

# Positionspapier

## zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie

### Grundsätzliches

Mitte November 2022 ist die Richtlinie 2022/2041/EU (RL) über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union in Kraft getreten, welche bis zum 15.11.2024 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden muss.

Die RL zielt auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU und stellt in ihrem Erwägungsgrund 4 einen Zusammenhang mit der europäischen Sozialcharta her. Dort wird das Recht der Arbeitnehmer\*innen auf eine gerechte Entlohnung betont, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Die RL greift dies auf und will einen Rahmen für die Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen etablieren (Art. 1 Abs. 1 lit. a RL) sowie Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung (Art. 1 Abs. 1 lit. b RL) fördern. Diese Regelungsgegenstände werden insbesondere in Art. 4 RL - Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung - und Art. 5 RL - Verfahren zur Festsetzung angemessener Mindestlöhne - konkretisiert.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Zielsetzung der RL und fordern die Bundesregierung zu einer zügigen Umsetzung auf. Der europäische Vorstoß bietet die Gelegenheit, zugleich mehrere der bereits im Koalitionsvertrag vereinbarten Ziele umzusetzen. Dies muss angesichts des baldigen Endes der Umsetzungsfrist rasch geschehen, um ein Vertragsverletzungsverfahren zu vermeiden.

16. Mai 2024

Kontaktperson:

### Nationaler Aktionsplan

Die RL verlangt gemäß Art. 4 Abs. 2 S. 1 und 2 von den Mitgliedstaaten, in denen „die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80% liegt“, einen nationalen „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ zu erstellen.

Deutschland ist zweifellos verpflichtet, einen Aktionsplan aufzustellen, denn nach Maßgabe des herrschenden Begriffs der „Tarifbindung“ waren davon zuletzt im Jahr 2022 – mit sinkender Tendenz – nur 51 % der Arbeitnehmer\*innen erfasst.<sup>1</sup>

Absatz 2 Satz 3 RL sieht drei Varianten vor, wie der Aktionsplan erstellt werden darf. Der DGB spricht sich für die erste Variante - die Erstellung nach Anhörung der Sozialpartner - aus. Aufgrund der bekannten Positionierungen der

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/>.

Arbeitgeberseite ist nicht davon auszugehen, dass ein Vorschlag „im Einvernehmen“ oder eine „Einigung der Sozialpartner“ zu erzielen ist.

Die Richtlinie sieht vor, dass mindestens alle fünf Jahre eine Prüfung des Aktionsplans stattfindet. Hier sollte das Intervall auf mindestens vier Jahre herabgesetzt werden, um eine engmaschigere Prüfung zu ermöglichen und rechtzeitig nachzusteuern bzw. durch neue Maßnahmen zur Zielerreichung eingreifen zu können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung daher auf, als ersten Schritt folgende Maßnahmen in den Aktionsplan aufzunehmen. Gleichzeitig gilt: Erster Schritt in die Tarifbindung ist typischerweise die Gründung eines Betriebsrats. Unsere Überzeugung ist es deshalb, dass eine echte Stärkung der Mitbestimmung auch zu einer Stärkung der Tarifbindung führen kann. Insofern muss in diesem Zusammenhang auch die Reform der Betriebsverfassung mit Blick auf diese Zielrichtung vorangetrieben werden. Hierzu halten wir an unserem Reformvorschlag fest.

## **Forderungen im Einzelnen:**

### **1. Bundestariftreuegesetz**

Forderung: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Vorhaben der Bundesregierung, eine Tariftreuregelung für Vergaben des Bundes einzuführen. Eine solche Regelung sollte zeitnah in einem eigenständigen Bundestariftreuegesetz Eingang finden. Anzuwenden ist jeweils das gesamte Tarifsystem des maßgeblichen Tarifvertrags einer Branche (z.B. Entlohnung, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen). Die Tariftreuregelung muss zudem mit effektiven Kontroll- und Sanktionsmechanismen ausgestattet sein, um ihr Ziel – fairen Wettbewerb und die Stärkung der Tarifbindung – zu erreichen. Subunternehmervergabeketten sind zu begrenzen. Präqualifizierungssysteme mit einer Prüfung der Tariftreue müssen in das Vergabeverfahren Eingang finden.

Begründung: Die öffentliche Hand (Bund, Länder und Kommunen) vergibt jährlich Aufträge in einer Größenordnung von schätzungsweise 300 bis 500 Mrd. Euro. Dabei darf der Staat Lohn- und Sozialdumping nicht subventionieren. Wenn nur noch Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die Tarifverträge anwenden, stärkt dies die Geltung der Tarifverträge. Auch werden so Anreize gesetzt, dass Unternehmen Tarifverträge abschließen. Wettbewerbsverzerrungen werden vermieden, Lohndumping unterbunden und Arbeitsstandards der jeweiligen Branche gesichert. Zugleich steigt damit die Qualität der Ausführung eines Auftrags.

Die Einführung von Tariftreueklauseln auf Bundesebene ist EU-rechtskonform. Seit den EU-Vergaberichtlinien 2014 gelten soziale und ökologische Kriterien nicht mehr als „vergabefremd“. Und mit der Neufassung der EU-Entsende-Richtlinie 2018 und neuerer EuGH-Rechtsprechung (EuGH-RegioPost-Entscheidung) kann die „Rüffert-Entscheidung“ als überholt gelten und auch die Anwendung

gesamter Tarifgitter regionaler Tarifverträge in einer Auftragsvergabe gefordert werden. Auch die RL unterstreicht die Wichtigkeit sozialer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

## **2. Kein staatlicher Euro für Lohndumping**

Forderung: Bei der Vergabe von staatlichen Mitteln sind bestimmte Förderkriterien zu beachten. Die Tarifbindung zählt hierzu bislang nur selten. Das muss sich ändern: Staatliche Zuwendungen müssen an die Einhaltung von Tarifverträgen gekoppelt werden. Einzelne Bundesländer haben diese Forderung für ihre Förderprogramme bereits teilweise umgesetzt, indem sie Bonus- und Malusregelungen bei der Bewertung von Förderanträgen anwenden. Ähnliche Systeme müssen ausgebaut und auf alle staatlichen Fördergegenstände des Bundes und der Länder übertragen werden.

Begründung: Mit Steuergeldern darf kein Lohn- und Sozialdumping betrieben werden. Dies gilt bei der Vergabe von Aufträgen genauso wie bei staatlichen Förderprogrammen oder Wirtschaftshilfen. So gibt es im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW)“ – dem zentralen Instrument der regionalen Wirtschaftsförderung – in einigen Länderrichtlinien bereits Kriterien Guter Arbeit, die bei der Vergabe zu beachten sind. Auch im Koordinierungsrahmen auf Bundesebene sind diese künftig zu verankern. Weiterhin müssen künftig Klimaschutzverträge an die Bindung eines Tarifvertrages geknüpft werden, gleiches gilt für die Ausschreibungen im Erneuerbare-Energien-Gesetz sowie bei der Forschungsförderung. Bei Bundesbeteiligungen, bei denen der Bund als Mehrheitseigner auftritt, sind Tarifverträge ebenfalls zwingend vorzuschreiben.

## **3. Tariffucht verhindern - Kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsabsplaltungen**

Forderung: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorstoß, bei Betriebsausgliederungen, die Fortgeltung des Tarifvertrags sicherzustellen. Umstrukturierungen dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Nicht nur die Mitbestimmung, sondern auch die Tarifbindung müssen in diesen Konstellationen mindestens erhalten bleiben. Das Tarifvertragssystem muss diesbezüglich in Gänze angeschaut werden, und eine gesetzliche Regelung sollte nicht nur einzelne unternehmerische Entscheidungen adressieren. Bei der Fortgeltung der Tarifverträge muss eine kollektive Fortgeltung der Maßstab sein. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass missbräuchliche Kettenbetriebsübergänge und sämtliche arbeitgeber\*innenseitige Versuche, sich einem geltenden Tarifvertrag zu entziehen, nicht mehr möglich sind. Die zwingende Geltung tarifvertraglicher Normen muss dahingehend abgesichert werden.

Begründung: Nicht nur zur Umgehung der Mitbestimmung von Betriebsräten und Beschäftigten im Aufsichtsrat schneiden Arbeitgeber\*innen das Unternehmen und den Betrieb so zu, wie es ihnen passt. Auch zum Abstreifen der

Tarifbindung/Ausstieg aus der Tarifbindung werden Unternehmen entsprechend umstrukturiert, sodass sie nicht mehr an Tarifverträge gebunden sind. Diese Form der Tarifflicht muss verhindert werden. Tarifvertragliche Normen dürfen im Zuge der Umwandlung von Unternehmen nur noch durch andere tarifvertragliche Normen abgelöst werden (kollektive Fortgeltung tarifvertraglicher Normen).

#### **4. Lebendige Sozialpartnerschaft - „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeber\*innenverbänden abschaffen und Offenlegungspflicht**

Forderung: Damit wieder mehr Arbeitgeber\*innen und damit eine Vielzahl von Beschäftigten an Tarifverträgen partizipieren, muss die im Sinne eines funktionierenden Tarifvertragssystems abzulehnende sogenannte „OT-Mitgliedschaft“ abgeschafft werden. Die Verbandsautonomie darf kein Steigbügelhalter der Tarifflicht sein. Zudem muss eine Offenlegungspflicht für Unternehmen eingeführt werden, so dass klar ist, ob das entsprechende Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht. Dabei sollten bestehende Berichtspflichten Berücksichtigung finden.

Begründung: Bei der sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaft (OT-Mitgliedschaft) sind Arbeitgeber\*innen Mitglied im Arbeitgeber\*innenverband, ohne jedoch an die Tarifverträge des Verbands gebunden zu sein. Das heißt, sie profitieren von den sonstigen Leistungen des Verbandes, ohne an einen mit diesem Verband und einer Gewerkschaft ausgehandelten Tarifvertrag gebunden zu sein. Diese Form der Organisationsschwäche der Arbeitgeber\*innen-Seite trägt zu großen Teilen zum Abwärtstrend der Tarifbindung bei. Mit sog. „Blitzwechseln“, auch in noch laufenden Tarifverhandlungen, entziehen sich Arbeitgeber\*innen mit einem Wechsel ihres Mitgliedschaftsstatus von „Mitglied mit Tarif“ auf „Mitglied ohne Tarif“ der Geltung eines Tarifvertrags, an den sie eigentlich über ihren Verband gebunden wären. Diese von der Rechtsprechung gebilligte Konstellation widerspricht der Funktionsweise der Tarifautonomie und ist dringend zu korrigieren, damit auf Arbeitgeber\*innenseite wieder handlungsfähige und kalkulierbare Sozialpartner stehen. Die neue Offenlegungspflicht würde Transparenz über die Tarifgebundenheit schaffen. Dadurch könnte der Druck erhöht werden, einen Tarifvertrag abzuschließen.

#### **5. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften – Tarifbindung fängt bei Mitgliederinformation und Mitgliedergewinnung an**

Forderung: Das digitale Zugangsrecht geregelt über das Betriebsverfassungsgesetz ist vor dem Hintergrund der immer stärkeren Digitalisierung und der damit verbundenen Änderung der Arbeitswelt ein wichtiger Baustein zur Stärkung der Tarifbindung. Die Bundesregierung hat aufgrund der Wichtigkeit des Rechts der Gewerkschaften, mit den Beschäftigten in Kontakt treten zu können, ein entsprechendes Vorhaben im Koalitionsvertrag festgehalten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen und begleiten eine zügige und wirksame Umsetzung dieses Vorhabens.

**Begründung:** Wenn Gewerkschaften ihre bestehenden und potentiellen Mitglieder nicht erreichen können, sind sie auch nicht in der Lage, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und mit der Arbeitgeber\*innenseite Tarifverträge zu verhandeln. Aufgrund neuer Arbeitsformen und einer sich wandelnden Betriebslandschaft ist der durch das Grundgesetz geschützte Kontakt (Art. 9 III GG als Kommunikationsgrundrecht), zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten auch unter neuen Bedingungen sicherzustellen. Damit Gewerkschaftsvertreter\*innen die Beschäftigten erreichen, müssen die im Betrieb üblichen Kommunikationsformen auch für Hauptamtliche der Gewerkschaft zugänglich sein. Dies gilt vor allem für diejenigen Bereiche, in denen die Belegschaft nicht mehr an einem festen Ort zusammenkommt, sondern vor allem digital zusammenarbeitet (etwa per Video- und Telefonkonferenz, E-Mail, Messenger, Intranet, Bildschirme im Kantinenbereich etc.). Den Gewerkschaften muss auch unter den neuen Arbeitsbedingungen der Zugang zum Betrieb und den betriebsüblichen Kommunikationsmitteln gewährt werden, unabhängig davon, wie und wo Beschäftigte arbeiten. Klarstellend muss aufgenommen werden, dass datenschutzrechtliche Erwägungen dem nicht entgegenstehen.

## **6. Allgemeinverbindlicherklärung weiter erleichtern – Gute Tarifverträge branchenweit**

**Forderung:** Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Reform des Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, um die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu erleichtern.

**Begründung:** Gute Tarifverträge müssen möglichst vielen Beschäftigten einer Branche zugutekommen. Mit dem bewährten Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung können Tarifverträge für eine ganze Branche verbindlich erklärt werden.

Die bisherigen Reformen reichen nicht aus, um die Tarifbindung spürbar zu stärken. Zunächst muss die weiterhin bestehende Veto-Möglichkeit der Arbeitgeber\*innen im Tarifausschuss abgeschafft werden. Diese Blockade-Möglichkeit hat mit Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe nichts zu tun. Der Abstimmungsmodus im Tarifausschuss muss so verändert werden, dass ein Antrag, der von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam eingebracht wurde, nur mit einer Mehrheit abgelehnt werden kann. Darüber hinaus muss das Kriterium der überwiegenden Bedeutung eines Tarifvertrags so ausgelegt werden, dass es nicht mehr allein um den zahlenmäßigen Anteil der Beschäftigten geht, die unter einen Tarifvertrag fallen, sondern dass auch die Sicherung sozialer Standards und die Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen in einer Branche das öffentliche Interesse begründen.

Im Zuge einer Reform des Rechts der Allgemeinverbindlicherklärung ist auch die sog. konditionierte AVE gesetzlich zu verankern, um Tarifverträge mit Differenzierungsklauseln für allgemeinverbindlich erklären zu können. Das bedeutet, dass die Allgemeinverbindlichkeit nur „einseitig“ die fehlende Tarifbindung auf Arbeitgeber\*innenseite ersetzt, auf Arbeitnehmer\*innenseite jedoch die

Gewerkschaftsmitgliedschaft gerade vorausgesetzt wird. Dies lässt Anreize für den Gewerkschaftsbeitritt auch bei der Allgemeinverbindlichkeit wirksam werden.

### **7. Die Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln**

Forderung: Der Gesetzgeber sollte die nach der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Tarifliche Spannenklauseln sind zuzulassen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften prüfen, wie eine Regelung zur Ermöglichung gesetzlicher Differenzierungsklauseln ausgestaltet sein kann.

Begründung: Ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die Tarifbindung zu erhöhen, sind tarifliche Differenzierungsklauseln.

### **8. Eine Reform des Arbeitnehmerenderechts**

Forderung: Neben bundesweit geltenden Tarifverträgen müssen im Arbeitnehmerendegesetz (AEntG) auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Begründung: Die zwingende Anwendung von Tarifverträgen gilt derzeit mit Ausnahme von Langzeitleistungen für entsandte Beschäftigte in unionsrechtswidriger Weise nur für bundesweit gültige allgemeinverbindliche Tarifverträge. Auch die weiteren unzulässigen Einschränkungen, die im Rahmen des Umsetzungsprozesses der EU-Entsenderichtlinie nun geltendes Recht sind, müssen vom Gesetzgeber behoben werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern insbesondere, die durch Rechtsverordnung erstreckten tariflichen Mindestentgeltsätze für entsandte Beschäftigte nicht nur auf die untersten drei Entgeltstufen zu beschränken. Zudem ist das in § 7 Abs. 1a AEntG geregelte Zustimmungsverweigerungsrecht der Kirchen bei Erstreckung von Tarifverträgen durch Rechtsverordnung hin zu einem bloßen besonderen Anhörungsrecht abzuändern. So kann bei der Erweiterung der Anwendbarkeit von Tarifverträgen einer Blockade vonseiten der kirchlichen Arbeitgeber\*innen entgegengewirkt werden.

### **9. Absetzbarkeit des Gewerkschaftsbeitrags zusätzlich zum Arbeitnehmerpauschbetrag**

Forderung: Der Gewerkschaftsbeitrag sollte zusätzlich zum Arbeitnehmerpauschbetrag voll steuerlich absetzbar sein. Schon heute sind Arbeitgeberbeiträge zu den Verbänden steuerlich absetzbar.

Begründung:

Mit der Ausgestaltung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags geht das Einkommensteuerrecht bei gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Steuerpflichtigen zu Unrecht von einem gleich hohen Werbungskostenaufwand aus, obwohl ein Gewerkschaftsbeitrag auf das Durchschnittseinkommen den Arbeitnehmer-Pauschbetrag bereits zur Hälfte aufzehrt. Im Ergebnis werden Unorganisierte damit gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern deutlich bevorteilt. Damit setzt das Steuerrecht Anreize zur Trittbrettfahrerei, also dazu, einer Gewerkschaft nicht beizutreten. Möglicherweise ist dies auch verfassungswidrig, denn Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes billigt den Gewerkschaften mit der Koalitionsfreiheit einen weitgehend staatsfreien Autonomiebereich zu, dessen Einschränkung oder Behinderung rechtswidrig ist.

### **10. Steuerliche Privilegierung von Zusatzleistungen nur bei Tarifbindung**

Forderung: Zahlungen und Sachleistungen, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten steuerfrei oder pauschal versteuert zukommen lassen kann, sind daran zu binden, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Begründung: Insbesondere nicht tarifgebundene Unternehmen sind besonders kreativ, wenn es darum geht, an Stelle von regulären Lohn- und Gehaltserhöhungen sogenannte „nettolohnoptimierende“ Instrumente zu nutzen, um ihre Kosten zu senken und dadurch die Gewinne zu erhöhen. Beahlt wird dies von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Form von niedrigeren Renten und Lohnersatzleistungen und von der Allgemeinheit durch entgangene Steuereinnahmen. Im Gegensatz dazu sorgen die Tarifgebundenheit von Unternehmen und die damit verbundenen höheren tariflichen Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten gesamtwirtschaftlich für Mehreinnahmen in Milliardenhöhe bei der Einkommensteuer und der Sozialversicherungssysteme. Nur durch eine auf gleicher Augenhöhe vereinbarte tarifvertragliche Regelung kann gewährleistet werden, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und weiteren Zusatzleistungen hergestellt wird. Eine solche Regelung stärkt die Anreize zum Verbandsbeitritt und dient zugleich dem Allgemeinwohl.

### **11. Arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht**

Forderung: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung eines arbeitsrechtlichen Verbandsklagerechts, das aus ihrer Sicht längst überfällig ist.

Begründung: Dort, wo bereits Tarifverträge gelten, muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber\*innen sie auch einhalten. Oft genug wenden manche Arbeitgeber\*innen Tarifverträge entweder systematisch gar nicht oder aber auf andere Weise zum Nachteil der Beschäftigten an. Beschäftigte dürfen in dieser Situation nicht darauf verwiesen werden, ihr gutes Recht allein einklagen zu müssen. Das Prinzip der Solidarität und Kollektivität muss sich auch in der Rechtsverfolgung



verwirklichen. Dafür muss der zuständigen, im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, ein Verbandsklagerecht zur Seite stehen. Bei Tarifbruch und Verstoß gegen gesetzliche Mindestvorschriften ist die bestehende Einwirkungsklage nicht ausreichend. Auch in der Rechtsverfolgung muss die strukturelle Unterlegenheit der Beschäftigten durch ein Verbandsklagerecht ausgeglichen werden.

## **12. Förderung der Tarifbindung im Handwerk**

Forderung: Nicht leistungsfähigen Innungen muss der Status der öffentlich-rechtlichen Körperschaft aberkannt werden. Gleichzeitig muss den Innungen und Kreishandwerkerschaften die Gründung von Leiharbeitsunternehmen verboten werden.

### Begründung:

Im Handwerk hat der Gesetzgeber die öffentlich-rechtlichen Innungen damit beauftragt, den Gewerkschaften als Tarifpartner zur Verfügung zu stehen. Dieser Rolle entziehen sich die Innungen vermehrt. Gleichzeitig gibt es Innungen, die nur existieren, weil sie über die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben wie die Durchführung von Gesell\*innenprüfungen ihre Existenz sichern und wenig dafür tun, mit weiteren attraktiven Angeboten Handwerksbetriebe für die Mitgliedschaft zu gewinnen. Wo Innungen sehr klein sind, führen Kreishandwerkerschaften ihre Geschäfte. Die Kreishandwerkerschaften stellen neben den Handwerkskammern und den Handwerksinnungen die dritte öffentlich-rechtliche Säule der Organisation des Handwerks dar. Wie bei den Handwerkskammern handelt es sich um eine Pflichtorganisation, der alle Handwerksinnungen des jeweiligen Bezirks angehören (§ 86 HwO). Es ist zu beobachten, dass immer mehr öffentlich-rechtliche Kreishandwerkerschaften durch Gründung eigener Leiharbeitsfirmen zusätzlich zur Spaltung des Arbeitsmarktes im Handwerk beitragen und somit den Druck auf die Einkommen der Beschäftigten im Handwerk erhöhen, weil die Leiharbeitsfirmen geringere Entgelte bezahlen. Diesem Unterbietungswettbewerb muss ein Ende gesetzt werden.

## **13. Eine Sanktionierung bei Verstößen gegen die Auslegungspflicht von Tarifverträgen im Betrieb**

Forderung: Werden Tarifverträge nicht im Betrieb ausgelegt, muss der Arbeitgeber dafür wirksam sanktioniert werden.

Begründung: Nur, wenn Beschäftigte wissen, welche Tarifverträge für sie gelten, können sie auch ihre Rechte daraus einfordern. Deshalb gibt es auch die wichtige und bereits gesetzlich verankerte Pflicht der Arbeitgeber\*innen, die im Betrieb anzuwendenden Tarifverträge bekanntzumachen (§ 8 TVG). Allerdings schreibt das Gesetz nicht fest, mit welchen Konsequenzen Arbeitgeber\*innen rechnen müssen, wenn sie die anwendbaren Tarifverträge nicht im Betrieb bekannt



geben. Für die Verletzung dieser Pflicht sind wirksame Sanktionen gesetzlich festzuschreiben.

#### **14. Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen**

Forderung: Union-Busting muss sowohl in Form der Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer\*innen als auch in Form der Behinderung gewerkschaftlicher Organisation und Aktivitäten unterbunden werden. Dafür sind der Strafbarkeit der Behinderung der Betriebsratswahl und -arbeit vergleichbare, aber abschreckendere Sanktionen gesetzlich zu verankern.

Begründung: Tarifverhandlungen sollen nach der RL gefördert werden. Die Schwächung der Tarifvertragssysteme, der die Richtlinie entgegenwirken will, wird in ihren Erwägungsgründen auch ausdrücklich auf gewerkschaftsfeindliche Praktiken zurückgeführt (Erwägungsgrund Nr. 16). Nur, wenn organisierte Beschäftigte mit ihren Gewerkschaften ihre national und international garantierten Rechte ohne die Angst vor Diskriminierung ausüben können, sind Tarifverhandlungen im Sinne der Richtlinie möglich.