

Antrag 15/I/2020**KDV Friedrichshain-Kreuzberg****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Tarifbindung stärken!**

- 1 Die SPD setzt sich durch Umsetzung der folgenden Maß-
- 2 nahmen für die Stärkung der Tarifbindung ein:
- 3
- 4 • Allgemeinverbindlicherklärungen erleichtern: Ein
- 5 Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung darf aus-
- 6 schließlich mit einer Mehrheit abgelehnt werden.
- 7 Die Kriterien für das Vorliegen des öffentlichen In-
- 8 teresses werden rechtssicher ausgestaltet
- 9 • Gewerkschaften stärken: Einkommenssteuerlich
- 10 werden Mitgliedsbeiträgen für Gewerkschaften als
- 11 Sonderausgabe gewertet. Es wird geprüft, welche
- 12 weiteren Anreize für eine Gewerkschaftsmitglied-
- 13 schaft geschaffen werden können.
- 14 • Vergabe und Wirtschaftsförderung – nur mit Tarif-
- 15 bindung: es ist ein Tariftreuegesetz auf Bundesebe-
- 16 ne zu schaffen. Wirtschaftsförderung ist nur Unter-
- 17 nehmen mit Tarifbindung und Mitbestimmung ent-
- 18 sprechend ihrer Betriebsgröße zu gewähren.
- 19 • OT-Mitgliedschaften einschränken: Bestehende
- 20 OT-Mitgliedschaften müssen offengelegt wer-
- 21 den. Es ist zu prüfen, welche gesetzgeberischen
- 22 Maßnahmen ergriffen werden können, um die
- 23 OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeber*innenver-
- 24 bänden einzuschränken.
- 25 • Fortgeltung und Nachbindung von Tarifverträgen si-
- 26 chern: die Fortgeltung von Tarifverträgen nach ei-
- 27 nem Betriebsübergang über die Dauer eines Jah-
- 28 res festzuschreiben. Ferner ist die Möglich-
- 29 keit der Ablösung eines Tarifvertrags vor Ablauf ei-
- 30 nes Jahres durch Inbezugnahme eines anderen Ta-
- 31 rifvertrags zu streichen. Umgehungen der Fortgel-
- 32 tung und Nachbindung durch Betriebsänderungen
- 33 müssen unterbunden werden.
- 34 • Tarifverträge für arbeitnehmer*innenähnliche Per-
- 35 sonen: Die Anwendbarkeit von Tarifverträgen ist
- 36 auf arbeitnehmer*innenähnliche Personen auszu-
- 37 weiten.
- 38 • Keine Konkurrenz für Gewerkschaften als Sozial-
- 39 partner: Der Bildung von Pflegekammern als Kon-
- 40 kurrenz für die Gewerkschaften ist entgegenzuwir-
- 41 ken.
- 42 • Verbandsklagerecht für Gewerkschaften – Tarifver-
- 43 träge durchsetzen: Es ist ein Verbandsklagerecht für
- 44 Gewerkschaften zu schaffen, das die Durchsetzung
- 45 von tarifvertraglich Regelungen stärkt.
- 46 • Wächter*innen der Tarifverträge stärken: Union-
- 47 Busting muss wirksam unterbunden und Betriebs-

Empfehlung der Antragskommission**Überweisen an: AfA, FA VII - Wirtschaft und Arbeit (Kon-****sens)**

- 48 räte müssen gestärkt werden.
49 • Nur echte Tarifverträge sichern gute Arbeit: Tarifver-
50 tragsähnliche Regelungen sind nicht mit Tarifverträ-
51 gen gleichzustellen.

52

53

54 **Begründung**

55 Die Arbeit der Zukunft soll das Prädikat „Gute Arbeit“ ver-
56 dienen. Wir wollen, dass die Arbeit der Zukunft im Sinne
57 der Beschäftigten und mit ihrer aktiven Mitwirkung ge-
58 staltet wird. Tarifverträge sind ein Garant für Reallohnstei-
59 gerungen und Verbesserungen bezüglich der Arbeitszeit
60 und sonstiger Arbeitsbedingungen gewesen und sollen es
61 auch bleiben.

62 Gute Arbeit für die Vielen kann in Zukunft nur gewähr-
63 leistet werden, wenn die Tarifbindung gestärkt wird. Eine
64 starke Tarifbindung ist ein Hebel, den ausufernden Nied-
65 riglohnssektor wirksam einzudämmen.

66

67 Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang zwischen Tar-
68 ifbindung und betrieblicher Mitbestimmung. Die Zusam-
69 menarbeit mit dem Betriebsrat in tarifgebundenen Be-
70 trieben gestaltet sich reibungsloser als in nicht tarifge-
71 bundenen Betrieben. Zugleich sorgt ein Betriebsrat um-
72 gekehrt für die Einhaltung der tarifvertraglichen Regelun-
73 gen. In tariflosen Betrieben spielt der Betriebsrat oft eine
74 wichtige Rolle dabei, die Anwendung von Tarifverträgen
75 durchzusetzen.

76

77 Tarifverträge verbessern nicht nur die Arbeitsbedingun-
78 gen und Löhne der Beschäftigten, sie sichern auch sozia-
79 len Frieden und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Eine
80 starke Tarifbindung liegt nicht nur im Interesse der Be-
81 schäftigten, sie hat eine integrative gesamtgesellschaftli-
82 che Funktion.

83

84 Die große und zunehmende Ungleichheit bei Vermögen
85 und Einkommen beruht insbesondere auf großen Un-
86 gleichheiten bei den Löhnen. Diese Ungleichheit spaltet
87 die Gesellschaft und gefährdet auch das Vertrauen in
88 die parlamentarische Demokratie und ihre Institutionen.
89 Denn die Ungleichheit spiegelt sich nicht nur in materiel-
90 ler, sondern auch in soziokultureller und politischer Teil-
91 habe wieder.

92

93 Wenn wir dieser Ungleichheit Einhalt gebieten wollen
94 und das Versprechen der sozialen Gerechtigkeit ernst neh-
95 men, müssen wir die Ursachen dieser Ungleichheit be-
96 kämpfen. Dabei ist der Arbeitsmarkt von entschei-
97 dender Bedeutung. Die abnehmende Tarifbindung und die
98 Schwächung des Sozialstaates sind wesentliche Fakto-
99 ren der Ungleichheit. Ein umfassendes Tarifvertragssys-
100 tem ist auch aufgrund seiner weitreichenden gesamtge-

101 sellenschaftlichen Funktion ein öffentliches Gut, das poli-
102 tisch gestützt und gefördert werden muss.

103

104 Der aktuelle Befund ist ernüchternd, die Tarifbindung in
105 Deutschland nimmt drastisch ab. Im Westen Deutsch-
106 lands ist die Tarifbindung in den Jahren von 1998 bis
107 2018 um 19 Prozentpunkte gesunken, im Osten fiel sie
108 im gleichen Zeitraum um 17 Prozentpunkte. Im Jahr 2018
109 waren im Westen 56% der Beschäftigten tarifgebunden,
110 im Osten waren es 45%. Insgesamt betrachtet waren in
111 Deutschland im Jahr 2017 nur 54% der Beschäftigten ta-
112 rifgebunden, nur 27% der Betriebe in Deutschland unter-
113 lagen der Tarifbindung.

114

115 Allgemeinverbindlicherklärungen erleichtern

116 Auch nach Einführung des Tarifautonomiestärkungsge-
117 setzes im Jahr 2014 ist die Zahl der Allgemeinverbindli-
118 cherklärungen nur unwesentlich gestiegen. Es gilt weiter-
119 hin, noch bestehende Hürden bei der Allgemeinverbind-
120 licherklärung abzubauen. Allgemeinverbindlicherklärun-
121 gen dürfen nicht länger von Arbeitgeber*innen einseitig
122 blockiert werden können. Die Bundesvereinigung der Ar-
123 beitgeber darf im Tarifausschuss nicht länger die Mög-
124 lichkeit haben, die Allgemeinverbindlicherklärung von Ta-
125 rifverträgen zu verhindern. Ein Antrag auf Allgemeinver-
126 bindlicherklärung darf ausschließlich mit einer Mehrheit
127 abgelehnt werden. Darüber hinaus müssen die Kriterien
128 für das Vorliegen eines öffentlichen Interesses rechtssi-
129 cher ausgestaltet werden. Dazu gehört auch, dass quanti-
130 tative Kriterien im Rahmen der Voraussetzung der „über-
131 wiegenden Bedeutung“ ausgeschlossen sein muss. Es
132 muss sichergestellt sein, dass das 50%-Quorum nicht
133 durch das Erfordernis der „überwiegenden Bedeutung“
134 durch die Hintertür wieder eingeführt wird. Das öffent-
135 liche Interesse muss auch dann gegeben sein, wenn die
136 Allgemeinverbindlicherklärung für Ziele wie etwa die Sta-
137 bilisierung und Stärkung der Tarifautonomie oder zur Si-
138 cherung sozialer Standards geeignet ist.

139

140 Um die Tarifbindung zu stärken und sicherzustellen, dass
141 auch in Zukunft Tarifverträge für faire Löhne und bessere
142 Arbeitsbedingungen sorgen, ist an verschiedenen Stellen
143 mit unterschiedlichen Instrumenten anzusetzen.

144

145 Gewerkschaften stärken – Organisationsgrad erhöhen

146 Es ist insbesondere ein Anreizsystem für die Mitglied-
147 schaft in Gewerkschaften zu fördern. Auch eine bessere
148 Durchsetzung tarifvertraglich festgeschriebener Arbeits-
149 bedingungen ist in diesem Zusammenhang vonnöten, um
150 eine stärkere Wirkmacht der Tarifverträge und deren An-
151 erkennung zu etablieren.

152

153 Der Organisationsgrad in den Gewerkschaften ist der ei-

154 gentliche Kern der Tarifautonomie, die Allgemeinverbind-
155 licherklärung setzt auf der Ebene der Wirkungen der Tarif-
156 autonomie an. Darüber hinaus ist auch die Durchsetzung
157 der tarifvertraglich garantierten Arbeitsbedingungen und
158 Löhne zu verbessern. Damit die Tarifbindung erhöht wer-
159 den kann, sind wirkungsvolle Instrumente auf sämtlichen
160 Ebenen erforderlich.

161

162 Um die Tarifbindung und die ihr zugrundeliegende Tarif-
163 autonomie als Institution zu stärken, muss der gewerk-
164 schaftliche Organisationsgrad in den Betrieben erhöht
165 werden. Das ist der Kern unseres Tarifsystems. Wo viele
166 Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, steigt die
167 Verhandlungsmacht der Gewerkschaften gegenüber den
168 Arbeitgeber*innen. Um den gewerkschaftlichen Organi-
169 sationsgrad zu erhöhen und Mitglieder zu gewinnen, sind
170 entsprechende Anreize zu schaffen. Ein Anreiz ist die ein-
171 kommenssteuerliche Wertung von Mitgliedsbeiträgen für
172 Gewerkschaften als Sonderausgabe; der Beitrag soll nicht
173 wie bisher in den Werbungskosten (§ 9 Abs.1 S. 3 Nr. 3 EStG)
174 aufgehen, sondern eine spürbare Erleichterung für die Ar-
175 beitnehmer*innen sein.

176

177 Es sind darüber hinaus weitere Anreize und Mechanismen
178 zu prüfen, wie etwa direkte Vorteile für Gewerkschafts-
179 mitglieder, die den Gewerkschaften zu mehr neuen Mit-
180 gliedern verhelfen und so die Tarifautonomie an sich stär-
181 ken.

182

183 Vergabe und Wirtschaftsförderung – nur mit Tarifbindung
184 Die Anerkennung und Stärkung tarifvertraglicher Reglun-
185 gen kann auch über Vorschriften zur Tariftreue auf Länder-
186 und Bundesebene erreicht werden, insbesondere gilt dies
187 für die Vergabe öffentlicher Aufträge und die Wirtschafts-
188 förderung. Die novellierte europäische Entsenderichtli-
189 nie eröffnet diesbezüglich weitere Handlungsspielräume,
190 insbesondere für ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene.
191 Ein solches Gesetz kann zusätzlich ein Leuchtturm für die
192 Länder sein, die bereits durch ihre Vergabe- und Tariftreue-
193 gesetze einen Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung leis-
194 ten. Die bestehenden Regelungen sind diesbezüglich wei-
195 terzuentwickeln.

196

197 Darüber hinaus ist auch die Wirtschaftsförderung an Ta-
198 rifbindung und Sozialstandards zu binden. Entsprechende
199 Vergabe- und Tariftreuregelungen stärken die Anerken-
200 nung tarifvertraglicher Regelungen und verhelfen ihnen
201 zu breiter Geltungskraft. Der Staat kann an dieser Stelle
202 in Sachen Tarifbindung mit gutem Beispiel vorangehen.

203

204 OT-Mitgliedschaften einschränken

205 Auch auf Seiten der Arbeitgeber*innen kann die Tarif-
206 autonomie in ihrem Kern gestärkt werden. Insbesonde-

207 re müssen die sogenannten OT-Mitgliedschaften einge-
208 schränkt werden. Diese Form der Mitgliedschaft lässt Ar-
209 beitgeber*innen in einem Verband Mitglied sein, ohne
210 dass diese der Tarifbindung unterliegen. Sie profitieren
211 von den Service-Leistungen der Verbände, ohne jedoch die
212 entsprechenden Tarifverträge anwenden zu müssen. Die
213 OT-Mitgliedschaft fördert Tarifflicht und führt zu einer
214 Schwächung des Tarifsystems und ist daher einzuschrän-
215 ken. Es ist zu prüfen, welche gesetzgeberischen Möglich-
216 keiten in Bezug auf ein Verbot der OT-Mitgliedschaften bei
217 privaten Verbänden bestehen.

218

219 Des Weiteren braucht es eine gesetzliche Offenlegungs-
220 pflicht der Arbeitgeber*innen bezüglich der Mitglied-
221 schaft in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung
222 (OT-Mitgliedschaft), um entsprechende Transparenz zu
223 gewährleisten.

224 Im Bereich des Handwerks ist selbst in Branchen mit ei-
225 nem hohen Organisationsgrad wie z.B. im Bäckereihand-
226 werk die Zahl der Flächentarifverträge rückläufig. Die
227 Handwerksordnung ist dahingehend anzupassen, dass In-
228 nungen und Innungsverbände ihre vom Gesetz erwarteten
229 Funktion, Tarifverträge abzuschließen, erfüllen.

230

231 Fortgeltung und Nachbindung von Tarifverträgen sichern
232 Dort, wo Arbeitgeber*innen Tarifverträge kündigen oder
233 deren Wirksamkeit durch Umstrukturierung der Betriebe
234 umgehen oder einschränken wollen, müssen Fortgeltung
235 und Nachwirkung von Tarifverträgen gesichert werden.
236 Umgehungsmöglichkeiten durch Betriebsänderungen,
237 Unternehmensumstrukturierungen und SE-Gründungen
238 müssen unterbunden und Ketten von Betriebsüber-
239 gängen als missbräuchlich qualifiziert werden. Diese
240 Wertung findet sich auch in der Rechtsprechung des
241 EuGH wieder, der wiederholt klargestellt hat, dass die
242 Richtlinie 2001/23 EG zur Angleichung der Rechtsvor-
243 schriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von
244 Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von
245 Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und
246 Betriebsteilen verhindern soll, dass aufgrund des Be-
247 triebsübergangs eine Verschlechterung der Lage der
248 betroffenen Arbeitnehmer*innen eintritt.

249

250 In diesem Sinne ist die Fortgeltung von Tarifverträgen
251 nach einem Betriebsübergang über die Dauer eines Jah-
252 res (so die derzeitige Regelung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB)
253 hinaus festzuschreiben. Ferner ist die Möglichkeit der Ab-
254 lösung eines Tarifvertrags vor Ablauf eines Jahres durch
255 Inbezugnahme eines anderen Tarifvertrags (§ 613a Abs. 1
256 S. 4 Alt. 2 BGB) zu streichen. Die vorzeitige Änderung des
257 Inhalts des Arbeitsverhältnisses birgt die Gefahr, dass sich
258 die Arbeitsbedingungen und Entgelte der Beschäftigten
259 noch vor Ablauf eines Jahres zu deren Nachteil durch ei-

260 nen Betriebsübergang verschlechtern können.
261
262 Die Nachbindung von Tarifverträgen darf nicht bereits bei
263 redaktionellen oder klarstellenden Änderungen des Tarif-
264 vertrags entfallen. Auch hier gilt, dass der Tarifvertrag so-
265 lange wie möglich seine Geltung behält. Zwar geht die
266 Bundesregierung davon aus, dass dies bereits bestehende
267 Rechtslage sei. Diesbezüglich wird jedoch lediglich auf ein
268 Handbuch des Arbeitsrechts verwiesen, wo diese Rechts-
269 auffassung ohne weitere Nachweise angenommen wird.
270 Zugunsten einer diesbezüglich eindeutigen Rechtslage
271 bedarf es einer Klarstellung. Die Nachbindung darf auch
272 nicht dann bereits entfallen, wenn Teile des Tarifvertrags
273 geändert werden und der verbleibende unveränderte Teil
274 für sich allein noch sinnvoll bestehen bleiben könnte.

275
276 Tarifverträge für arbeitnehmer*innenähnliche Personen
277 Neben dem Normalarbeitsverhältnis haben sich verschie-
278 dene andere Beschäftigungsformen entwickelt, die die
279 Realität der Arbeitswelt prägen. Auch Beschäftigungsfor-
280 men abseits der abhängigen Beschäftigung müssen in die
281 Tariflandschaft integriert werden. Konkret heißt das, die
282 Anwendung von Tarifverträgen auf arbeitnehmer*innen-
283 ähnliche Personen auszuweiten. Im Rahmen der gesetz-
284 lichen Regelung des § 12a TVG ist auf die Voraussetzung
285 „überwiegend für einen Auftraggeber tätig“ zu verzich-
286 ten. Diese Voraussetzung stellt unter den Gegebenheiten,
287 dass arbeitnehmer*innenähnliche Personen nur in den
288 seltensten Fällen für eine*n Auftraggeber*in tätig sind, ei-
289 ne nahezu unüberwindbare Hürde da. Diese Hürde gilt es
290 zu beseitigen, um anzuerkennen, dass arbeitnehmer*in-
291 nenähnliche Personen denselben Abhängigkeiten wie die
292 übrigen Beschäftigten unterliegen und ebenfalls den Gel-
293 tungsregimen von Tarifverträgen unterliegen und von die-
294 sen profitieren sollen.

295
296 Keine Konkurrenz für Gewerkschaften als Sozialpartner
297 Im Bereich der Pflege stellt sich die Herausforderung, dass
298 einerseits Anstrengungen unternommen werden, einen
299 allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu ermöglichen, zu-
300 gleich jedoch Pflegekammern gegründet werden, die sich
301 der Interessenvertretung von Pflegekräften verschrieben
302 haben. Problematisch ist in diesem Zusammenhang nicht
303 nur die Pflichtmitgliedschaft, sondern insbesondere die
304 Gefahr, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der
305 Beschäftigten in diesem Bereich künftig abnimmt. Die
306 Gewerkschaften sind jedoch diejenigen, denen die Aus-
307 handlung von Tarifverträgen obliegt. Die gewerkschaftli-
308 che Mitgliedschaft ist als freiwillige Mitgliedschaft ausge-
309 stelltet. Angesichts der Lohnsituation der Branche und der
310 verpflichtenden Mitgliedschaft in der Pflegekammer ist
311 anzunehmen, dass im Zweifel die Gewerkschaftsmitglieds-
312 chaft aufgegeben bzw. überhaupt nicht erst angestrebt

313 wird. Damit jedoch die Bemühungen um einen Tarifver-
314 trag in diesem Bereich und dessen Allgemeinverbindlich-
315 keit von Erfolg gekrönt sein werden, ist ein hoher gewerk-
316 schaftlicher Organisationsgrad unter den in der Pflege
317 beschäftigten Arbeitnehmer*innen denknotwendig erfor-
318 derlich. Auch über den Bereich der Pflege hinaus ist Bestre-
319 bungen entgegenzuwirken, ähnliche Kammern für ande-
320 re abhängig Beschäftigte Berufsgruppen zu bilden. Nur
321 so können Anreize für die Mitgliedschaft in den Gewerk-
322 schaften aufrechterhalten und das System der Tarifauto-
323 nomie gestärkt werden.

324

325 Verbandsklagerecht für Gewerkschaften – Tarifverträge 326 durchsetzen

327 Die Wirkungskraft von Tarifverträgen hängt auch maß-
328 geblich davon ab, ob die in Tarifverträgen festgeschriebe-
329 nen Regelungen effektiv durchgesetzt werden. Wie sich
330 am Beispiel von Ryanair gezeigt hat, bringt der beste Ta-
331 rifvertrag keine tatsächlichen Verbesserungen für die Be-
332 schäftigten, wenn die Regelungen nicht wirkungsvoll ein-
333 geklagt werden können. Einzelnen Beschäftigten kann
334 das Risiko einer gerichtlichen Durchsetzung ihrer Rech-
335 te im Einzelfall zu hoch sein und so bleibt es bei der
336 Umgehung des Tarifvertrags durch die Arbeitgeber*innen.
337 Die bestehenden Klagemöglichkeiten für Gewerkschaften
338 aus eigenem Recht im Zusammenhang mit Tarifverträgen
339 erfüllen diese Forderung noch nicht. Die sogenannte Ein-
340 wirkungsklage ist nur bedingt wirkungsvoll und nur in den
341 seltensten Fällen ein geeignetes Mittel, die Einhaltung der
342 Tarifverträge für die Beschäftigten durchzusetzen.

343

344 Damit tarifrechtliche Regelungen ihre volle Geltungskraft
345 entfalten, brauchen wir ein Verbandsklagerecht für Ge-
346 werkschaften, damit Beschäftigte auch tatsächlich von
347 den Tarifverträgen profitieren. Zugleich stärkt das Ver-
348 bandsklagerecht die Gewerkschaften und deren Hand-
349 lungsfähigkeit. Dies kann wiederum ein weiterer Anreiz
350 für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sein. Damit
351 wird auch mittelbar die Tarifautonomie in ihrem Kern ge-
352 stärkt.

353

354 Wächter*innen der Tarifverträge stärken

355 Neben einem Verbandsklagerecht für Gewerkschaften im
356 Bereich des Arbeits- und Sozialrechts sind Betriebsräte
357 als Wächter*innen der Tarifverträge zu stärken. Union-
358 Busting seitens der Arbeitgeber*innen muss wirksam be-
359 kämpft werden. Betriebs- und Personalräten ist die Auf-
360 gabe zugewiesen, über die Einhaltung der Tarifverträge
361 in den Betrieben zu wachen. Studien zeigen, dass die Ta-
362 rifbindung in Betrieben mit einem Betriebsrat höher ist.
363 Mehr mitbestimmte Betriebe können so einen weiteren
364 Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung leisten, weshalb wir
365 die Gründung von Betriebsräten erleichtern.

366

367 Nur echte Tarifverträge sichern gute Arbeit

368 Um die Tarifbindung und den Tarifvertrag als deren zen-
369 trales Instrument umfassend zu stärken, sind andere Ver-
370 einbarungen, wie etwa die arbeitsvertraglichen Richtlini-
371 en für kirchliche Unternehmen oder Ergebnisse von Betei-
372 ligungen im Öffentlichen Dienst nicht mit Tarifverträgen
373 gleichzustellen.