Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur

Unterrichtung durch die Bundesregierung „Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohnrichtlinie (BT-Drs. 21/7700) sowie zum

Antrag der Fraktion Die Linke im Bundestag „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle“ (BT-Drs. 21/585)

26. Oktober 2026

Kontakt:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin

Referat Tarifpolitische Koordinierung und Mindestlohn

Zum Nationalen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung der Bundesregierung (BT-Drs. 21/7700):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Beschluss des Bundeskabinetts für einen Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohnrichtlinie vom 22. Juli 2026. Der Europäische Gerichtshof hatte diesen Teil der Richtlinie in seinem Urteil vom 11. November 2025 ausdrücklich bestätigt. Vor diesem Hintergrund haben wir allerdings eine deutlich frühere Umsetzung erwartet. Denn bis Ende 2025 hätte der Nationale Aktionsplan nach Brüssel übermittelt werden müssen. Diese Frist wurde unnötigerweise überschritten.

Die Bundesregierung erkennt im Nationalen Aktionsplan zutreffend an, dass Tarifverträge eine wesentliche Grundlage für gute Arbeitsbedingungen, angemessene Löhne und eine funktionierende Sozialpartnerschaft darstellen. Zugleich dokumentiert der Aktionsplan den erheblichen Handlungsbedarf: Im Jahr 2024 arbeiteten lediglich 49 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Damit liegt Deutschland deutlich unter der in Artikel 4 Absatz 2 der EU-Mindestlohnrichtlinie vorgesehenen Schwelle von 80 Prozent.

Die Förderung von Tarifverhandlungen und damit die Stärkung der Tarifbindung sowie gesetzlich bedingte Tarifanwendung ist kein Selbstzweck, sondern essenziell für eine gerechte Verteilung der von allen Beschäftigten gemeinsam erwirtschafteten Werte und – im Sinne der Zwecksetzung nach Art. 1 Abs. 1 der EU-Mindestlohnrichtlinie – für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Deutschland. Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht vor, dass Arbeitnehmer*innen das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen haben.

Wir haben allerdings Zweifel, ob der Nationale Aktionsplan tatsächlich dazu geeignet ist, die Tarifbindung schrittweise und dauerhaft zu erhöhen, um einen ausreichenden Beitrag zur notwendigen Tarifwende leisten zu können.

Zunächst erhält dieser bereits in der Vergangenheit umgesetzte Maßnahmen. Hierzu gehören vor allem die Umsetzung des **Bundestariftreuegesetzes**

Stark in Arbeit.

(BTTG). Mit Hilfe von branchenspezifischen Rechtsverordnungen werden tarifliche Arbeitsbedingungen fest, zu deren Einhaltung sich Auftragnehmer im Rahmen eines Tariftreueversprechens bei der Ausführung öffentlicher Aufträge verpflichten müssen. Die bisherigen Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes werden gegenüber nicht tarifgebundenen Unternehmen entfallen. Das BTTG gehört zu einer zentralen Forderung zur Stärkung der Tarifbindung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Dessen Inkrafttreten haben wir ausdrücklich begrüßt.

Die **vollständige steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen** ist zudem ein wichtiges Signal, um die gewerkschaftliche Mitgliederbasis und damit die Tarifautonomie zu stärken. Seit dem 1. Januar 2026 werden Gewerkschaftsbeiträge als Werbungskosten zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag berücksichtigt. Zuvor wirkte sich der Abzug häufig erst dann vollständig aus, wenn die gesamten Werbungskosten den Pauschbetrag von 1.230 Euro überschritten.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bietet die **deutschen CO_2-Differenzverträge (ehemals Klimaschutzverträge (KSV))** hingegen einen gangbaren Ansatz für die Umsetzung sozialer Konditionalitäten. Sie fördern die klimaneutrale Transformation der Industrie, indem sie über 15 Jahre die Mehrkosten klimafreundlicher Produktionsverfahren ausgleichen, so Preisrisiken senken und Investitionssicherheit schaffen. Die Förderrichtlinie des BMWE verpflichtet Unternehmen, eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. der jeweiligen Gewerkschaft vorzulegen, die ein tragfähiges Konzept zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung im Zuge der Transformation nachweist. Bei Verstößen drohen zudem Rückzahlungen. Diese soziale Konditionalität wurde erfolgreich umgesetzt und führt zu einem deutlich effizienteren Mitteleinsatz. Alle geförderten Unternehmen haben entsprechende Vereinbarungen mit ihren Betriebsräten abgeschlossen und berichten über die positive, bürokratiearme Umsetzung. Ob die CO_2-Differenzverträge aufgrund der Richtlinienvorgaben tatsächlich dazu geeignet sind, die originäre Tarifbindung zu stärken, ist eher zu bezweifeln.

Nicht zuletzt erwarten wir, dass ein **digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften** zu den Beschäftigten in den Betrieben tatsächlich in dieser Legislaturperiode umgesetzt wird. Der durch das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) geschützte Kontakt zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten muss auch unter neuen Bedingungen in einer digitalisierten Arbeitswelt sichergestellt sein. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt mit neuen Beschäftigungsformen und einer Ausweitung von Remote-Arbeit ist der Zugang zu Beschäftigten über elektronische Kommunikationswege eine wichtige Voraussetzung dafür, gewerkschaftliche Interessenvertretung wirksam auszuüben und auch für potenzielle Mitglieder sichtbar zu sein. Kritisch zu bewerten ist, dass die Ausgestaltung des Zugangsrechts offenbleibt. Eine Verankerung sollte wie das Zugangsrecht zum Betrieb für Gewerkschaften für die Aufgaben nach der Betriebsverfassung deshalb im Betriebsverfassungsgesetz erfolgen. Die Formulierung, wonach die Interessen der Arbeitgeber angemessen berücksichtigt werden sollen, darf nicht dazu führen, dass das gewerkschaftliche

Zugangsrecht durch weitreichende Einschränkungen, technische Hürden oder betriebliche Vorbehalte faktisch ausgehebelt wird. Mindestens ist klarstellend zu regeln, dass datenschutzrechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen, mit Verweis auf Art. 6 Abs. 1 Ziffer c), e) und f) DSGVO, die Kommunikation per Mail bzw. allen betriebsüblichen Kanälen zulässig ist (so auch BAG 28.1.2025 - 1 AZR 33/24 und schon BAG 20.1.2009 - 1 AZR 515/08) und Arbeitgeber zur Herausgabe der E-Mail-Adressen für diese Zwecke verpflichtet sind.

Sinnvoll finden wir auch, dass die Zulassung ausländischer Arbeitskräfte im Rahmen **kurzzeitiger kontingentierter Beschäftigung** an die Einhaltung tariflicher Arbeitsbedingungen geknüpft wird. Gerade Beschäftigte, die nur kurz in Deutschland arbeiten, in Tätigkeiten, für welche keine Qualifizierung notwendig ist, und aufgrund ihrer wirtschaftlichen oder aufenthaltsrechtlichen Situation besonders abhängig vom Arbeitgeber sind, müssen vor Ausbeutung und schlechten Arbeitsbedingungen geschützt werden.

Grundsätzlich begrüßen wir auch das **Qualifizierungsgeld**, da es Beschäftigte beim Wandel der Arbeitswelt unterstützt und dazu beitragen kann, Arbeitsplätze zu sichern. Gerade angesichts der Digitalisierung und der ökologischen Transformation ist es wichtig, Beschäftigten durch Weiterbildung neue berufliche Perspektiven zu eröffnen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Positiv ist auch, dass die Förderung an eine Vereinbarung im Betrieb geknüpft ist. Dadurch können die Interessen der Beschäftigten bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen und bei der Gestaltung des Strukturwandels berücksichtigt werden. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge bieten hierfür eine wichtige Grundlage. Inwieweit diese Maßnahmen wirklich zu einer Förderung von Tarifverhandlungen führen, bleibt zu prüfen.

Der **Abschaffung des 8-Stunden-Tages und der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen** (10 Stunden) lehnen wir hingegen kategorisch ab. Ein Zusammenhang zur Stärkung von Tarifverhandlungen ist hierdurch nicht erkennbar. Aktuell wird teilweise eine Lösung gänzlich ohne Tarifvertragsparteien gefordert, dann wäre eine gesetzliche Regelung sogar kontraproduktiv und Tarifverhandlungen würden geschwächt. Jedenfalls ist es Aufgabe des Gesetzgebers, hier den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten. Flexible Arbeitszeitmodelle sind schon jetzt innerhalb dieses Rahmens möglich und gelebter Alltag: Sie werden durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung passgenau geregelt. Anders als von interessierter Seite suggeriert wird, geht es nicht um eine selbstbestimmte maximale 48-Stunden-Woche, sondern um eine mögliche Arbeitszeit von bis zu 13 Stunden am Tag. Wer für mehr Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer*innen sorgen will, muss stattdessen Anreize jenseits des Arbeitszeitgesetzes setzen, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit fördern: Hierzu gehören ein Rückkehrrecht in Vollzeit bzw. eine für Beschäftigte flexiblere Handhabung der Brückenteilzeit, die bessere Berücksichtigung von Vereinbarkeit beim Weisungsrecht und eine flächendeckende, bessere und bedarfsgerechte soziale Infrastruktur, eine Reform des Ehegattensplittings und ein schrittweises Überwinden der Minijobs. Die Verknüpfung der

gesetzlichen Arbeitszeit mit dem Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen ist somit auch sachfremd.

Insgesamt enthält der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zu wenig zusätzliche Maßnahmen, die einen ausreichenden Beitrag zur notwendigen Tarifwende leisten. Der Aktionsplan darf sich nicht darauf beschränken, bereits beschlossene oder umgesetzte Vorhaben zusammenzustellen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten deshalb von der Bundesregierung, unseren Forderungskatalog zur Stärkung der Tarifbindung umfassend als Grundlage für die Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans zu nutzen.[1] Es muss ein verbindlicher Prozess mit konkreten Maßnahmen, einem Zeitplan und einer regelmäßigen Überprüfung der Fortschritte etabliert werden. Nur so kann ein Aktionsplan seinem eigentlichen Zweck gerecht werden: die Tarifbindung in Deutschland schrittweise und nachhaltig zu erhöhen. Schließlich hat sich die Koalition aus CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag eine höhere Tarifbindung zum Ziel gesetzt.

Zum Antrag der Fraktion Die Linke im Bundestag „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle“ (BT-Drs. 21/585):

Der Antrag der Fraktion Die Linke enthält wichtige Aspekte, die tatsächlich dazu geeignet sind, für eine schrittweise Erhöhung der Tarifbindung zu sorgen. Nachfolgend wird wie folgt auf die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen des Antrags eingegangen:

Zu Nr. 1.: Nachbindung und Nachwirkung

Tarifflucht muss zukünftig wirkungsvoll verhindert werden. Vor allem dürfen Umstrukturierungen nicht zu Lasten der Beschäftigten und ihrer kollektiven Rechte gehen. Nicht nur die Mitbestimmung, sondern auch die Tarifbindung müssen etwa bei Betriebsausgliederungen in jedem Fall erhalten bleiben. Es ist ein umfassender Blick auf das Tarifvertragssystem erforderlich, nicht nur einzelne unternehmerische Entscheidungen sollten durch eine entsprechende gesetzliche Regelung adressiert werden, wie es im letzten Koalitionsvertrag vereinbart war. Bei der Fortgeltung von Tarifverträgen muss eine kollektive

[1] Zuletzt: Beschluss des Ordentlichen Bundeskongresses des DGB zu Antrag B02 vom 13. Mai 2026: „Tarifbindung stärken, Tarifwende durchsetzen“, abrufbar unter: OBK Beschluss Antrag B02 Tarifbindung stärken. Vgl. auch Stellungnahme des DGB im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur Erstellung eines Nationalen Aktionsplans zur Förderung von Tarifverhandlungen nach der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohn-Richtlinie) vom 15.08.2025, abrufbar unter: DGB Stellungnahmen_Konsultationsverfahren_Nationaler_Aktionsplan

Fortgeltung der Maßstab sein. Missbräuchliche Kettenbetriebsübergänge und andere arbeitgeber*innenseitige Versuche, sich der Tarifbindung zu entziehen, müssen wirksam unterbunden werden. Die zwingende Geltung tarifvertraglicher Normen muss dahingehend rechtlich abgesichert werden, wo noch Schutzlücken bestehen. Tarifvertragliche Normen dürfen im Zuge der Umwandlung von Unternehmen nur noch durch andere tarifvertragliche Normen abgelöst werden. Darüber hinaus muss in diesem Zusammenhang durch gesetzliche Regelungen sichergestellt werden, dass Betriebsausgliederungen insbesondere bei Eigentümeridentität nicht für Tarifflucht missbraucht werden können. Weil Mitbestimmung und Tarifabdeckung miteinander zusammenhängen, brauchen wir auch eine umfassende Reform der Betriebsverfassung. Das gilt hinsichtlich von Umstrukturierungen, aber auch bezüglich der Stärkung der Mitbestimmung inklusive der Vereinfachung der Gründung von Betriebsräten an sich.

Zu Nr. 2.: Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vorschläge zur Novellierung des Rechts der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Die faktische Vetomöglichkeit der Arbeitgeberseite im Tarifausschuss muss abgeschafft werden. Die bloße Möglichkeit führt bei den Tarifvertragsparteien dazu, dass Tarifverträge bereits im Vorfeld der Beantragung zur AVE in der Weise angepasst werden, die von der Arbeitgeberseite gewünscht wird. In Vorgesprächen wird seitens der Arbeitsgeberseite bereits deutlich gemacht, welche Regelungen der Tarifverträge mitgetragen werden, so dass eine Beantragung nur noch in diesem Umfang stattfindet. Insofern erfolgt dann auch keine Ablehnung mehr im Tarifausschuss, da die für die Arbeitgeberseite genehme Tarifvertragsfassung vorliegt. Eine Änderung des Abstimmungsmodus ist daher dringend notwendig.

Zu Nr. 3.: Umfassende Anwendung des Bundestariftreuegesetzes

Gerade bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen hat es der Staat in der Hand, für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Unternehmen müssen dafür bei der Ausführung erfasster Bundesaufträge bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen, insbesondere bei Entlohnung, Urlaub und Arbeitszeit, gewährleisten.

Das nunmehr am 1. Mai dieses Jahres in Kraft getretene Bundestariftreuegesetz (BTTG) wird von uns deshalb grundsätzlich begrüßt und greift eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf. Es ist ein wichtiger Schritt, um die Tarifanwendung zu stärken, faire Arbeitsbedingungen zu fördern und Lohndumping bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes entgegenzuwirken. Insbesondere bereits tarifgebundene Unternehmen werden so im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes vor einem Verdrängungswettbewerb über niedrigere Lohn- und Personalkosten geschützt. Das BTTG trägt damit unmittelbar zur Stärkung der Tarifautonomie bei. Eine umfassende Anwendung würde jedenfalls die Chance erhöhen. Inwieweit

es aber Tarifverhandlungen fördert und damit die Tarifbindung stärkt, bleibt abzuwarten.

Entscheidend ist jedoch, dass das Gesetz in seiner konkreten Ausgestaltung nicht hinter diesem Anspruch zurückbleibt, um die selbst gesteckten Ziele erreichen zu können. Aus unserer Sicht bestehen jedoch weiterhin erhebliche Schwachstellen, die die Wirksamkeit des Gesetzes einschränken. Insbesondere ist der Schwellenwert von 50.000 Euro deutlich zu hoch angesetzt. Kritisch ist zudem, dass Direktaufträge (ohne ein förmliches Vergabeverfahren) grundsätzlich vom Anwendungsbereich des BTTG nicht erfasst werden. Abweichende Verwaltungsvorschriften für sogenannte Start-ups und für die Sicherheitsbehörden des Bundes mit einem zusätzlichen Schwellenwert von 100.000 Euro sorgen für zusätzliche Ausnahmen. Besonders schwer wiegt, dass auch die Beschaffung zur Deckung des Bundeswehrbedarfs bis Ende 2032 vom BTTG ausgenommen ist. Aktuell veranschlagt die Bundesregierung Ausgaben allein bis 2030 für den Wehretat, inklusive Sondervermögen, in Höhe von rund 750 Mrd. Euro.[2] Durch diese und weitere Bereichsausnahmen wird ein fatales und unglaubwürdiges Signal durch den Gesetzgeber gesendet: Ausgerechnet in Bereichen, die in den kommenden Jahren im Rahmen der Sondervermögen von öffentlichen Geldern profitieren werden, verzichtet der Staat darauf, seine Marktmacht für gute, tariflich abgesicherte Arbeit und industrielle Wertschöpfung einzusetzen. Vor allem die Ausnahmen und den zu hohen Schwellenwert haben wir bereits im Gesetzgebungsverfahren als sachlich nicht zu rechtfertigen kritisiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen deshalb ihre Forderung, sämtliche Ausnahmen im BTTG zu streichen und den Schwellenwert deutlich zu senken.[3]

Zugleich müssen wirksame Kontrollmechanismen die Durchsetzung der Tariftreueverpflichtung sicherstellen. Dies ist aktuell nur ansatzweise der Fall. So wird auf stichprobenartige Kontrollen im BTTG verzichtet. Nur wenn öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes tatsächlich kontrolliert und Verstöße wirksam geahndet werden, kann mit dem BTTG Lohndumping wirksam entgegenwirkt und faire Wettbewerbsbedingungen für tarifgebundene Unternehmen gewährleistet werden.

[2] Vgl. hib 641/2026 vom 14.08.2026: „Finanzplan des Bundes liegt als Unterrichtung vor“, abrufbar unter: https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1205072 sowie Deutscher Bundestag: „Deutlicher Anstieg bei den Verteidigungsausgaben“ vom 09.09.2026. Abrufbar unter: https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2026/kw37-de-verteidigung-1194766

[3] Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) vom 29.10.2025, abrufbar unter: Tariftreuegesetz DGB Stellungnahme Bundestagsanhörung

Zu Nr. 4.: Wirtschaftsförderung

Auch staatliche Zuwendungen müssen systematisch an die Einhaltung von Tarifverträgen gekoppelt werden. Mit Steuergeldern darf kein Lohn- und Sozialdumping betrieben werden. Dieser Grundsatz darf nicht nur bei der Vergabe von Aufträgen wie beim BTTG gelten, sondern ist genauso bei staatlichen Förderprogrammen oder Wirtschaftshilfen konsequent durchzusetzen.

Im Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ wurden 2023 zwar erstmals Aspekte „Guter Arbeit“ verbindlicher in der regionalen Wirtschaftsförderung verankert. Für Förderungen in einem eng abgegrenzten Branchenspektrum mussten Unternehmen entweder Tariflöhne zahlen oder jährliche Lohnsteigerungen von 3,5 Prozent umsetzen. Allerdings wurde mit der Neufassung des GRW-Koordinierungsrahmens 2026 dieses Kriterium ohne Begründung wieder gestrichen. Das von der Bundesregierung ausgesendete politische Signal ist fatal – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Stärkung der Tarifbindung im Koalitionsvertrag ausdrücklich als Ziel verankert ist. Die Schaffung und Sicherung Guter Arbeit, gerade in strukturschwachen Regionen, ist wichtig, um die wirtschaftliche Entwicklung zu stärken und den Beschäftigten mehr Sicherheit in der Transformation zu geben. Wir setzen uns deshalb mit Nachdruck dafür ein, dass alle öffentlichen Fördermittel, egal, ob vom Land, Bund oder von der EU, an beschäftigungspolitische Kriterien gebunden werden.

Zu Nr. 5.: OT-Mitgliedschaft:

Die sogenannte „Ohne-Tarif (OT)“-Mitgliedschaft in Arbeitgeber*innenverbänden ist eine Organisationsschwäche auf Arbeitgeber*innenseite. Darüber hinaus stellt sie die Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen vor große Herausforderungen. Bei der sogenannten „OT-Mitgliedschaft“ sind Arbeitgeber*innen Mitglieder in Arbeitgeber*innenverbänden, ohne jedoch an die Tarifverträge des Verbandes gebunden zu sein. Sie profitieren zwar von den sonstigen Leistungen des Verbandes, sind aber nicht an die Tarifverträge gebunden, die der Verband mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat. Das Problem ist: In aller Regel ist nicht ersichtlich, welche Mitglieder eines Verbandes Mitglieder „mit Tarif“ und welche Mitglieder „ohne Tarif“ sind. Um diese gravierende Unsicherheit zu beseitigen und um weitere empirische Klarheit über diese Form der Mitgliedschaft zu erhalten, ist zumindest eine Offenlegungspflicht in einem eigens geschaffenen OT-Register notwendig und ausreichend lange Ankündigungsfristen für den Wechsel in die sogenannte OT-Mitgliedschaft, um Planungssicherheit zu schaffen und „Blitzwechseln” in die OT-Mitgliedschaft entgegenzuwirken.

Zu Nr. 6.: Tarifverträge im Handwerk

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 Gesellenprüfungen ihre Existenz sichern und wenig dafür unternehmen, mit weiteren attraktiven Angeboten Handwerksbetriebe für die Mitgliedschaft zu gewinnen.

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 ordentlich gewählten Gesellenausschuss haben – müssen den Status der öffentlich-rechtlichen Körperschaft aberkannt bekommen. Dort, wo Innungen und Kreishandwerkerschaften die Gründung von Leiharbeitsunternehmen forcieren, sind diese zu verbieten. Das dort gezahlte geringere Entgelt übt erheblichen Druck auf die Einkommen im Handwerk aus.

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.

Zu Nr. 7.: Arbeitnehmer-Entsendegesetz erweitern

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die konkreten Vorschläge für eine Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG). Die Umsetzung zur Änderung der EU-Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) in deutsches Recht im Jahr 2020 ist den formulierten Zielen der revidierten Entsenderichtlinie nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ nur teilweise gerecht. Schon damals forderten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften umfangreiche Nachbesserungen.[4]

Das AEntG ist ein wichtiges Instrument, um tarifliche Mindestarbeitsbedingungen auch auf Arbeitgeber*innen ohne Tarifbindung sowie auf ausländische Unternehmen mit nach Deutschland entsandten Beschäftigten zu erstrecken. Seine konsequente Weiterentwicklung trägt dazu bei, Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern und die Wirkung von Tarifverträgen über den Kreis der unmittelbar tarifgebundenen Unternehmen hinaus zu stärken.

[4] Vgl. Stellungnahme des DGB im Rahmen der Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. BT-DRs. 19/19371 vom 10.06.2020.

Richtigerweise müssen deshalb zukünftig neben den bundesweit geltenden Tarifverträgen, auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können, wie es beim BTTG jetzt der Fall ist. Die Entsenderichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, allgemeinverbindliche Tarifverträge anzuwenden. In Art. 3 Abs. 8 der Entsende-RL wird definiert, was ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist. Ausdrücklich ist die Rede von einem Tarifvertrag, der für ein bestimmtes geografisches Gebiet gilt. Unter diesen Begriff fallen aber auch regionale für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Eine Ausnahme gilt hier nur für Langzeitentsendungen. Diese Regelung ist demzufolge nicht nur richtlinienwidrig, sondern auch inkonsistent. Nur so kann sichergestellt werden, dass auch regional geltende Tarifstandards – unabhängig von ihrer Dauer – auf entsandte Beschäftigte Anwendung finden und gleiche Lohnbedingungen am gleichen Arbeitsort gewährleistet werden.

Des Weiteren sehen wir die Notwendigkeit, dass die gesamte Entgelttabelle sowie die tariflich geregelten Zulagen und Zuschläge berücksichtigt werden und nicht wie nach bisheriger Rechtslage nur die untersten drei Entgeltstufen für allgemeinverbindlich erklärt werden dürfen. Die Lohndifferenzierungen in Tarifverträgen als integraler Bestandteil der gesamten tariflichen Entgeltordnung müssen auch für nach Deutschland entsandte Beschäftigte Anwendung finden.