

## Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Lisa Paus, Ekin Deligöz, Sven-Christian Kindler, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

### Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantiert Koalitionsfreiheit. Das ist die Grundlage dafür, dass sich Beschäftigte in Gewerkschaften und Unternehmen in Arbeitgeberverbänden zusammenschließen können, um Löhne und Arbeitsbedingungen weitgehend selbstorganisiert festzulegen. Die herausgehobene Bedeutung von Tarifverträgen im deutschen Arbeitsrecht wird auch daran deutlich, dass die tarifvertraglichen Normen für die Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend gelten, also Gesetzeskraft haben. Insgesamt gelten in Deutschland rund 77.000 Tarifverträge (WSI-Tarifarchiv 2019 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik). Das Tarifvertragssystem regelt die Arbeitsbedingungen umfangreich und passgenau für die jeweilige Branche oder für das jeweilige Unternehmen. Es ist damit unverzichtbar für eine faire Arbeitswelt.

Die positiven Wirkungen der tarifvertraglichen Gestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen sind zahlreich und gut dokumentiert. Sie reichen von einer besseren Lohnentwicklung, über eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit, bessere Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten, über mehr Gleichheit bei der Bezahlung von Frauen und Männern, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu mehr Gleichberechtigung für ausländische Beschäftigte. Außerdem gibt es weniger Arbeitskämpfe. Hinzu kommt, dass Tarifverträge einen Wettbewerb nach unten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen begrenzen und einen einheitlichen und fairen Wettbewerbsrahmen schaffen. Niedriglöhne, prekäre Beschäftigungsformen und Betriebe ohne Mitbestimmung gibt es vor allem dort, wo keine Tarifverträge gelten. Nicht zuletzt sind Tarifverträge in der sozial-ökologischen Transformation ein Innovationstreiber. So verhandelt beispielsweise die IG Metall seit Jahren Transformations- und Innovationstarifverträge, die den Übergang in neue, ressourcenschonende Produktionstechniken erleichtern.

Vor diesem Hintergrund ist es besorgniserregend, dass die Tarifbindung bröckelt. Seit Jahren sinkt der Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Im Jahr 2019 profitierte nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten von Branchen- oder Firmentarifverträgen. Die Erosion der Tarifbindung betrifft vor allem die Branchentarifverträge. Im Jahr 2019 arbeiteten noch rund 46 Prozent der Beschäf-

tigten in Westdeutschland und etwa 34 Prozent in Ostdeutschland in einem Betrieb, der nach Branchentarifvertrag bezahlt. Zu Beginn der Erhebungen im Jahr 1996 waren dies noch 70 Prozent bzw. 56 Prozent (Zahlen aus: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB Betriebspanel, 1996–2019). Der deutlich niedrigere Anteil tariflich geregelter Beschäftigung in Ostdeutschland erschwert auch den Weg hin zu gleichwertigen Lebensbedingungen in ganz Deutschland.

Kein Ersatz für eine echte Tarifbindung ist die sogenannte „Tariforientierung“. Rund die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe gibt zwar an, sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (IAB Betriebspanel 2019). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass „tariforientierte“ Betriebe ihre Beschäftigten im Durchschnitt 25 Prozent unter Tarif bezahlen. Damit unterscheiden sich diese Betriebe empirisch kaum von Betrieben, die gänzlich auf eine Orientierung an Tarifverträgen verzichten und im Schnitt 28 Prozent unter Tarif bezahlen (Berwing: Tariforientierung in Deutschland – zwischen Tariflandschaft und Tarifödnis, 2016, S. 88–92). Außerdem gilt die Tariforientierung in der Regel nur für Entgelte. Andere durch Tarifverträge geregelte Inhalte wie Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Ausbildung, Altersteilzeit und Betriebsrenten werden regelmäßig nicht abgebildet. Tariforientierung ist damit langfristig kein Beitrag zur Stärkung des Tarifvertragssystems. Sie ist Teil des Problems, nicht Teil der Lösung.

Gute und vergleichbare Löhne und Arbeitsbedingungen gibt es durch eine starke Tarifpartnerschaft und wenn die Tarifbindung hoch ist. Das ist natürlich primär die Aufgabe der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Dafür müssen sie ihre Mitgliedschaft und auch die ausgehandelten Tarifverträge so attraktiv ausgestalten, dass sie genügend Mitglieder gewinnen. Gleichzeitig ist eine hohe Tarifbindung auch im Interesse des Gesetzgebers, weil dadurch soziale Verwerfungen in der Arbeitswelt verhindert werden und ein Beitrag zur Stabilität der Finanzierung von Staat und Sozialversicherungen geleistet wird. Außerdem sind Tarifverträge kollektive Regelungen, die immer auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken. Wenn in manchen Branchen die Tarifpartnerschaft nicht mehr funktioniert, muss deshalb das Tarifvertragssystem politisch gestützt werden. Dazu gehört auch, dass die steuerpolitische Förderung für die Beschäftigten genauso wirkungsvoll ausgestaltet wird wie bei den Unternehmen.

## II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sich an folgenden Eckpunkten orientiert, und sich darüber hinaus mit den formulierten Prüfaufträgen zu befassen:

1. Mitgliedsbeiträge an Gewerkschaften können künftig zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden. In Fällen, in denen keine Einkommensteuererklärung abgegeben wird oder das Einkommen so gering ist, dass keine Einkommensteuer gezahlt werden muss, prüft die Bundesregierung, wie eine Entlastung realisiert werden kann.
2. Der Bund nutzt seine Möglichkeiten, die Tarifbindung durch öffentliche Vergabe zu stärken, indem er umgehend ein Bundesvergabe- und Tariftreugesetz einführt. Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht nur Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen.
3. Die Tarifbindung im Handwerk wird im Rahmen der kommenden Novelle der Handwerksordnung gestärkt, damit Innungen verstärkt zum Abschluss von Tarifverträgen angeregt werden.

4. Die Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen werden vereinfacht und weiterentwickelt:
  - a) eine AVE kann im Tarifausschuss nach Tarifvertragsgesetz (TVG) künftig nur abgelehnt werden, wenn eine Mehrheit gegen den Antrag stimmt;
  - b) die Voraussetzungen für eine AVE, insbesondere die Definition des „öffentlichen Interesses“, werden so präzisiert, dass das gesetzgeberische Ziel der Erleichterung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch in der Praxis tatsächlich erreicht wird;
  - c) das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wird im Geist der revidierten EU-Entsenderichtlinie von 2018 so angepasst, dass auch regionale Tarifverträge und ganze Entgeltgitter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.
5. Die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen wird verbessert:
  - a) damit Umstrukturierungen nicht als Mittel zur Tarifflicht genutzt werden können, wird in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt, dass bestehende tarifliche Regelungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gelten;
  - b) Tarifverträge, die im neuen Betrieb bestehen, finden für die übergehenden Beschäftigten während einer Schutzfrist von drei Jahren nur dann Anwendung, wenn sie für Beschäftigte gleichwertige oder günstigere Regelungen enthalten.
6. Es wird geprüft, inwiefern das bestehende Tarifvertragsrecht für arbeitnehmerähnliche Personen attraktiver ausgestaltet werden kann. Zudem soll sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene dafür einsetzen, das Kartellrecht dahingehend zu verändern, dass kollektiv vereinbarte Mindestentgelte für Solo-Selbstständige nicht als unzulässige Preisabsprachen gelten.
7. Es wird gesetzlich geregelt, dass die Gewerkschaften in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt auch ein digitales Zugangsrecht zu Unternehmen erhalten.
8. Betriebe sollen transparent öffentlich machen, ob sie tarifgebunden und Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind.
9. Die Gewerkschaften erhalten zur effektiven Durchsetzung der Rechte der Beschäftigten ein Verbandsklagerecht, das mit einem Gruppenverfahren verbunden wird.

Berlin, den 2. März 2021

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

## Begründung

Zu 1 [steuerliche Förderung der Mitgliedsbeiträge]:

Bisherige gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung der Tarifbindung bewegten sich vornehmlich im Bereich des Arbeitsrechts und zielten auf eine Stärkung der Geltung von Tarifverträgen. Die wesentliche Voraussetzung für ein funktionierendes Tarifvertragssystem ist jedoch eine ausreichend große Mitgliederbasis der Tarifvertragsparteien. Zu deren Stärkung setzt die deutsche Rechtsordnung bisher kaum Anreize (vgl. Franzen: Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, 2018). Die Beschäftigten können gewerkschaftliche Mitgliedsbeiträge derzeit nur als Werbungskosten nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 3 EStG vom zu versteuernden Einkommen abziehen. Diese steuerliche Förderung kommt bei vielen Gewerkschaftsmitgliedern jedoch nicht an, da der Betrag im Arbeitnehmer-Pauschbetrag untergeht. Außerdem hatten 2015 nur rund 13,8 Millionen Steuerpflichtige Werbungskosten über dem Pauschbetrag erklärt, davon waren 62 Prozent Männer (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; „Geschlechtsspezifische Unterschiede im Steuerrecht“, Drs. 19/18921). Das zeigt, dass ein Großteil der Gewerkschaftsmitglieder und vor allem weibliche Beschäftigte heute nicht von der steuerlichen Förderung profitieren. Die Unternehmen hingegen können ihre Verbandskosten als Betriebsausgaben absetzen. Ein wirksamer steuerlicher Anreiz ist also wichtig, damit sich mehr Beschäftigte in einer Gewerkschaft engagieren.

Durch die Herausnahme der Gewerkschaftsbeiträge aus dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag entsteht für alle Beschäftigte ein Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten. Diese Förderung ist berechtigt, weil die aktuell rund 6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder das auf Mitgliedschaft fußende Tarifvertragssystem stützen. Davon profitieren nicht nur sie selbst: Rund die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten profitiert direkt vom Tarifvertragssystem, da sie tarifgebunden arbeitet. Ein weiteres Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitet in „tariforientierten“ Betrieben und profitiert so zumindest teilweise von Tarifverträgen (IAB Betriebspanel 2019). Werden die kompletten Erwerbsbiografien mit mehreren beruflichen Stationen betrachtet, dürfte es kaum Beschäftigte geben, die nicht vom Tarifvertragssystem profitieren. Deshalb ist das Engagement der Gewerkschaftsmitglieder steuerlich absolut förderungswürdig.

Die vorgeschlagene Herausnahme der Gewerkschaftsbeiträge aus den Werbungskosten wird Millionen Gewerkschaftsmitglieder ein Stück weit besser stellen. Bei Gewerkschaftsmitgliedern, die keine Einkommensteuererklärung abgeben oder bei denen das Einkommen so gering ist, dass keine Einkommensteuer anfällt, greift diese Regelungen aber systembedingt nicht. Hier sind alternative Wege zu prüfen, um auch für diese Gruppe eine Honorierung in gleicher Größenordnung zu realisieren.

Zu 2 [öffentliche Vergabe / Bundestariftreugesetz]:

Jährlich vergibt die öffentliche Hand Aufträge in Milliardenhöhe an private Unternehmen. Die Bundesregierung verfügt nach eigener Aussage nur über unvollständige Statistiken zum Vergabevolumen des Bundes. Es ist davon auszugehen, dass die von der Bundesregierung genannte Zahl von 12 Milliarden Euro für das Vergabevolumen des Bundes in der Praxis weit übertroffen wird (Antwort der Bundesregierung vom 18.06.2020 auf eine Kleine Anfrage, Drs. 19/20209). In jedem Fall ist die öffentliche Auftragsvergabe ein bedeutender Wirtschaftsfaktor, der genutzt werden kann, um die Tarifbindung zu stärken. Seit mindestens April 2019 prüft das BMAS „umfänglich“, „wie eine Tariftreuregelung des Bundes rechtskonform umgesetzt werden kann (Antwort der Bundesregierung vom 4.4.2019 auf die schriftliche Frage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Drs. 19/9360). Ergebnisse dieses Prüfprozesses sind leider bisher nicht zutage getreten. Hilfreich ist hierbei ein Blick auf die Bundesländer, wo inzwischen fast flächendeckend Landestariftreugesetze in Kraft sind. So regelt beispielsweise das Bremische Tariftreue- und Vergabegesetz, dass sich Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben „bei der Angebotsabgabe oder im Antrag auf Erteilung der Genehmigung schriftlich verpflichten [müssen], ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistungen mindestens das am Ort der Aus-

führung für die jeweilige Leistung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt (Tariflohn), einschließlich der Überstundenzuschläge, zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu bezahlen. In den Ausschreibungsunterlagen ist anzugeben, welcher Tariflohn für die Leistung jeweils als maßgeblich im Sinne des Satzes 1 anzusehen ist“ (§ 10 Bremisches Gesetz zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe). Mit der Ausgestaltung, dass auch tarif-ungebundene Betriebe bei der Vergabe berücksichtigt werden können, sofern sie tariflich bezahlen, wird diese Regelung auch den Regionen und Branchen gerecht, in denen es eine geringe Tarifbindung gibt. Mit diesen Tariftreuregelungen leisten die Bundesländer einen effektiven Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung. Gerade kleine und mittlere Unternehmen profitieren von einem faireren Wettbewerb, in dem Lohndumping verhindert wird. Zugleich sind diese Regelungen rechtsicher, da auch tarifungebundene Unternehmen die Möglichkeit haben, sich für öffentliche Aufträge zu bewerben. Für noch mehr Transparenz könnte neben der Angabe des maßgeblichen Tariflohns in der Ausschreibung auch einen „Entlohnungsrechner“ für die sich bewerbenden Unternehmen angeboten werden.

Zu 3 [Handwerk]:

Weniger als 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk arbeiten zu tarifvertraglich geregelten Bedingungen (Haverkamp/Fredriksen: Lohnstrukturen im Handwerk, 2018, S. 68). Deswegen gilt es, die Tarifbindung auch im Handwerk zu stärken und dabei Besonderheiten des Handwerks zu berücksichtigen. Dazu gehören der niedrige Organisationsgrad in Handwerksinnungen und der bestehende Trend hin zu OT-Mitgliedschaften. Um die Tarifbindung im Handwerk wieder zu stärken, sollte daher der Abschluss von Tarifverträgen als eines der Ziele der Innungen in §52 Abs. 1 der Handwerksordnung (HwO) aufgenommen werden. Weiterhin sollte die Entscheidung über die Kündigung bestehender Tarifverträge von den Obermeistern auf die Mitgliederversammlung der Innungen übertragen werden. Schließlich sollte evaluiert werden, ob die Möglichkeit für öffentlich-rechtliche Kreishandwerkerschaften, Leiharbeitsfirmen zu gründen, zur Schwächung des Tarifvertragssystems im Handwerk beiträgt. Wenn dies der Fall ist, sollte die wirtschaftliche Betätigung der Kreishandwerkerschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (§ 87 HwO) ausgeschlossen werden (Kluth: Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-)Tarifbindung, HSI Working Paper Nr. 10, 2017).

Zu 4 [Erleichterung und Erweiterung allgemeinverbindlicher Geltung von Tarifverträgen]:

Die Zahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge nimmt seit den 90er-Jahren kontinuierlich ab. Bis 2016 sank die Zahl weiter auf 444. Danach wurde die Statistik nicht weiter geführt und nur noch die Zahl der Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) erfasst. Auch diese Zahl sank. Im Jahr 2018 wurden nur noch 26 Anträge auf AVE nach Tarifvertragsgesetz (TVG) und zwei Anträge nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gestellt (Antwort der Bundesregierung vom 6.5.2019 auf die schriftliche Frage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drs. 19/10041). Damit hat die AVE von Tarifverträgen seit Jahren nur noch eine geringe praktische Relevanz zur Stärkung der Tarifbindung. Um dies wieder zu ändern sind mehrere Maßnahmen nötig.

Die geringen Antragszahlen auf AVE legen nahe, dass mangels Erfolgsaussicht viele Anträge gar nicht erst gestellt werden. Bisher kann das BMAS eine AVE eines Tarifvertrages nur „im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (Tarifausschuss) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien“ erklären (§ 5 TVG). Nach aktueller Rechtslage kann eine AVE von Tarifverträgen selbst in Fällen blockiert werden, in denen sich beide Tarifparteien, die den Antrag stellen, über den Antrag einig sind. Zur Ablehnung eines Antrags ist es ausreichend, wenn eine der Spitzenorganisationen dagegen stimmt. Deswegen soll künftig ein gemeinsamer Antrag auf AVE der Tarifparteien nur noch mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden können. Das Erfordernis des „Einvernehmens“ und damit das faktische Vetorecht der Dachverbände wird gestrichen. Das Einvernehmen der Antrag stellenden Tarifparteien ist auch weiterhin durch das Erfordernis der gemeinsamen Antragstellung gesichert. Damit würden künftig die Stimmen beider Tarifvertragsparteien und eines Spitzenverbandes – sei es der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerseite – ausreichen, um eine AVE zu beschließen. Um Blockaden durch eine „Politik des leeren Stuhls“ zu verhindern, sollte zudem eine Verschweigefrist eingeführt werden, so dass nach einer angemessenen Frist die Nichtabgabe eines Votums als Zustimmung zur AVE gilt.

Um in der Praxis eine höhere Zahl von AVEs zu erreichen, müssen klare und taugliche Voraussetzungen für AVEs definiert sein. Mit dem „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ vom Juli 2014 wurde richtigerweise das starre

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

50-Prozent-Quorum aufgehoben. Bis dahin war eine AVE nur möglich, wenn tarifgebundene Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche stellten. Seit 2014 ist nun ein „öffentliches Interesse“ das zentrale Kriterium für eine AVE (§ 5 Abs. 1 S. 1 TVG). Sehr problematisch ist aber, dass dieses „öffentliche Interesse“ im Gesetz nur durch die Nennung von zwei Kriterien, dem Schutz vor den Folgen wirtschaftlichen Fehlentwicklungen und der „überwiegenden Bedeutung“ eines Tarifvertrags, konkretisiert wurde. Das zweite Kriterium ist dabei kontraproduktiv. „Da der Gesetzgeber jedoch das 50-Prozent-Quorum bewusst aufgegeben hat, darf es nicht durch die Hintertür des Tatbestandsmerkmals „überwiegende Bedeutung“ wieder eingeführt werden“ (Däubler, § 5 TVG, Rn. 111). Der Gesetzeswortlaut sollte daher so verändert werden, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum so nutzen kann, dass auch Ziele wie die Stabilisierung des Tarifvertragssystems, angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen und die Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen stärker als Kriterien herangezogen werden können.

Obwohl die EU-Entsenderichtlinie explizit eine AVE für „bundesweit“ gültige Tarifverträge ermöglicht, wurde diese Regelung von der Bundesregierung nicht in nationales Recht umgesetzt. Da die große Mehrzahl der Tarifverträge in Deutschland einen regionalen Geltungsbereich hat, ist ein großer Teil der Beschäftigten aus EU-Mitgliedsstaaten deshalb vom Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit ausgeschlossen. Daher muss die AVE unbedingt auch für regionale Tarifverträge ermöglicht werden (vgl. Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Umsetzung der Entsenderichtlinie, Drs. 19/20171). Gleiches gilt für ganze Entgeltgitter mit verschiedenen nach Tätigkeiten und Qualifikationen ausdifferenzierten Entgeltgruppen und -stufen (vgl. Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Umsetzung der Entsenderichtlinie, Drs. 19/20170; Bundesrat Drs. 84/20, Nr. 2.) Dies stärkt nicht nur die soziale Dimension Europas, sondern auch die Tarifbindung in Deutschland. Zur Unterstützung und für mehr Transparenz über zu zahlende Löhne bei Entsendungen, sollte ein „Entlohnungsrechner“ angeboten werden.

Zu 5 [Betriebsübergänge]:

In der Praxis werden Betriebsübergänge und Umstrukturierungen häufig genutzt, um aus Kostengründen nicht mehr nach Tarif bezahlen zu müssen. Es werden Tochtergesellschaften gegründet, um für die dorthin übergehenden Beschäftigten „die kostspieligen Tarifverträge, an die die Konzernmutter gebunden ist, beiseite zu schieben“ (Arbeitsrecht aktuell 14/315, 2014: „Tarifflucht durch Betriebsübergang?“ online abrufbar unter [https://www.hensche.de/Tarifflucht\\_durch\\_Betriebsuebergang\\_EuGH\\_C-328-13\\_Austrian\\_Airlines\\_15.09.2014\\_13.53.html](https://www.hensche.de/Tarifflucht_durch_Betriebsuebergang_EuGH_C-328-13_Austrian_Airlines_15.09.2014_13.53.html)). Um diese Tarifflucht zu verhindern, muss die Nachwirkung von Tarifverträgen in der Form verändert werden, dass die tariflichen Regelungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gelten. Außerdem sollte zeitlich befristet mit einer Schutzfrist von drei Jahren ein „Günstigkeitsprinzip“ gelten. Während dieser Frist soll der neue Tarifvertrag den alten nur in den Fällen ersetzen, in denen er gleichwertige oder günstigere Regelungen für die Beschäftigten enthält. Mit beiden Änderungen wird die Möglichkeit zu Betriebsübergängen uneingeschränkt weiterhin gewährleistet, aber zugleich ein Anreiz zu einer Aufrechterhaltung oder Neuvereinbarung tariflich geregelter Arbeit gesetzt.

Zu 6 [Öffnung Tarifvertragsrecht für Solo-Selbstständige]:

Solo-Selbständigkeit ist ein fester und wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts waren 2018 fast fünf Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland solo-selbständig (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html>). Die Gewerkschaften reagieren darauf, indem sie sich bereits vor vielen Jahren für Selbstständige geöffnet haben. So organisiert die Gewerkschaft ver.di nach eigenen Angaben über 30.000 Solo-Selbstständige. Die IG Metall hat beispielsweise für netzbasierte Solo-Selbstständigkeit die Kampagne „fairtube“ ins Leben gerufen. Das Tarifvertragsrecht sollte daher soweit wie nur möglich für Solo-Selbstständige geöffnet werden.

Nach jetziger Rechtslage können Tarifverträge formal auch für arbeitnehmerähnliche Selbstständige gelten (§ 12a TVG). Die praktische Bedeutung dieser Möglichkeit ist aber bisher gering. Lediglich in den Branchen Medien und Kunst wird von der Möglichkeit regelmäßig Gebrauch gemacht (vgl. die Tarifverträge des Deutschen Journalisten-Verbands sowie der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union in der Gewerkschaft ver.di), ein Zeilenhonorar zu definieren, das nach geltendem Recht aber nicht allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Ein Grund dafür ist, dass § 12a voraussetzt, dass die arbeitnehmerähnlichen Personen überwiegend für eine Person tätig sind. Dadurch fallen beispielsweise Beschäftigte in der Kurierbranche, Beschäftigte mit Aufträgen von mehreren Plattformen und Crowdworker in der Regel durchs Raster. Es sprechen gute Argumente dafür, dass das

Grundrecht auf Koalitionsfreiheit „für jedermann und alle Berufe“ (Art. 9 Abs. 3 GG) ein „entwicklungsoffenes Grundrecht“ ist, das auch Solo-Selbstständigen grundsätzlich offen steht (Bayreuther: Selbständige im Tarif- und Koalitionsrecht, Soziales Recht, 2019). Ein gutes Tarifrecht ermöglicht es auch Selbstständigen, ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern, indem sie sich kollektiv organisieren. Gleichzeitig sind Änderungen beim europäischen Kartellrecht nötig, so dass kollektiv vereinbarte Mindestentgelte für Solo-Selbstständige nicht als Preisabsprachen im Sinne des Art. 101 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union gelten. Nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist es beispielsweise zumindest unsicher, ob selbstständige Musikschafter das Recht haben, sich zusammenzuschließen und einen Kollektivvertrag über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln (EuGH, 4. 12. 2014 – C-413/13, vgl. Bayreuther: ebd.). EU-Kartellrecht und Koalitionsfreiheit dürfen kein Widerspruch sein. Vielmehr ist die kollektive Selbstorganisation gerade auch von Selbstständigen begrüßenswert, um fairen Wettbewerb einerseits und soziale Absicherung andererseits zu ermöglichen.

Zu 7 [digitales Zugangsrecht]:

In vielen Branchen wird Arbeit zunehmend dezentral, außerhalb von großen Betriebsstätten und digital geleistet. Mobiles Arbeiten und Homeoffice spielen eine wachsende Rolle; auch innerbetriebliche Kommunikation findet oft in großen Teilen digital statt. Zur Verwirklichung der Koalitionsfreiheit ist es daher essenziell, dass Gewerkschaften nicht nur im analogen, sondern auch im digitalen Raum Zugang zu Beschäftigten haben, beispielsweise zur Information über ihre Gewerkschaft, zur Mitgliederwerbung und zur Information über geltende Tarifverträge und andere rechtliche Bestimmungen. Um Rechtsklarheit und Rechtsstreitigkeiten über den Umfang des gewerkschaftlichen Zugangsrechts zu vermeiden, ist eine klare gesetzliche Grundlage zu schaffen, die unter anderem auch das Recht von Gewerkschaften auf eine Vertretung im Intranet des Betriebs und auf Information der Beschäftigten via Mail oder firmenintern genutzten Messenger-Diensten beinhaltet.

Zu 8 [Transparenzregister Tarifbindung]:

Die Sozialpartnerschaft ist ein hohes Gut und wie es darum bestellt ist, muss nachvollziehbar sein. Die Transparenz, ob ein Unternehmen einen Betriebsrat hat, kann oft nachvollzogen werden, weil der Betriebsrat auf der Homepage ersichtlich ist. Um auch mehr Transparenz bei der Tarifbindung zu schaffen, sollen die Unternehmen künftig ab einer festzulegenden Größe unbürokratisch, beispielsweise auf der Homepage, angeben, ob sie tarifgebunden sind.

Zu 9 [Verbandsklagerecht]:

Beschäftigte, die beispielsweise um ihren Lohn betrogen werden, müssen ihre Ansprüche individuell beim Arbeitsgericht einklagen. Dies ist immer ein steiniger Weg, der häufig nicht beschränkt wird. Neben einer besseren personellen und materiellen Ausstattung der Arbeitsgerichte und einer Verkürzung der Verfahrensdauer ist daher ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften nötig. Dieses erleichtert es für Beschäftigte, ihre Rechte tatsächlich durchzusetzen. Zudem unterstreicht ein Verbandsklagerecht die Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Das Verbandsklagerecht hat sich bereits in anderen Rechtsgebieten bewährt und wird hier auch von der Bundesregierung befürwortet (Bundesregierung: „Verbandsklagerecht stärkt Verbraucherrechte“, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/verbandsklagerecht-staerkt-verbraucherrechte-371962>). Das Verbandsklagerecht sollte unbedingt mit einem Gruppenverfahren verbunden werden (vgl. Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung von Gruppenverfahren, Drs. 19/243).

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.