängen. Es würde für grenzüberschreitende tarifgebundene Bieter einen bürokratischen Mehraufwand bedeuten und im Zweifel dazu führen, dass weniger oder gar keine grenzüberschreitenden Angebote abgegeben werden. Es gäbe weniger Bieter. Eine solche Reaktion kann nicht im Sinne des Gesetzes und der Landesregierung sein.

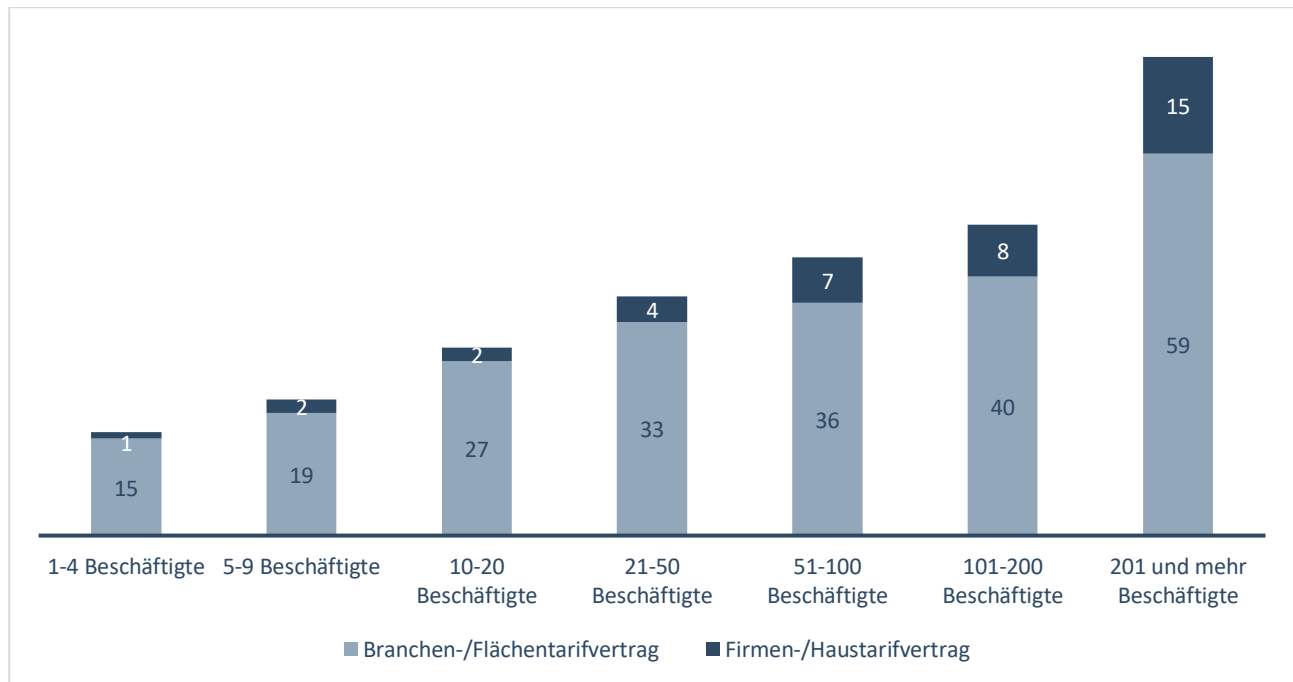
Zudem folgt aus dieser Regelung, dass Unternehmen, die einer Firmen- oder Haustarifbindung unterliegen, zur Anwendung eines Branchentarifvertrags gezwungen würden. Dies widerspricht § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG). Dort werden als Tarifvertragsparteien Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern, aber auch einzelne Arbeitgeber anerkannt. Die Anwendung eines Haustarifvertrags muss gleichrangig zur Anwendung eines Branchentarifvertrags sein. Eine Tarifbindung über einen Firmen- oder Haustarifvertrag darf demnach nicht gegenüber einem Branchentarifvertrag diskriminiert werden. Es kann nicht im Interesse der Landesregierung liegen, dass Unternehmen mit einem Haustarifvertrag kein Angebot vorlegen oder gegen eine Vergabe klagen und eine Anerkennung ihres Haustarifvertrags verlangen. Die positive Koalitionsfreiheit wird aber auch verletzt, wenn Unternehmen über Ergänzungstarifverträge oder über Betriebsvereinbarungen auf der Basis tarifvertraglicher Öffnungsklauseln mit Zustimmung einer Gewerkschaft abweichende Regelungen getroffen haben. Tarifbindung ist eben nicht gleich Tarifbindung. Die Akzeptanz von Branchentarifverträgen wurde gerade darüber gesteigert, dass sie durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln flexibilisiert wurden. Differenzierungs- und Flexibilisierungsregelungen in Branchentarifverträgen stärken die Tarifbindung und die tarifvertragliche Reichweite. Die Landesregierung sollte dies nicht durch Regelungen konterkarieren.

Wettbewerbsbeteiligung und Tarifbindung

Das TESSG soll insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen vor einem Verdrängungswettbewerb schützen (MAGS NRW, 2025b, 1). Daten aus dem IAB-Betriebspanel zur Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen zeigen jedoch, dass kleine Betriebe seltener tarifgebunden sind als größere Betriebe. Nach der 2024er-Betriebsbefragung liegt die Branchen- oder Flächentarifbindung bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten bei unter 20 Prozent (Abbildung 3). Hinzu kommen noch 1 bis 2 Prozent der Betriebe, die an einen Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden sind. Betriebe mit 201 und mehr Beschäftigten sind hingegen zu fast 60 Prozent an einen Branchen- oder Flächentarifvertrag gebunden. Hinzu kommen 15 Prozent der Betriebe, die einen Haus- oder Firmentarifvertrag anwenden. Damit sind drei Viertel aller größeren Betriebe tarifgebunden.

Abbildung 3: Betriebe mit Tarifbindung

Angaben der Betriebe; Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Aus der 2024 vorgelegten Evaluierung des Beschaffungs- und Vergabewesens in Nordrhein-Westfalen geht hervor, dass der größte Anteil der zwischen 2016 (in den Jahren davor war die Datenlage für die KMU-Klassifizierung noch unvollständig) und 2023 durch Einrichtungen, die sich konkret der Trägerschaft des Landes zuordnen ließen, vergebenen Aufträge an Auftragnehmer ging, die als KMU klassifiziert sind. Das gilt auch für den Anteil der KMU am Auftragsvolumen (Bangert et al., 2024, 95 f.). KMU „dominieren“ bei der Anzahl der vergebenen Aufträge und machen „den Großteil des Beschaffungswesens“ in Nordrhein-Westfalen aus (Bangert et al., 2024, 2). Aus dem Bericht geht auch hervor, dass die durchschnittliche Anzahl der Angebote pro Ausschreibung über die Zeit abgenommen hat. Dies gilt vor allem für die Jahre ab 2016. Diese „Abnahme der Wettbewerbsbeteiligung“ zeigt sich generell, stellt bei bestimmten Warengruppen aber eine Herausforderung dar, „da ein reduzierter Wettbewerb zu weniger innovativen und möglicherweise weniger wirtschaftlichen Angeboten führen kann“ (Bangert et al., 2024, 94).

Indem die Landesregierung nun der größten Bietergruppe – den KMU – die Einhaltung von Tarifverträgen vorschreiben will, läuft sie Gefahr, dass es künftig eine geringere Wettbewerbsbeteiligung mit weniger Angeboten gibt. Das kann nicht im Interesse einer öffentlichen Vergabepaxis liegen, die an wirtschaftlichen Angeboten interessiert ist. In diesem Zusammenhang zieht auch die in der Gesetzesbegründung gezogene Schlussfolgerung nicht, dass gerade tarifgebundene KMU unter einem Wettbewerbsnachteil leiden, weil nicht-tarifgebundene KMU Beschäftigte untertariflich entlohnen und damit „Lohndumping“ betreiben. Es ist doch wohl vor dem Hintergrund der in Abbildung 3 dargestellten Statistik eher davon auszugehen, dass ein erheblicher Anteil der KMU, die bislang öffentliche Aufträge des Landes Nordrhein-Westfalen übernommen haben, keiner Tarifbindung unterliegen. Aus keiner der beiden Evaluierungen der Vergabepaxis geht hervor, ob dabei tariftreue KMU durch tariflose KMU systematisch unterboten wurden. Indem die Lohnkosten durch

eine Tariftreuevorgabe erhöht werden und der mit einer Ausschreibung verbundene Bürokratieaufwand für tariflose Betriebe steigt, läuft die Landesregierung Gefahr, solche Unternehmen als Bieter zu verlieren.

Nun könnte man argumentieren, dass die höheren Lohnkosten über höhere Preise an die öffentlichen Auftraggeber weitergereicht werden und die Anwendung eines Tarifvertrags für bisher nicht-tarifgebundene KMU dadurch einfacher wird. In diesem Fall könnte das Land angesichts begrenzter finanzieller Mittel (Budgetrestriktion) allerdings weniger öffentliche Aufträge vergeben. Daran kann angesichts der vielfach mangelhaften Infrastruktur von Brücken, Gebäuden und Straßen sowie dem Bedarf nach einer besseren IT-Infrastruktur (mit entsprechenden IT-Diensten) eigentlich niemand interessiert sein. Wenn die Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen zwischen 5 und gut 10 Prozent liegt (Bach/Hammermann, 2023), verteuert sich auch die öffentliche Auftragsvergabe. Die Evaluierung des Beschaffungs- und Vergabewesens in Nordrhein-Westfalen kam indes zu dem Ergebnis, dass zwischen 2011 und 2023 insgesamt 65 Prozent der Vergaben nach dem niedrigsten Preis zugeteilt wurden (Bangert et al., 2024, 2). Das Zuschlagskriterium „niedrigster Preis“ dominierte über den gesamten Untersuchungszeitraum das Kriterium „wirtschaftlich günstiges Angebot“. Im Falle einer TESG-Einführung müssten die Vergabestellen ihre Low-Price-Strategie aufgeben und bei gegebenem Budget weniger Aufträge vergeben. Sozialpolitik über die öffentliche Auftragsvergabe zu betreiben hat demzufolge einen Preis.

Tariflohnücke und Lohndumping

In der Begründung des Gesetzentwurfs heißt es, dass bei der Ausführung öffentlicher Aufträge eine „ordentliche Bezahlung“ gewährleistet und daher der Einsatz „untertariflich entlohnte[r] Beschäftigte[r]“ vermieden werden muss. Diese Festsetzung unterstellt, dass nur tarifliche Entgelte ein fairer Maßstab sind, nachdem alle entlohnt werden sollten, nicht tarifliche Löhne (untertarifliche Bezahlung) hingegen nicht akzeptabel sind. Diese normative Wertung ist problematisch.

In Tarifverträgen werden oftmals keine Mindestbedingungen festgelegt, die als „Lohnuntergrenze“ verstanden werden können, die nicht unterschritten werden darf. Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite verhandeln Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen speziell für ihre Mitgliedsunternehmen und deren Beschäftigte. Differenzierte Analysen der Tarifbindung zeigen, dass die Mitglieder in tarifschließenden Arbeitgeberverbänden kein repräsentativer Ausschnitt der Unternehmen ihrer jeweiligen Branche sind. Vielmehr unterscheiden sie sich deutlich im Hinblick auf Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur oder Wirtschaftszweig von nicht-tarifgebundenen Unternehmen (Kohaut/Schnabel, 2003). Da insbesondere KMU in der Gruppe der tarifgebundenen Unternehmen unterrepräsentiert sind, ist nicht davon auszugehen, dass die Ergebnisse der Tarifverhandlungen eine auf alle Unternehmen (und insbesondere auf KMU) passende „Lohnuntergrenze“ darstellen. Die für eine spezielle Gruppe an Unternehmen ausgehandelten Lohnanforderungen samt Sonderzahlungen und Zuschläge als Mindestbedingungen an alle Betriebe zu stellen, dürfte somit vor allem KMU überfordern und sie von Bewerbungen um öffentliche Aufträge abhalten. Hinzu kommt, dass einige Tarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen und Ergänzungstarifverträge geschlossen werden, die für einzelne Unternehmen oder Betriebe vom Branchentarifvertrag abweichende Regelungen vorsehen. Daher kann eine Unterschreitung der jeweiligen Tarifbedingungen und insbesondere eine „untertarifliche Bezahlung“ nicht einfach mit dem Etikett „Lohndumping“ versehen werden.

Studien zur zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen bestehenden Lohnlücke machen dabei deutlich, dass sich diese Abweichungen im Durchschnitt der Betriebe in einem vertretbaren Rahmen bewegen (auch wenn es im Einzelfall zu größeren Abweichungen kommen kann). So kommt eine Auswertung zum Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu einer bereinigten Tariflohnlücke von etwa 5 Prozent. Dies bedeutet: Werden Faktoren wie die Branche, Betriebsgröße und die Betriebszugehörigkeitsdauer von Beschäftigten berücksichtigt, verdienen Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen durchschnittlich gut 5 Prozent mehr als Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Unternehmen (Bach/Hammermann, 2023). Andere Studien postulieren Lohnunterschiede von 1,9 bis 11 Prozent (Bach, 2023).

Mit dem Mindestlohn wurde bereits ein Instrument geschaffen, um Lohndumping zu vermeiden. So heißt es in der Gesetzesbegründung zum TASG, dass der Mindestlohn dazu beitragen soll, „dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne, sondern um die besseren Produkte und Dienstleistungen stattfindet“ (Bundesregierung, 2014, 28). Das vom MAGS NRW in der Begründung des Gesetzesentwurfs kritisierte TVgG NRW verfolgt dieselbe Zielsetzung. Falls die bestehenden Regelungen nach Ansicht des Ministeriums und der Landesregierung nicht wirken, sollten sie zunächst eine bessere Umsetzung und Einhaltung anstreben, anstatt neue Regelungen zu schaffen, die ebenfalls wieder Kontrollaufwand verursachen.

Tariftreue und Tarifbindung

Wenn auch nicht als Hauptziel genannt, soll das TESSG laut Gesetzesbegründung auch „starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung fördern“. Eine höhere Tarifbindung und ein Zurückdrängen von untertariflicher Bezahlung setzen voraus, dass vor Einführung des TESSG ein großer Anteil von öffentlichen Aufträgen an tariflose Betriebe vergeben wurde und tariftreue Betriebe dadurch verdrängt wurden. Sollte der Anteil der tariftreuen Betriebe schon vor der Einführung des TESSG hoch gewesen sein, würde das TESSG keine spürbare Wirkung entfalten. Das Gesetz wäre demnach überflüssig, würde aber einen höheren Kontrollaufwand bei den Vergabestellen und zusätzliche Bürokratie bei den Betrieben verursachen. Hier wäre wünschenswert, wenn die Landesregierung ihre Gesetzesvorhaben auf empirische Evidenz stützt.

Sofern die Annahme zutrifft, dass vor Einführung des TESSG ein großer Anteil von öffentlichen Aufträgen an tariflose Betriebe vergeben wurde, ist die zweite entscheidende Frage, wie sich tariflose Betriebe nach Einführung des TESSG verhalten. Hier sind mehrere Szenarien denkbar.

1. Wenden bisher tariflose Betriebe aufgrund des TESSG in öffentlichen Ausschreibungen Tarifverträge an und setzen sie sich trotz höherer Löhne weiterhin gegen die seit jeher tariftreuen Betriebe durch, würde eine untertarifliche Bezahlung zurückgedrängt.
2. Wenden ehemals tariflose Betriebe bei öffentlichen Ausschreibungen Tarifverträge an, werden nun aber von Betrieben verdrängt, die seit jeher tariftreu sind, würde die untertarifliche Bezahlung im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe ebenfalls zurückgedrängt. Es stellt sich dann aber die Frage, ob die ehemals tariflosen Betriebe in der Privatwirtschaft genügend Aufträge erhalten, um den Rückgang bei den öffentlichen Aufträgen kompensieren zu können.
 - a. Dort könnten sie tariftreue Betriebe verdrängen. Es käme dann zu einer Substitution, die dazu führen würde, dass die untertarifliche Bezahlung in der Privatwirtschaft steigt, während sie im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe sinkt.

- b. Unterbleibt ein solcher Substitutionseffekt, müssten die ehemals tariflosen Betriebe Mitarbeiter entlassen, die dann zu Betrieben wechseln, die seit jeher tariftreu sind und nun mehr öffentliche Aufträge bekommen (und dafür mehr Personal benötigen). In diesem Fall würde eine untertarifliche Bezahlung auch in der Privatwirtschaft zurückgedrängt.
3. Wenden tariflose Betriebe nach Einführung des TESS keine Tarifverträge an, erhalten sie keine Zuschläge mehr und fallen als Bieter aus. Sofern dann Betriebe, die seit jeher tariftreu waren, den Zuschlag erhalten, wird eine untertarifliche Bezahlung bei der öffentlichen Auftragsvergabe zurückgedrängt.
 - a. Auch hier stellt sich die Frage, ob es den ehemals (und weiterhin) tariflosen Betrieben gelingt, in der Privatwirtschaft ein kompensierende Auftragsvolumina zu akquirieren. Gelingt dies, würden tariftreue Betriebe in der Privatwirtschaft verdrängt. Dieser Substitutionseffekt würde ebenfalls dazu führen, dass die untertarifliche Bezahlung in der Privatwirtschaft steigt, während sie im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe sinkt.
 - b. Gelingt dies nicht, müssten die tariflosen Betriebe Mitarbeiter entlassen, die in tariftreuen Betrieben angestellt werden könnten. Die untertarifliche Bezahlung würde auch in der Privatwirtschaft zurückgedrängt.

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob tatsächlich die Tarifbindung gestärkt werden soll oder ob eine Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen und damit eine höhere Tarifgeltung angestrebt wird. Diese Unterscheidung ist nicht trivial, denn für die Bewertung eines Gesetzes ist entscheidend, wie die Zielsetzung genau lautet. Sollen Tariflöhne bei öffentlichen Aufträgen flächendeckender gezahlt werden und somit lediglich die Reichweite von tarifvertraglichen Regelungen erhöht werden, kann das vorliegende Gesetz zwar theoretisch dazu beitragen. Eine derartige Wirkung des Gesetzes würde sich jedoch, wenn überhaupt, nur temporär ergeben, da für Unternehmen lediglich während der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages der Anreiz besteht, Tariflöhne zahlen.

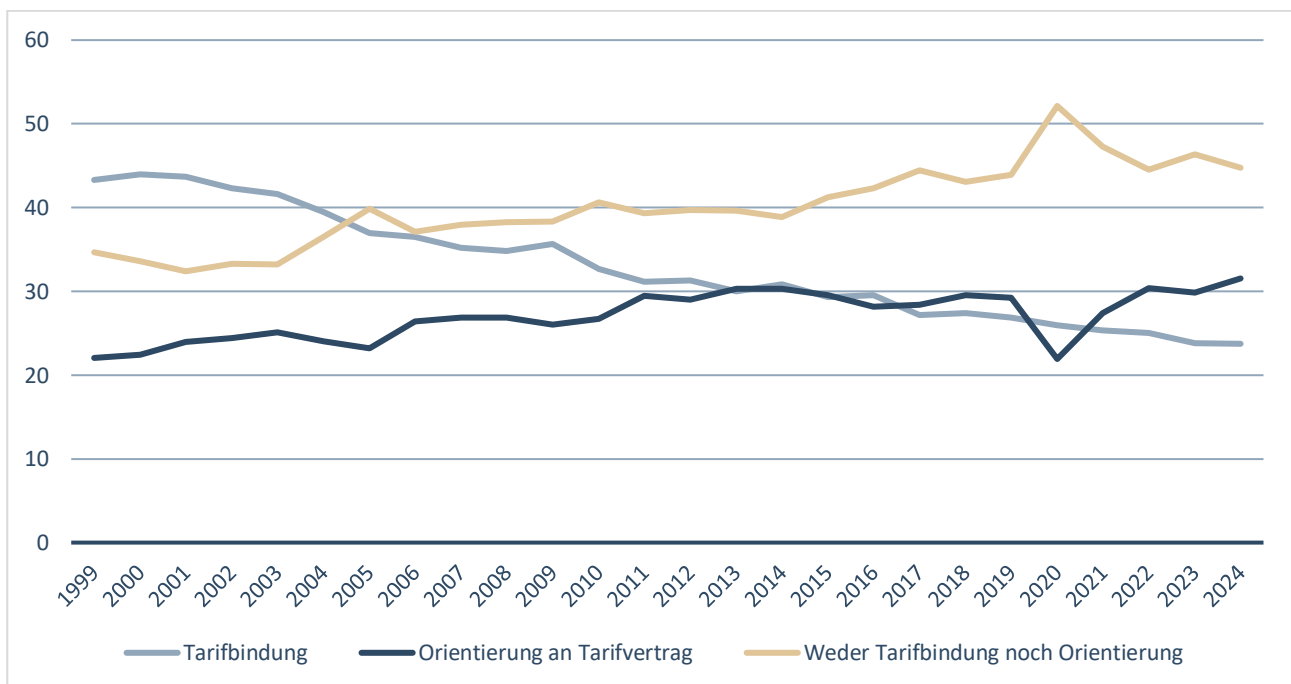
Soll neben einer Ausweitung der Reichweite von Tariflöhnen tatsächlich die Tarifbindung im Sinne des TVG und damit auch die Sozialpartner selbst gestärkt werden, muss die Wirkung des Gesetzes hinterfragt werden. Denn laut TVG liegt eine Tarifbindung nur für die Unternehmen und Beschäftigten vor, die Mitglied einer der tarifschließenden Vereinigungen sind (also Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft) bzw. für Unternehmen, die einen Haustarifvertrag anwenden. Diese „originäre Tarifbindung“ (Lesch/Schröder, 2023, 3) zu stärken, wäre relevanter als eine temporäre Stärkung der Tarifgeltung. Denn die durch beidseitige Mitgliedschaft begründete Tarifbindung in Deutschland liegt nur noch bei gut 11 Prozent, die Tarifgeltung aber dank der Unternehmen, die Tariflöhne unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf all ihre Beschäftigten erstrecken, bei knapp 50 Prozent (Bach, 2026). Dass Unternehmen aufgrund der neuen Vergaberegulungen eine Tarifbindung eingehen, ist eher nicht zu erwarten. So hat sich auch in der Vergangenheit in Bundesländern mit Tariftreueregelungen keine Stabilisierung der Tarifbindungsquoten nach Einführung der entsprechenden Regelungen gezeigt (Bach/Lesch, 2026). Und auch in NRW selbst konnte nach Inkrafttreten des bestehenden Tariftreu- und Vergabegesetzes im Jahr 2012 keine positive Wirkung auf die Tarifbindungsquoten verzeichnet werden. Stattdessen kam es zwischen 2014 und 2024 zu einem kontinuierlichen Rückgang bei der Tarifbindung der Betriebe von in Summe 31,8 Prozent (ebd.). Zudem konnten – abgesehen von Tariftreueregelungen – auch andere im Rahmen des TASG vorgesehene staatliche Maßnahmen, die vorrangig auf eine Ausweitung der Reichweite von Tarifverträgen abzielten, keine positiven Effekte auf die Entwicklung der Tarifbindung erzielen. Diese Erfahrungen zeigen, dass gesetzlicher Tarifzwang keine Lösung für die

Stabilisierung des Tarifsystems darstellt. Die Probleme sind vielmehr in der schwachen originären Tarifbindung zu suchen und damit in erster Linie Sache der Tarifvertragsparteien.

Wenn die Politik die originäre Tarifbindung stärken möchte, sollte sie demnach überlegen, worauf die Organisationsschwäche der Tarifvertragsparteien zurückzuführen ist. Das in der Gesetzesbegründung beklagte „Funktionsdefizit der Tarifautonomie“ zeigt sich ja nur mittelbar in einem rückläufigen tarifvertraglichen Geltungsbereich. Die eigentliche Ursache der geringen tarifvertraglichen Reichweite ist die geringe originäre Tarifbindung. Neben einer geringeren Tarifbindung der Betriebe spielt auch eine Rolle, dass die Gewerkschaften kontinuierlich Mitglieder verloren haben und inzwischen nur noch unzureichend in der Arbeitnehmerschaft verankert sind. So waren bundesweit im Jahr 2023 nur 16,6 Prozent der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert (Eckle, 2025, 47). Die originäre Tarifbindung zu stärken ist aber vorrangig Aufgabe der Tarifvertragsparteien selbst.

Abbildung 4: Betriebe mit Tarifbindung, Tariforientierung und ohne Tarifbindung

Angaben der Betriebe; Anteile in Prozent



2020: Abweichung durch eine veränderte Fragestellung bei der Tariforientierung.

Quellen: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

Das IAB-Betriebspanel liefert mit der Tariforientierung von Betrieben eine wichtige Zusatzinformation. Seit 1999 werden Betriebe, die angeben, dass in ihrem Betrieb „kein Tarifvertrag“ gilt, danach gefragt, ob sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag orientieren (Lesch/Schröder, 2023, 8 f.). Dabei ist zu beobachten, dass einer rückläufigen Tarifbindung der Betriebe ein wachsender Anteil an Betrieben gegenübersteht, der sich an Tarifverträgen orientiert (Abbildung 4). Im Jahr 1999 lag die Tarifbindung der Betriebe bei 43 Prozent und damit deutlich über der Orientierung am Tarifvertrag, die für 22 Prozent aller Betriebe galt. Im Jahr 2024 traf die Tariforientierung auf 32 Prozent der Betriebe zu, während die Tarifbindung lediglich 24 Prozent erreichte. Branchentarifverträge strahlen demnach über die formale

Tarifbindung hinaus auch auf einen großen Teil der tariflosen Betriebe aus. Der wachsende Anteil der Tariforientierung ist darauf zurückzuführen, dass sich etwa 40 Prozent der tariflosen Betriebe an Tarifverträgen orientieren und dieser Anteil im Zeitverlauf recht stabil geblieben ist. Das dürfte teilweise damit zusammenhängen, dass Betriebe, die aus einer Tarifbindung aussteigen aufgrund der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG und der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG ohnehin noch für eine gewissen Zeit an Tarifregelungen gebunden sein können und sich bei Anschlussregelungen an den ehemaligen Tarifregelungen orientieren. Darüber hinaus gibt es aber auch Betriebe, die sich gegen eine formale Tarifbindung entscheiden, aber Tarifverträge als Orientierungsmaßstab heranziehen.

Natürlich kann man diese Betriebe über Allgemeinverbindlicherklärungen oder Tariftreueverpflichtungen dazu zwingen, einen Tarifvertrag anzuwenden. Das würde aber nicht die originäre Tarifbindung stärken, sondern lediglich die Reichweite eines Tarifvertrags steigern. Wichtig ist, dass die Tarifverträge den Bedürfnissen von Betrieben mit Tariforientierung Rechnung tragen. Damit stehen aber die Tarifvertragsparteien selbst in der Verantwortung. Die „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie“ setzt Akteure voraus, die selbst in der Lage sind, für eine ausreichende Reichweite ihrer Tarifverträge zu sorgen. Dazu müssen Tarifverträge allerdings nicht nur die Interessen von Beschäftigten berücksichtigen, sondern auch die der Betriebe.

Fazit

Mit dem TESS soll einer untertariflichen Bezahlung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe entgegen gewirkt werden. Ohne ausreichende empirische Grundlage darüber, in welchem Umfang tariflose Betriebe in der öffentlichen Auftragsvergabe tariftreue tatsächlich verdrängen, lässt sich aber kaum abschätzen, ob die angestrebten Zielsetzungen des Gesetzes erreicht werden. Und selbst wenn bisher tariflose Unternehmen infolge des Gesetzes zukünftig durch tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe verdrängt würden, hätte dies keinen Einfluss auf die tarifvertragliche Reichweite oder auf den Umfang der tarifvertraglichen Bezahlung insgesamt. Nicht-tarifgebundenen Unternehmen würden sich lediglich in den Privatsektor zurückziehen, wo sie auch ohne Tarifbindung Aufträge annehmen und ausführen können. Insgesamt betrachtet ist, kaum davon auszugehen, dass das TESS einen spürbaren Einfluss auf die Tarifbindung, Tarifgeltung oder tarifliche Bezahlung hat.

KMU sind seltener tarifgebunden als größere Unternehmen. KMU stellen aber die größte Bietergruppe bei öffentlichen Aufträgen dar. Indem das TESS den KMU die Einhaltung von Tarifverträgen vorschreiben will, würde diese Gruppe besonders belastet. Die Folge wäre, dass sich KMU, die neben der Tariftreuevorgabe auch noch mit zusätzlicher Bürokratie zu kämpfen hätten, als Bieter aus der öffentlichen Auftragsvergabe zurückziehen. Die Wettbewerbsbeteiligung würde sinken, während die Preise bei der öffentlichen Auftragsvergabe steigen. Bei bestehendem Finanzvolumen könnten weniger öffentliche Aufträge vergeben werden. Da die Hälfte der öffentlichen Aufträge des Landes Nordrhein-Westfalen Bauleistungen betreffen (Bangert et al., 2024, 93), verzögert sich die Beseitigung von Defiziten in öffentlicher Infrastruktur oder ihr Ausbau. Infrastruktur stellt aber ein zentrales öffentliches Gut dar und ist ein elementarer Standortfaktor. Letztlich wird das Zurückdrängen einer untertariflichen Bezahlung mit einer Leistungseinschränkung der öffentlichen Hand erkaufte. Es stellt sich die Frage, ob die Landesregierung mit dem TESS nicht Sozialpolitik an der falschen Stelle betreibt.

Das Gesetz verlangt die Einhaltung landesspezifischer Tarifverträge. In Branchen ohne bundesweite Tarifverträge kann die Situation entstehen, dass ein Unternehmen aus einem anderen Bundesland, das sich um

einen Auftrag in Nordrhein-Westfalen bewirbt, seinen eigenen regionalen Tarifvertrag nicht anwenden darf. Eine solche Verdrängung eines regionalen Tarifvertrags stellt einen ebenso unnötigen wie rechtlich problematischen Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit dar. Ein weiterer Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit ergibt sich daraus, dass Unternehmen, die einer Firmen- oder Haustarifbindung unterliegen, zur Anwendung eines Branchentarifvertrags gezwungen würden. Die Anwendung eines Haustarifvertrags muss aber gleichrangig zur Anwendung eines Branchentarifvertrags sein. Das gilt auch für Ergänzungstarifverträge oder für Abweichungen vom Branchentarifvertrag im Wege tarifvertraglicher Öffnungsklauseln. Die Differenzierung und Flexibilisierung von Branchentarifverträgen dienen ebenso wie die Möglichkeit, maßgeschneiderte Haustarifverträge zu vereinbaren, dazu, die Akzeptanz einer Tarifbindung zu erhöhen. Das TMSG wirkt dem geradezu entgegen. Im schlimmsten Fall nimmt die Akzeptanz einer Tarifbindung sogar ab.

Vor dem Hintergrund von Haus-, Ergänzungstarifverträgen oder Öffnungsklauseln erscheint es zudem als problematisch, alle Löhne unterhalb des jeweils gültigen Branchentarifs als Dumpinglöhne zu kategorisieren. Tarifliche Lohnvereinbarungen stellen meist keine Mindestbedingungen mehr da und häufig werden Unterschreitungen des Tariflohns auf Unternehmensebene schon bei den Tarifverhandlungen von Arbeitgeberseite und Gewerkschaften mitgedacht und explizit ermöglicht. Von gesetzlicher Seite aus eine starre Grenze einzuziehen, erscheint daher als wenig überzeugend und widerspricht dem Grundgedanken der Tarifautonomie.

Mit Ausnahme der Länder Bayern und Sachsen gibt es in allen Bundesländern Tariftreueregelungen. Obwohl diese Regelungen schon seit vielen Jahren bestehen, ist nicht erkennbar, dass ein derartiger Tarifzwang einen positiven Einfluss auf die Tarifbindung oder Tarifgeltung hatte. Den Tarifzwang über tarifliche Mindeststandards hinaus auszudehnen und Tarifentgelte über Gesetze einführen zu wollen, ist deshalb der falsche Weg. Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien selbst, Tarifbindung zu stärken.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Tarifbindung der Beschäftigten in NRW und bundesweit	5
Abbildung 2: Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe in NRW und bundesweit	6
Abbildung 3: Betriebe mit Tarifbindung	8
Abbildung 4: Betriebe mit Tarifbindung, Tarifierorientierung und ohne Tarifbindung	12

Literaturverzeichnis

Bach, Helena, 2023, Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne, IW-Report Nr. 57, Köln

Bach, Helena, 2026, Tarifbindung statt Geltung stärken, IW-Kurzbericht, Nr. 5, Köln

Bach, Helena / Hammermann, Andrea, 2023, Zahlen tarifgebundene Unternehmen besser? Eine Analyse der Verdienste tarifgebundener und ungebundener Beschäftigter auf Basis des SOEP, in: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 4, S. 117–135

Bach, Helena / Lesch, Hagen, 2026, Stärkung der Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz? Ein ernüchternder Blick auf die Empirie, IW-Kurzbericht, Nr. 4, Köln

Bangert, Hendrik H. / Brandstetter, Moritz / Deimling, Christian von / Eßig, Michael, 2024, Evidenzbasierte Einblicke in das Beschaffungs- und Vergabewesen NRW, Universität der Bundeswehr München (Arbeitsgebiet Beschaffung), 16. Dezember, Neubiberg

Bundesregierung, 2014, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Drucksache 18/1558 vom 28.5.2014

Eckle, Lennart, 2025, Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im internationalen Vergleich: Eine Analyse auf Grundlage des European Social Survey 2023, in: IW-Trends, 52. Jg., Nr. 3, S. 41–60

Kienbaum, 2015, Endbericht Teilbereich Evaluierung, Konnexitätsfolgenausgleich und Evaluierung Tarif-treue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW), Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen

Kohaut, Susanne / Schnabel, Claus, 2003, Zur Erosion des Flächentarifvertrags. Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen, in: Industrielle Beziehungen, 10. Jg., Nr. 2, S. 193–219

Lesch, Hagen, 2021, Staat und Tarifautonomie: Eine institutionenökonomische Betrachtung, in: Sozialer Fortschritt, 70. Jg., Nr. 12, S. 709–728

Lesch, Hagen / Bach, Helena / Vogel, Sandra, 2022, Collective Bargaining Autonomy in a Crisis of Legitimacy? An Analysis of Historical Debates, in: Journal of Contextual Economics, 142. Jg., Nr. 1, S. 41–65

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung. Bestandsaufnahme und Reformvorschläge, in: IW-Report, Nr. 45, Köln

MAGS NRW, 2025a, Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESG), 11. Dezember, Düsseldorf

MAGS NRW, 2025b, Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESG), Begründung, 11. Dezember, Düsseldorf