

Antrag

der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Jörg Cezanne, Ates Gürpınar, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Kathrin Vogler und der Gruppe Die Linke

Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

„Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West.“ (https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf; S. 56). Dieser Ankündigung aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung sind bis heute keinerlei Taten gefolgt. Eine Stärkung der Tarifbindung ist allerdings dringend nötig. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Schnitt rund 36 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. Schriftliche Frage Nr. 139, BT-Drs. 20/5942). Insbesondere Flächentarifverträge verhindern sogenannte Schmutzkonkurrenz und garantieren für alle Betriebe einer Branche die gleichen Wettbewerbsbedingungen. So dominieren Einfallsreichtum und Qualität den Wettbewerb und nicht Lohndumping. Doch zuletzt arbeiteten 2023 nur noch 51 Prozent der Beschäftigten im Westen und 44 Prozent der Beschäftigten im Osten in einem Betrieb, für den ein Tarifvertrag galt. Die Tarifbindung war zuvor allein seit 1998 um 25 (West) bzw. 19 (Ost) Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. IAB-Betriebspanel 2023). Eine Umkehr dieses Trends und eine Erhöhung der Tarifbindung ist daher von zentraler Bedeutung. Auch die Europäische Mindestlohn-Richtlinie (RL (EU) 2022/2041) schreibt vor, dass „jeder Mitgliedstaat, in dem die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 Prozent liegt“, bis November 2024 einen Aktionsplan zu erstellen hat. Dieser soll „einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung“ enthalten (Artikel 4 Absatz 2). Notwendig sind deshalb für Deutschland schnelle und konsequente Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. Neben der überfälligen Zurückdrängung prekärer Beschäftigung, mit der die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften in der Vergangenheit deutlich geschwächt wurde, sind dabei auch umfassende gesetzliche Maßnahmen zur direkten Förderung und Stärkung der Tarifbindung unerlässlich.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, im Rahmen eines umfassenden Aktionsplans zur Stärkung der Tarifbindung Gesetzentwürfe vorzulegen, die mindestens folgende Punkte umfassen:

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist zu erleichtern, indem die Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite gestrichen werden, sodass auch Beschäftigte aus nicht-tarifgebundenen Unternehmen leichter Zugang zu den in der jeweiligen Branche geltenden Flächentarifverträgen bekommen;

2. Öffentliche Aufträge sind an die Zahlung der ortsüblich maßgeblichen Tariflöhne durch den Auftragnehmer und mögliche Nachunternehmer zu koppeln, sodass Lohndumping-Wettbewerb um öffentliche Aufträge ausgeschlossen wird. Auch die Wirtschaftsförderung des Bundes ist an die Zahlung von Tariflöhnen durch die geförderten Unternehmen zu binden;

3. Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) in Arbeitgeberverbänden sind zu untersagen und die Tariffähigkeit aller Arbeitgeberverbände grundsätzlich gesetzlich festzuschreiben. Alle Arbeitgeberverbände werden so in die Pflicht genommen, ihrer Verantwortung als Tarifpartner wieder vollumfänglich und für alle ihre Mitglieder nachzukommen;

4. Die Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen ist insbesondere bei Unternehmensumwandlungen und Betriebsübergängen zu stärken. Die Tarifflucht und das Abstreifen von Tarifverträgen durch Umstrukturierungen werden so deutlich erschwert;

5. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist dahingehend zu ändern, dass auch regional für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewandt werden müssen. Zugleich sind ganze Lohn Tabellen durch Rechtsverordnung auf alle im Geltungsbereich eines Tarifvertrages Beschäftigten zu erstrecken, sodass aus dem Ausland temporär nach Deutschland entsandte Beschäftigte bei der Entlohnung nicht mehr benachteiligt werden kann

Berlin, den 14. Mai 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe

Begründung

Zur Forderung 1: Zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung soll nur eine Tarifvertragspartei einen entsprechenden Antrag einreichen können und der Tarifausschuss soll diesen nur per Mehrheitsbeschluss ablehnen dürfen. Außerdem soll eine Allgemeinverbindlicherklärung auch dann „im öffentlichen Interesse“ gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TVG sein, wenn sie das Ziel verfolgt, Funktionen der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems zu stabilisieren sowie angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu erreichen, oder wenn sie geeignet ist, soziale Standards zu sichern und Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern.

Zur Forderung 2: Bei öffentlichen Aufträgen muss der Auftragnehmer nachweisen, dass er während der Durchführung des Auftrags mindestens das komplette Tarifsystem, inklusive des gesamten Tarifgitters, des maßgeblichen Tarifvertrages einhält. Dieser muss vor der Ausschreibung von der Vergabestelle benannt und in den Ausschreibungsunterlagen bekannt gemacht werden. Außerdem braucht es eine Ermächtigungsklausel für weitergehende Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten in den Vergabegesetzen der Länder und Kommunen. Falls der Auftragnehmer den Auftrag ganz oder teilweise an Unterauftragnehmer weitergibt, gelten für diese die gleichen Verpflichtungen und der Hauptauftragnehmer haftet für deren Einhaltung gegenüber dem Auftraggeber. Die Auslagerungen von Tätigkeiten mittels Kettenvergaben ist dabei auf maximal zwei Nachunternehmer beschränkt. Zur Durchsetzung der Kriterien müssen ausreichend Kontrollen stattfinden und abschreckende Sanktionen vorgesehen sein. Bei der Wirtschaftsförderung spielt auf Bundesebene insbesondere die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) eine wichtige Rolle. Damit werden Fördermittel für den Strukturwandel bereitgestellt. Das System der GRW soll in diesem Jahr ohnehin reformiert werden. Die Chance muss genutzt werden, um Wirtschaftsförderung an gute Arbeit und damit unter anderem an Tarifverträge zu binden.

Zur Forderung 3: Um OT-Mitgliedschaften auszuschließen, wird § 3 Absatz 1 TVG wie folgt ergänzt: „Tarifgebunden sind alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.“ Dabei muss verhindert werden, dass eine Ausweichbewegung vom sogenannten Stufenmodell, wo es in einem Arbeitgeberverband Mitglieder gibt, die eine Tarifbindung akzeptieren, und solche, die dies als „OT-Mitglieder“ nicht tun, zum sogenannten Trennungsmodell stattfindet. Bei diesem Modell werden zwei verschiedene Organisationen gebildet, von denen die eine den Abschluss von Tarifverträgen akzeptiert, während die andere lediglich die allgemeinen arbeits- und sozialpolitische Interessen ihrer Mitglieder vertritt und ihnen im Einzelfall rechtliche und sonstige Beratung gewährt. Um dies zu erreichen, soll in § 2 TVG ein Absatz 1a eingefügt werden, der vorsieht, dass jeder Arbeitgeberverband auch Tarifverträge abschließen kann: „Ein Zusammenschluss von Arbeitgebern, der sich die Wahrnehmung von Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern und ihren Vertretern zur Aufgabe macht, gilt automatisch als tariffähig. Ein Verzicht auf die Tariffähigkeit ist ausgeschlossen.“

Außerdem werden Mindestaustrittsfristen aus dem Arbeitgeberverband festgelegt sowie eine gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband eingeführt. Dafür wird in § 2 TVG als Absatz 1b eingefügt: „Der Arbeitgeberverband ist verpflichtet, jeder in seinem Tätigkeitsbereich tarifzuständigen Gewerkschaft auf Verlangen Auskunft über seinen Mitgliederbestand einschließlich der sogenannten Gastmitgliedschaften zu geben. Nach der Erteilung einer solchen Auskunft sind Veränderungen unverzüglich mitzuteilen, ohne dass es einer besonderen Aufforderung bedarf.“

Zur Forderung 4: Wird ein Unternehmen umgewandelt oder geht im Sinne des § 613a BGB ein Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über, muss der jeweils einschlägige Tarifvertrag kollektiv fortgelten. Dazu ist bei diesen Sachverhalten § 3 Absatz 3 TVG (Nachbindung) entsprechend anzuwenden, wobei eine Mindestfortgeltung von einem Jahr zu berücksichtigen ist – sofern die kollektivrechtlichen Regelungen nicht durch gleichwertige oder für die Beschäftigten günstigere Regelungen im neuen Betrieb ersetzt werden. Im Anschluss an diese Nachbindung ist entsprechend § 4 Absatz 5 TVG (Nachwirkung) anzuwenden.

Die Nachbindung eines Tarifvertrages (vgl. § 3 Absatz 3 TVG) darf nicht bereits bei lediglich redaktionellen und klarstellenden Änderungen des Tarifvertrages enden. Sie bleibt auch bei Teiländerungen erhalten, wenn die restlichen Bestandteile allein sinnvoll erhalten bleiben können.

Die Nachwirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages bzw. nach dem Ende der Kündigungsfrist (vgl. § 4 Absatz 5 TVG) greift auch für ab diesem Zeitpunkt neu eingestellte Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied sind, oder für Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied werden – wie es bei der Nachbindung ebenfalls der Fall ist.

Zur Forderung 5: Bei der Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 2020 wurden die oben genannten Forderungen von der Bundesregierung leider nicht umgesetzt und müssen daher nun eingefügt werden.