EINTRETEN FÜR DIE #TARIFWENDE

DGB

DGB-Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung

Das Wichtigste in 60 Sekunden

↓

Die Tarifbindung sinkt in Deutschand seit Jahren. Dabei ist eine hohe Tarifbindung Garant dafür, dass Beschäftigte faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen erhalten. Eine hohe Tarifbindung führt zu einem niedrigeren Anteil an Geringverdienern und regelmäßig zu einem höheren Mindestlohnniveau.

Durch die EU-Mindestlohnrichtlinie ist nun auf europäischer Ebene die Förderung von Tarifverhandungen als Ziel verankert worden. Dafür sollen in regelmäßigen Abständen konkrete Maßnahmen über einen nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen festgelegt werden, wenn die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt. Ziel der Richtlinie ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU zu verbessern.

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit waren nur noch 49 Prozent der Arbeitnehmer*innen im Jahr 2025 bei Arbeitgeber*innen angestellt, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Am 22. Juli 2026 hat das Bundeskabinett daher den ersten nationalen Aktionsplan für Deutschland verabschiedet. Allerdings sind die darin enthaltenen Maßnahmen bei weitem nicht ausreichend, um eine wirkungsvolle Förderung von Tarifverträgen und dadurch eine beachtliche Stärkung der Tarifbindung zu erreichen.

Um dauerhaft eine höhere Tarifbindung zu erreichen, haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften ein Maßnahmenbündel erarbeitet, das auf verschiedenen Ebenen Wirkung zeigen würde.

Mehr ab Seite 2 »

EINTRETEN FÜR DIE #TARIFWENDE

DGB

Notwendige konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung

1. Zugangsrecht für Gewerkschaften in den Betrieb auch digital sicherstellen

Die Gewerkschaften haben laut Grundgesetz das Recht, Mitglieder und auch Beschäftigte, die noch nicht Mitglied sind, im Betrieb am Arbeitsplatz zu informieren und dort auch für eine Mitgliedschaft zu werben. Angesichts neuer Arbeits- und Betriebsformen braucht es neue Kontakt- und Austauschmöglichkeiten, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen. Ein digitales Zugangsrecht für die Gewerkschaften, geregelt über das Betriebsverfassungsgesetz, löst dieses Problem – zum Beispiel durch im Betrieb typischerweise genutzte Kontaktmöglichkeiten zu den Arbeitnehmer*innen über Intranet, per E-Mail oder über andere Kanäle.

2. Kein staatlicher Euro für Lohndumping

Der Staat vergibt nicht nur öffentliche Aufträge, sondern auch Fördermittel. Diese werden vom am 1. Mai 2026 in Kraft getretenen Bundestariftreuegesetz (BTTG) nicht erfasst. Bedingung für die Vergabe von Fördermitteln, Wirtschaftshilfen und ähnlichem auf Bundes- und Länderebene muss sein, dass Unternehmen Tarifverträge einhalten. Denn: Mit Steuergeldern darf kein Lohn- und Sozialdumping gefördert werden.
Von den Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung sind nur rund ein Drittel tarifgebunden, bei der Hälfte der Unternehmen erfolgt eine Orientierung am Tarifvertrag und rund ein Viertel sind tariflos. Ziel muss die Anwendung eines für die Branche maßgeblichen Tarifvertrags sein oder ein Tarifabschluss. Dies muss zu einer Signalwirkung auf Länder und Kommunen führen, die Entlohnung und Arbeitsbedingungen im gerade genannten Sinne tariflich zu gestalten.

3. Tarifflucht bei Betriebsabspaltungen verhindern

Unternehmen werden oft umstrukturiert, um sich der Bindung an Tarifverträge zu entziehen. Das ist eine Form der Tarifflucht, die verhindert werden muss. Umstrukturierungen dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Bei Betriebsausgliederungen muss die Fortgeltung des Tarifvertrags zwingend sichergestellt werden.

4. Tarifverträge leichter für alle verbindlich erklären

Tarifverträge können unter bestimmten Voraussetzungen vom Staat für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dann gelten sie für alle Beschäftigten der jeweiligen Branche, nicht nur für die Unternehmen und Beschäftigten, die selbst tarifgebunden sind. Dieses Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) muss reformiert werden, damit Tarifverträge leichter für ganze Branchen verbindlich erklärt werden können. Arbeitgeber*innen können aktuell im beim Bundesarbeitsministerium angesiedelten Tarifausschuss ein Veto einlegen. Der Ausschuss entscheidet über die AVE. Er besteht aus je drei Vertreter*innen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber*innen und der Arbeitnehmer*innen. Da die Entscheidung mehrheitlich zu treffen ist, hat die Arbeitgeberseite eine Vetomöglichkeit. Diese muss abgeschafft werden. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung – nämlich, dass der betroffene Tarifvertrag „überwiegende Bedeutung“ hat – dürfen nicht zu eng ausgelegt werden.
Zusätzlich zum bestehenden Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung muss die konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung im Gesetz festgeschrieben werden, um auch bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen die Gewerkschaftsmitgliedschaft attraktiver zu machen.

V.i.S.d.P. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Stefan Körzell, Keithstraße 1, 10787 Berlin. Oktober 2026

Stark in Arbeit.

5. Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder erleichtern

Tarifverträge werden durch Gewerkschaftsmitglieder ermöglicht. Es ist deshalb eine Frage der Gerechtigkeit, Leistungen aus einem Tarifvertrag nur Gewerkschaftsmitgliedern zu gewähren, die sich einsetzen und Beiträge leisten. Das kann bereits jetzt über sogenannte Differenzierungsklauseln im Tarifvertrag festgeschrieben werden. Die Zulässigkeit dieser Differenzierungsklauseln sollte der Gesetzgeber ausdrücklich gesetzlich klarstellen. Problematisch ist aber bisher: Trotz Differenzierungsklauseln können gegenwärtig Arbeitgeber*innen Nicht-Mitglieder wie Mitglieder behandeln und so Vorteile zunichte machen, obwohl Nicht-Mitglieder nach dem Tarifvertragsgesetz keinen Anspruch darauf haben. Damit Gewerkschaftsmitgliedschaft einen echten Unterschied macht, müssen auch sogenannte tarifliche Spannenklauseln, die den Vorteil einer Mitgliedschaft sicherstellen, zugelassen werden.

6. Eine Reform des Arbeitnehmerentsenderechts

Gesetzliche Grundlage für manche Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) von Tarifverträgen ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Bislang können nur bundesweit geltende Tarifverträge über das AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wir wollen, dass das auch für regionale Tarifverträge möglich ist. Wenn es darum geht, die Geltung der Tarifverträge auszuweiten, muss gelten: Nicht nur die untersten drei Entgeltstufen dürfen für allgemeinverbindlich erklärt werden, sondern alle Entgeltstufen des Tarifvertrages! Außerdem muss das in § 7 Abs. 1a AEntG geregelte Zustimmungsverweigerungsrecht der Kirchen bei der Ausweitung der Geltung von Tarifverträgen in ein Anhörungsrecht umgewandelt werden.

7. Steuerliche Privilegierung von Zusatzleistungen nur bei Tarifbindung

Nur tarifgebundene Arbeitgeber*innen sollen ihren Beschäftigten steuerfrei oder pauschal versteuerte Zahlungen und Sachleistungen zukommen lassen können. Eine solche Regelung stärkt die Anreize zum Verbandsbeitritt und dient zugleich dem Allgemeinwohl. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber*innen können dann nicht mehr „nettolohnoptimiert“ Löhne und Gehälter erhöhen. Eine höhere Tarifvertragsabdeckung würde zudem die Steuereinnahmen und die Einnahmen der Sozialversicherungen stärken. Schließlich sind Löhne und Gehälter aus Tarifverträgen durchschnittlich höher als ohne Tarifvertrag.

8. Förderung der Tarifbindung im Handwerk

Damit die Tarifbindung im Handwerk weiter gestärkt wird, muss in der Handwerksordnung eine transparente und inklusive Grundlage für die Wahl der Selbstverwaltungsorgane verbindlich festgeschrieben werden, etwa durch zeitgemäße Transparenz- und Veröffentlichungspflichten. Nicht leistungsfähige Innungen – also beispielsweise Innungen, die keinen gewählten Gesellenausschuss haben – müssen den Status der öffentlich-rechtlichen Körperschaft aberkannt bekommen. Schließlich hat der Gesetzgeber die öffentlich-rechtlichen Innungen damit beauftragt, den Gewerkschaften im Handwerk als Tarifpartner zur Verfügung zu stehen. Dieser Rolle entziehen sich Innungen vermehrt. Gleichzeitig muss den Innungen und Kreishandwerkerschaften die Gründung von Leiharbeitsunternehmen verboten werden, weil das durch die oftmals geringeren Entgelte Druck auf die Einkommen im Handwerk ausübt.
Bei der Qualifizierung junger Handwerker*innen müssen die Themen Sozialpartnerschaft und Tarifbindung Thema sein. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften muss dafür der Zugang in die überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks gewährt werden.

V.i.S.d.P. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Stefan Körzell, Keithstraße 1, 10787 Berlin. Oktober 2026

EINTRETEN FÜR DIE #TARIFWENDE

DGB

9. Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen

Gewerkschaftsfeindliches Verhalten, sogenanntes „union busting“, ist rechtswidrig und muss verhindert werden. Es dürfen weder einzelne Arbeitnehmer*innen diskriminiert werden, noch dürfen gewerkschaftliche Organisierung und Aktivitäten durch Arbeitgeber*innen unterbunden werden. Wird die Betriebsratswahl und -arbeit behindert, so ist das schon heute strafbar. Wir brauchen aber auch abschreckendere gesetzliche Sanktionen gegen gewerkschaftsfeindliches Verhalten insgesamt.

10. Arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht

Wo bereits Tarifverträge gelten, muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber*innen sie auch einhalten. Dafür muss der zuständigen, im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, ein Verbandsklagerecht gewährt werden, um Tarifbruch und Verstöße gegen Mindestvorschriften zu begegnen. Beschäftigte müssen dann ihr Recht nicht allein einklagen. Oft genug wenden manche Arbeitgeber*innen Tarifverträge entweder systematisch gar nicht oder zum Nachteil der Beschäftigten an.

11. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden zurückdrängen durch Offenlegungspflicht und Auskunftsanspruch gegenüber Arbeitgeberverbänden

Viele Arbeitgeberverbände bieten eine „Ohne Tarif“(OT)-Mitgliedschaft an, wodurch ihre Mitglieder nicht an Tarifverträge gebunden sind, obwohl sie Mitglied des Verbandes sind. Dies widerspricht der eigentlichen gesetzlichen Aufgabe der Verbände, Tarifverträge zu schließen, und ermöglicht es Unternehmen, sich der Tarifbindung zu entziehen. Daher müssen OT-Mitgliedschaften wirksam zurückgedrängt werden: Ob ein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes tarifgebunden ist oder nicht, soll zukünftig zumindest vom Arbeitgeberverband mitgeteilt werden. Mitglieder „ohne Tarifbindung“ sollen vom Arbeitgeberverband veröffentlicht werden und in einem neu einzurichtenden OT-Register bekannt gegeben werden. Auch braucht es einen Auskunftsanspruch gegenüber Arbeitgeberverbänden. Die bisherige Situation, in der der Status für Gewerkschaften nicht ersichtlich ist, erschwert mögliche Tarifverhandlungen.

12. Offenlegungspflicht der Tarifbindung bei Stellenausschreibungen

Zukünftig muss bei einer Stellenausschreibung verpflichtend angegeben werden, ob für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag gilt bzw. ein Tarifvertrag angewandt wird. Auch müssen Angaben dazu gemacht werden, ob eine Interessenvertretung (z. B. Betriebs- oder Personalrat, Aufsichtsrat) besteht.

13. Auslegungspflicht von Tarifverträgen im Betrieb durchsetzen

Es ist nicht akzeptabel, dass Tarifverträge nicht den im Betrieb Beschäftigten zur Kenntnis gebracht werden. Beschäftigte müssen wissen, welche Tarifverträge für sie gelten und was sie regeln. Sonst sind sie der Willkür von Arbeitgeber*innen ausgesetzt. Wenn Arbeitgeber*innen dieser Pflicht nicht nachkommen, müssen sie mit wirksamen Sanktionen rechnen.

Treten Sie ein für die #Tarifwende.

V.i.S.d.P. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Stefan Körzell, Keithstraße 1, 10787 Berlin. Oktober 2026

Stark in Arbeit.