

Nationaler Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung

Das Wichtigste in 60 Sekunden



Die EU-Mindestlohnrichtlinie muss bis zum 15.11.2024 in deutsches Recht umgesetzt werden. Ziel der Richtlinie ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU zu verbessern – auch indem Tarifverhandlungen als Mittel der Lohnfestsetzung gefördert werden. Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt, sind nach der Mindestlohnrichtlinie verpflichtet, einen nationalen „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ zu erstellen.

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit waren nur noch 49 Prozent der Arbeitnehmer*innen im Jahr 2023 bei Arbeitgeber*innen angestellt, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Daher muss auch hierzulande ein nationaler Aktionsplan aufgestellt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften haben ein Positionspapier beschlossen, das 14 Maßnahmen enthält, die die Bundesregierung in ihren vorzulegenden Aktionsplan aufnehmen sollte.

Dazu gehören eine rechtliche Stärkung von Tarifverträgen, neue Anreize für Arbeitgeber, einen Tarifvertrag abzuschließen, und eine faire Unterstützung des gewerkschaftlichen Einsatzes für mehr Tarifbindung.

Mehr ab Seite 2 »

Notwendige Bestandteile eines Aktionsplans zur Stärkung der Tarifbindung

1. Bundestariftreuegesetz

Das Bundestariftreuegesetz soll sicherstellen, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von Bundesbehörden faire Löhne gezahlt und gute Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Das ist wichtig, weil die öffentliche Hand jedes Jahr Aufträge in dreistelliger Milliardenhöhe vergibt und dabei stets mit gutem Beispiel vorangehen sollte. Nicht-tarifgebundene Unternehmen müssen deshalb zukünftig verpflichtet werden, bei der Auftragsausführung die wichtigsten Regelungen des jeweiligen Branchentarifvertrages einzuhalten. Das sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen, weil tarifgebundene Unternehmen nicht mehr benachteiligt werden.

2. Kein staatlicher Euro für Lohndumping

Der Staat vergibt nicht nur öffentliche Aufträge, sondern auch Fördermittel. 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.

3. Tariffucht bei Betriebsabsaltungen verhindern

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

4. 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 andere Kanäle.

5. Tarifverträge leichter für alle verbindlich erklären können

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 anwendbar 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 einvernehmlich 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. Im Gesetz muss außerdem die Möglichkeit ergänzt werden, dass auch Tarifverträge mit Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder (Differenzierungsklauseln) für allgemeinverbindlich erklärt werden können (sogenannte konditionierte AVE).

6. 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: Bei Differenzierungsklauseln können gegenwärtig Arbeitgeber*innen bisher Nicht-Mitgliedern die Differenz zahlen und Vorteile damit zu Nichte machen, obwohl sie nach dem Tarifvertragsgesetz anders als Gewerkschaftsmitglieder keinen Anspruch darauf haben. Damit Gewerkschaftsmitgliedschaft einen echten Unterschied macht, müssen auch sogenannte tarifliche Spannenklauseln zugelassen werden.

7. 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.

8. Gewerkschaftsbeitrag steuerlich besser absetzbar machen

Der Gewerkschaftsbeitrag sollte zusätzlich zum Arbeitnehmerpauschbetrag (der jedem Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft zusteht) voll steuerlich absetzbar sein.

9. 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 die Steuereinnahmen und die Einnahmen der Sozialversicherungen stärken. Schließlich sind Löhne und Gehälter aus Tarifverträgen durchschnittlich höher als ohne Tarifvertrag.

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. Förderung der Tarifbindung im Handwerk

Nicht leistungsfähige Innungen – also Innungen, die sich weigern, Tarifpartner zu sein – 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.

12. 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.

13. 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 Organisation und Aktivitäten 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.

14. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden zurückdrängen und Tarifbindung offenlegen

Viele Arbeitgeberverbände bieten eine „Ohne Tarif“-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 sollten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften abgeschafft werden. Außerdem braucht es eine Offenlegungspflicht, damit ersichtlich ist, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht.

Treten Sie ein für die #Tarifwende.

Sie können sich das [Positionspapier zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie herunterladen](#).