

Antrag B02: Tarifbindung stärken, Tarifwende durchsetzen

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Tarifverträge und die damit verbundene Tarifbindung sind zentrale Säulen unserer
2 Sozial- und Wirtschaftsordnung. Tarifverträge sind mehr als reine Lohn- und
3 Gehaltsvereinbarungen – sie sind ein zentraler Baustein für Gerechtigkeit, Stabilität
4 und demokratische Teilhabe in unserer Gesellschaft. Eine hohe Tarifbindung ist von
5 entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation und
6 das Gelingen des dafür notwendigen Umbaus. So tragen Tarifverträge heute schon zur
7 Beschäftigungs- und Standortsicherung im Wandel bei. Zur Stabilisierung von
8 Wirtschaft und Sozialstaat sind starke Tarifverträge und eine breite Tarifbindung
9 unerlässlich.

10 Allerdings ist die Tarifbindung hierzulande seit Jahren rückläufig mit erheblichen
11 Folgen für Beschäftigte, den Arbeitsmarkt, die Gesellschaft und die Wirtschaft.
12 Diesen Trend gilt es umzukehren.

13 Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen müssen ihre Kräfte bündeln, um Unternehmen und
14 Behörden zu erreichen und Beschäftigte für die Vorteile der Tarifbindung zu
15 sensibilisieren. Die Politik steht in der Pflicht, die Rahmenbedingungen so zu
16 gestalten, dass Tarifverträge auch in neuen Branchen und Beschäftigungsformen wirksam
17 werden. Das gilt auch für das kirchliche Arbeitsrecht.

18 Gesellschaft und Politik sind gleichermaßen gefordert, den Handlungsspielraum der
19 Tarifpartner zu sichern und die Tarifbindung wieder auszuweiten. Denn nur so lässt
20 sich garantieren, dass wirtschaftlicher Erfolg gerecht verteilt wird und zu fairen
21 Löhnen und sicheren Arbeitsplätzen führt. Das ist entscheidend für eine lebendige
22 Demokratie – zum Wohle jedes Einzelnen und der ganzen Gesellschaft.

23 Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften werden die
24 schleichende Aushöhlung der Tariflandschaft mit Nachdruck bekämpfen. Eine echte
25 „Tarifwende“ ist überfällig. Die Gewerkschaften setzen alles daran, Verbreitung und
26 Wirkung von Tarifverträgen hierzulande spürbar zu erweitern. Zugleich muss die
27 Politik jetzt handeln: Sie ist aufgefordert, kraftvolle Maßnahmen zur Stärkung der
28 Tarifbindung zu ergreifen und damit Tarifverhandlungen nachhaltig zu fördern.
29 Bestehende Instrumente gilt es weiter anzuwenden, konsequent weiterzuentwickeln und
30 politisch zu verankern. Darüber hinaus sind weitere innovative Ansätze gefragt, um
31 die Tariflandschaft zukunftsfähig zu gestalten.

32 Mitte November 2022 ist die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der
33 Europäischen Union in Kraft getreten. Sie soll die Lebens- und Arbeitsbedingungen in
34 der EU verbessern – auch indem Tarifverhandlungen als zentrales Mittel der
35 Lohnfestsetzung gefördert werden. Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindung unter 80
36 Prozent liegt, sind nach der Mindestlohnrichtlinie verpflichtet, einen nationalen
37 „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ zu erstellen. Der DGB und seine
38 Mitgliedsgewerkschaften haben im Mai 2024 ein Positionspapier beschlossen, das 14

39 Maßnahmen enthält, die die Bundesregierung in ihren vorzulegenden Aktionsplan
40 aufnehmen sollte.

41 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass im Koalitionsvertrag der
42 Bundesregierung einige dieser Maßnahmen – ein verbindliches Bundestariftreugesetz,
43 die Schaffung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften in den Betrieb sowie
44 die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen aufgegriffen
45 wurden.

46 Während das Bundestariftreugesetz und die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von
47 Gewerkschaftsbeiträgen mittlerweile auf den Weg gebracht wurden, lässt die Umsetzung
48 des digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften in den Betrieben weiter auf sich
49 warten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine zügige und wirksame
50 Umsetzung. Das Zugangsrecht leistet einen wichtigen Beitrag, die Verbreitung und
51 Durchsetzung tarifvertraglicher Standards in Deutschland nachhaltig zu erhöhen.

52 Die Gewerkschaften haben laut Grundgesetz das Recht, Mitglieder und auch Beschäftigte
53 im Betrieb am Arbeitsplatz zu informieren und dort auch für eine Mitgliedschaft zu
54 werben. Angesichts neuer Arbeits- und Betriebsformen braucht es neue Kontakt- und
55 Austauschmöglichkeiten, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen. Ein
56 digitales Zugangsrecht für die Gewerkschaften, geregelt über das
57 Betriebsverfassungsgesetz, löst dieses Problem. Die Bundesregierung muss es nun - wie
58 im Koalitionsvertrag angekündigt - schnellstmöglich umsetzen

59 Gleichzeitig sind seitens der Politik jedoch weitere konsequente Schritte notwendig.
60 Auch deshalb bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende
61 Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung, die zeitnah von der Politik wirksam
62 umgesetzt werden müssen:

63 • **Tarifflicht bei Betriebsabspaltungen verhindern:** Umstrukturierungen dürfen nicht
64 zu Lasten der Beschäftigten gehen, indem Unternehmen dies zum Anlass nehmen, aus
65 der Tarifbindung auszusteigen. Diese Form der Tarifflicht muss verhindert
66 werden. Bei Betriebsausgliederungen muss die Fortgeltung des Tarifvertrags
67 zwingend sichergestellt werden. Tarifvertragliche Normen dürfen im Zuge der
68 Umwandlung von Unternehmen nur noch durch andere tarifvertragliche Normen
69 abgelöst werden.

70 • **Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE):** Die de facto
71 vorhandenen Veto-Möglichkeiten der Arbeitgebervertreter*innen in den
72 Tarifausschüssen müssen abgeschafft werden. Der Abstimmungsmodus im
73 Tarifausschuss muss so verändert werden, dass ein Antrag, der von beiden
74 Tarifvertragsparteien gemeinsam eingebracht wurde, nur mit einer Mehrheit
75 abgelehnt werden kann. Eine Reform der AVE muss ebenso die Möglichkeit eines
76 einseitigen Antrags auf AVE durch eine Tarifvertragspartei vorsehen, der dann
77 der Zustimmung des Tarifausschusses mit einfacher Mehrheit bedarf.

78 • **Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder erleichtern:** Der Gesetzgeber sollte die
79 nach der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für
80 Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Tarifliche Spannenklauseln müssen
zugelassen werden, damit tarifliche Vorteile ausschließlich

81 Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

- 82 • **Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in für allgemein verbindlich**
83 **erklärten Tarifverträgen stärken (konditionierte AVE):** Es ist erforderlich, dass
84 zusätzlich zum bestehenden Instrument der AVE die sogenannte konditionierte
85 Allgemeinverbindlicherklärung gesetzlich verankert wird, um auch bei
86 allgemeinverbindlichen Tarifverträgen die Gewerkschaftsmitgliedschaft
87 attraktiver zu machen.
- 88 • **Pflicht zur Tariftreue auch bei Fördermittelvergaben des Bundes und der Länder:**
89 Bei der Vergabe von staatlichen Mitteln sind bestimmte Förderkriterien zu
90 beachten. Staatliche Zuwendungen müssen künftig an die Einhaltung von
91 Tarifverträgen gekoppelt werden. Dies sollte gleichermaßen bei Mittelvergaben
92 aller Bundesländer Anwendung finden.
- 93 • **Reform des Arbeitnehmerentsenderechts:** Auch regionale Tarifverträge müssen im
94 Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes allgemeinverbindlich erklärt werden
95 können. Zudem dürfen die durch Rechtsverordnung erstreckten tariflichen
96 Mindestentgeltsätze für entsandte Beschäftigte nicht nur auf die untersten drei
97 Entgeltstufen beschränkt werden.
- 98 • **Steuerfreie und pauschalversteuerte Arbeitgeberleistungen nur bei Tarifbindung:**
99 Nur tarifgebundene Arbeitgeber*innen sollen ihren Beschäftigten steuerfrei oder
100 pauschal versteuerte Zahlungen und Sachleistungen zukommen lassen können, die
101 auch meist mit einer Sozialversicherungsfreiheit einhergehen. Eine solche
102 Regelung setzt Anreize zum Verbandsbeitritt, dient dem Allgemeinwohl und
103 begrenzt Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungen, da tarifvertragliche
104 Regelungen ein angemessenes Verhältnis zwischen regulärem Arbeitslohn und
105 Zusatzleistungen gewährleisten.
- 106 • **Arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht ermöglichen:** Tarifbruch und Verstöße gegen
107 Mindestvorschriften müssen wirksam bekämpft werden können, indem der im Betrieb
108 vertretenen Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht zur Seite steht. Beschäftigte
109 dürfen in dieser Situation nicht darauf verwiesen werden, ihr gutes Recht allein
110 einzuklagen zu müssen. Im Vergaberecht sollten ein gewerkschaftliches
111 Verbandsklagerecht sowie ergänzend auch das individuelle Klagerecht von
112 Beschäftigten etabliert werden, um öffentliche Auftraggeber zur Umsetzung
113 gesetzlicher Tariftreuregeln und anderer Schutzvorschriften für die
114 Beschäftigten zwingen zu können.
- 115 • **Förderung der Tarifbindung im Handwerk** durch verbindliche Bindung des Status der
116 „Körperschaft öffentlichen Rechts“ für Innungen an deren Leistungsfähigkeit.
117 Nicht leistungsfähigen Innungen muss der Status der öffentlich-rechtlichen
118 Körperschaft aberkannt werden. Im Handwerk hat der Gesetzgeber die öffentlich-
119 rechtlichen Innungen damit beauftragt, den Gewerkschaften als Tarifpartner zur
120 Verfügung zu stehen. Dieser Rolle entziehen sich die Innungen vermehrt.
- 121 • **Durchsetzung der Auslegungspflicht von Tarifverträgen im Betrieb:** Nur, wenn
122 Beschäftigte wissen, welche Tarifverträge für sie gelten, können sie auch ihre
Rechte daraus einfordern. Deshalb gibt es auch die wichtige und bereits

123 gesetzlich verankerte Pflicht der Arbeitgeber*innen, die im Betrieb
124 anzuwendenden Tarifverträge bekanntzumachen. Für die Verletzung dieser Pflicht
125 sind wirksame Sanktionen gesetzlich festzuschreiben.

126 • **Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen:** So genanntes Union-
127 Busting muss sowohl in Form der Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer*innen als
128 auch in Form der Behinderung gewerkschaftlicher Organisation und Aktivitäten
129 unterbunden werden. Dafür sind der Strafbarkeit der Behinderung der
130 Betriebsratswahl und -arbeit vergleichbare, aber in jedem Fall abschreckende
131 Sanktionen gesetzlich zu verankern.

132 • **„Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden zurückdrängen und**
133 **Tarifbindung offenlegen:** Diese Form der Organisationschwäche der
134 Arbeitgeber*innen-Seite trägt zu großen Teilen zum Abwärtstrend der Tarifbindung
135 bei. Mit so genannten „Blitzwechseln“, auch in noch laufenden
136 Tarifverhandlungen, entziehen sich Arbeitgeber*innen mit einem Wechsel ihres
137 Mitgliedschaftsstatus der Geltung eines Tarifvertrags. Zudem muss eine
138 Offenlegungspflicht für Unternehmen eingeführt werden, so dass klar ist, ob das
139 entsprechende Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht.

140
141

142 Ergänzend hierzu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weitere Maßnahmen
143 zur Stärkung der Tarifbindung. Um den Rückgang der Tarifbindung wirksam zu stoppen,
144 sollten zusätzliche Wege eingeschlagen und neue Ansätze verfolgt werden, die den
145 bestehenden Instrumentenkasten erweitern. Der DGB wird in den kommenden Jahren
146 prüfen, welche Möglichkeiten bestehen und sinnvoll sind, um tarifgebundene
147 Unternehmen gegenüber nicht-tarifgebundenen besserzustellen – beispielsweise durch
148 Entlastung bei Berichtspflichten. Darüber hinaus werden wir die folgenden neuen
149 Forderungen aktiv in die politische Diskussion einbringen und uns dafür einsetzen,
150 dass sie in den kommenden Jahren wirksam umgesetzt werden.

151

152 **Neue politische Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung:**

153 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern folgende weiteren Maßnahmen zur
154 Stärkung der Tarifbindung:

155

156 **1. Verbindliche Tariftreue in bundeseigenen Unternehmen und Unternehmen mit** 157 **Bundesbeteiligung**

158 Bislang sind nur 16 der 55 Unternehmen mit mehrheitlicher Beteiligung des Bundes
159 tarifgebunden, in weiteren 28 erfolgt eine Orientierung an einem Tarifvertrag, in
160 neun Unternehmen fehlt beides. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern,
161 dass künftig alle Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist, einen
162 für die jeweilige Branche maßgeblichen Tarifvertrag anwenden oder direkt
163 tarifgebunden sein müssen. Der Bund muss erforderliche Maßnahmen einleiten (z.B.
164 Anpassung der Beteiligungsrichtlinien, Verankerung in Gesellschafterverträgen), um
165 die Einhaltung der Tariftreue dauerhaft zu garantieren. In Unternehmen, in denen der

166 Bund zwar beteiligt, aber nicht mehrheitlich engagiert ist, oder aber auch mittelbar
167 beteiligt ist, muss der Bund darauf hinwirken, dass Tarifverträge verpflichtend
168 implementiert werden, wo sie bislang nicht gelten.

169 Die verbindliche Tariftreue des Bundes muss eine Signalwirkung bei den Ländern und
170 Kommunen entwickeln, die gleichen Standards anzuwenden und in landeseigenen sowie
171 kommunalen Unternehmen Tarifverträge zur verbindlichen Grundlage für
172 Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu machen.

173 Es gilt, die Tarifbindung auch in Bereichen mit staatlicher Verantwortung verbindlich
174 abzusichern und zu stärken, insbesondere bei ausgegliederten oder privatisierten
175 Aufgabenbereichen. Hierzu gehört auch der Abbau von sachgrundloser Befristung in
176 Polizei, Justizvollzug und Sicherheitsbehörden, um den Beschäftigten dauerhaft
177 tarifliche Standards zu garantieren.

178

179 **2. Offenlegungspflicht der Tarifbindung bei Stellenausschreibung**

180 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Unternehmen zukünftig
181 verpflichtet werden, bei Stellenausschreibungen neben den bisherigen gesetzlich
182 vorgeschriebenen Angaben zur Stelle (Arbeitsort, Arbeitszeitumfang,
183 Stellenbezeichnung, etc.) auch verpflichtende Angaben zur Tarifbindung bzw. Anwendung
184 eines Tarifvertrags in der Ausschreibung und zu bestehenden Interessenvertretungen zu
185 machen.

186 So können Bewerber*innen für das Thema „Tarifbindung“ und bestehende
187 Interessenvertretungen (z.B. Betriebs- und Personal- bzw. Aufsichtsräte aber auch
188 Jugend- und Ausbildungsvertretungen) sensibilisiert werden und der Wert von
189 Tarifverträgen und Mitbestimmung aufgezeigt werden. Auf der anderen Seite haben
190 tarifgebundene Unternehmen damit Vorteile im Wettbewerb um geeignete Arbeits- und
191 Fachkräfte gegenüber nicht-tarifgebundenen Unternehmen, weil viele Bewerber*innen
192 gezielt nach tarifgebundenen Stellen suchen. Die Erwähnung einer Tarifbindung kann
193 das Vertrauen in faire Beschäftigungsbedingungen stärken und dient somit als Signal
194 für Transparenz und Fairness am Arbeitsmarkt. Die anstehende Umsetzung der
195 Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht bietet eine geeignete Möglichkeit,
196 diese Punkte verpflichtend in Stellenausschreibungen aufzunehmen.

197 **3. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften offenlegen**

198 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, ergänzend zu der bereits
199 bestehenden oben beschriebenen Forderung nach der Zurückdrängung von „Ohne-Tarif (OT-
200)-Mitgliedschaften, dass Arbeitgeberverbände ihre OT-Mitglieder veröffentlichen und
201 in einem neueingerichteten OT-Register bekannt geben müssen. Zudem bedarf es der
202 umgehenden Klarstellung des Anspruchs auf Auskunft gegen den jeweiligen
203 Arbeitgeberverband über Namen der Unternehmen, die bei ihnen OT-Mitglieder sind.

204 Die Tatsache, dass bis heute in der Regel nicht ersichtlich ist, welche Mitglieder
205 eines Arbeitgeberverbandes „OT“, also nicht an die Tarifverträge des Verbandes
206 gebunden sind, stellt die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen vor große
207 Herausforderungen. Sie verhindert eine schnelle Mobilisierung der Gewerkschaft, um
208 Gegenwehr zu leisten und bringt außerdem in Tarifbewegungen rechtliche Risiken bei

209 der Durchführung von Streiks. Um diese gravierende Unsicherheit zu beseitigen und um
210 Klarheit über die Form der Mitgliedschaft zu erhalten, braucht es eine
211 Offenlegungspflicht. Überdies sind ausreichende Ankündigungsfristen für den Austritt
212 aus Tarifverträgen durch Wechsel in die OT-Mitgliedschaft notwendig, um
213 Planungssicherheit zu schaffen und "Blitzwechseln" entgegenzuwirken.

214 **4. Stärkung der Tarifbindung im Handwerk durch Informations- und** 215 **Qualifizierungsangebote und Stärkung der Arbeitnehmervertretung insbesondere in** 216 **den Innungen**

217 Die Themen „Sozialpartnerschaft“ und „Tarifbindung“ müssen wieder selbstverständlich
218 zur Qualifizierung junger Menschen gehören. Im Handwerk leisten die überbetrieblichen
219 Bildungsstätten als dritter Lernort einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der
220 Qualität der Ausbildung im Handwerk. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
221 fordern, an diesem dritten Lernort Raum zu schaffen, Jugendliche und junge
222 Handwerker*innen zu Themen der Sozialpartnerschaft und zu Tarifverträgen zu
223 qualifizieren. Hierzu braucht es unmittelbare Zugänge für den DGB und seine
224 Mitgliedsgewerkschaften in die überbetrieblichen Bildungsstätten. Neben der
225 Information und Qualifizierung muss Tarifbindung auch ordnungsrechtlich gestärkt
226 werden: Hier trägt es zu Stärkung der Innungen (die im Handwerk die Sozialpartner der
227 Mitgliedsgewerkschaften darstellen) bei, in der Handwerksordnung eine transparente
228 und inklusive Grundlage für die Wahl der Selbstverwaltungsorgane verbindlich
229 festzuschreiben, etwa durch zeitgemäße Transparenz- und Veröffentlichungspflichten.

230 Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1966 wurde Innungen und
231 Innungsverbänden das Recht zuerkannt, Tarifverträge abzuschließen, damit die
232 Gewerkschaften auch im seinerzeit sehr kleinteiligen Handwerk einen Tarifpartner
233 haben. Damit dies auch im sich wandelnden Handwerk wieder zum Erfolgsmodell wird und
234 Beschäftigten Gute Arbeit und Tarifverträge bringt, müssen Gewerkschaften und
235 Arbeitnehmervertreter*innen in der komplexen Organisation der handwerklichen
236 Selbstverwaltung gestärkt werden.

237

238 **Tarifwende durchsetzen, Kampagne fortsetzen**

239 Die vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften durchgeführte Kampagne „Tarifwende“
240 hat sich als wirkungsvolles Instrument bewährt, das Thema Tarifbindung in der
241 Öffentlichkeit zu platzieren. Um mit unseren diesbezüglichen politischen Forderungen
242 in den kommenden Jahren weiterhin den öffentlichen Diskurs zu prägen, soll diese
243 Kampagne fortgeführt werden.

244 Der DGB-Bundeskongress beauftragt deshalb den DGB-Bundesvorstand – vorbehaltlich der
245 Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel –, die erfolgreiche Kampagne
246 „#Tarifwende“ zur Stärkung der Tarifbindung um weitere vier Jahre fortzuführen. Ziel
247 ist es, aufbauend auf den bisherigen Erfolgen, die gesellschaftliche Debatte zu
248 Tarifverträgen voranzutreiben und die gewerkschaftliche Tarifpolitik als zentrales
249 Handlungsfeld zu unterstützen. Die Kampagne soll damit auch künftig einen Beitrag zur
250 langfristigen Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen für Tarifbindung
251 leisten. Die Fortsetzung der Kampagne wird sich auf die drei zentralen Zielgruppen –

252 Beschäftigte, politische Entscheidungsträgerinnen und Arbeitgeber – fokussieren. Um
253 insbesondere die Ansprache von Frauen zu verstärken, werden u. a. Aktionstage wie der
254 Internationale Frauentag und Themen wie die Umsetzung der EU-
255 Entgelttransparenzrichtlinie in die Planung der Kampagne einbezogen. Dabei werden
256 bewährte Formate fortgeführt und neue, innovative Ansätze zur Stärkung der
257 Tarifbindung entwickelt.