



## **Gemeinsame Erklärung von Bündnis 90/Die Grünen und DGB**

### **1 Wir brauchen mehr Tarifbindung und Tarifgeltung**

Die Sozialpartnerschaft in Deutschland ist ein Erfolgsmodell. Sie ist Garant für gute Arbeitsbedingungen, Teilhabe von Beschäftigten und sichere Arbeitsverhältnisse. Tarifverträge sind das wichtigste Instrument, um Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu regeln. Sie stellen einen Ausgleich für das fehlende Machtgleichgewicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern dar. Tarifverträge stehen für gerechtere Umverteilung und Teilhabe und tragen so zu sozialverträglichen und fortschrittlichen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in der sozialen Marktwirtschaft bei. Die Sozialpartnerschaft sorgt verlässlich für sozialen Frieden, indem sie die unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern austariert – und das ohne staatlichen Eingriff. Tarifverträge sind daher für den Sozialstaat unverzichtbar. Deshalb ist es bedenklich, dass die Tarifbindung seit Jahren rückläufig ist. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) verfolgen das gemeinsame Ziel, sich zusammen für die Stärkung von Tarifbindung und Tarifgeltung einzusetzen. Gerade auch in wachsenden Zukunftsbranchen wie erneuerbaren Energien oder dem ökologisch orientierten Lebensmittelhandel sollten Tarifbindung und Mitbestimmung zum Wesenskern der Unternehmen gehören.

Gründe für sinkende Tarifbindung sind die fehlende Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden, Flucht aus der Tarifvertragsbindung, um Kostenvorteile zu erlangen – auch durch Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaften) – aber auch Umstrukturierungen als Mittel der Tarifflucht und erschwerte gewerkschaftliche Organisation durch immer kleinere Betriebseinheiten. Schließlich entstehen neue Jobs und ganze Branchen, die von der klassischen Tarifbindungspolitik nicht automatisch erfasst sind. Aber auch eine Politik der sozialen Spaltung der Beschäftigten hat dazu beigetragen. Dazu gehört prekäre Beschäftigung wie sachgrundlose Befristung, Leiharbeit, Minijobs und Arbeit auf Abruf sowie prekäre Arbeitsbedingungen, wie etwa unfreiwillige Teilzeitarbeit. Unsere Arbeitswelten werden immer internationaler, digitaler und individueller. Arbeit findet nicht mehr nur im Betrieb statt, sondern auch im Home-Office, unterwegs oder auf Plattformen für Soloselbstständige. Diese Trends werden sich weiter fortsetzen und sie bedürfen Antworten. Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert, Tarifbindung und Tarifgeltung zu stärken. Ein wichtiger Schritt, um das Tarifvertragssystem zu stabilisieren, war die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung im Zuge des Tarifautonomiestärkungsgesetzes. Das reicht aber nicht aus. Auch das gesetzliche Verbot von Streikbrucharbeit mittels Leihbeschäftigten geht z. B. in die richtige Richtung, allerdings müssen weiterhin bestehende Lücken – etwa bei der konzerninternen Leihe – noch geschlossen werden.

## **2 Faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen durch höhere Tarifbindung**

Tarifverträge sind das Rückgrat guter Lohnentwicklung und guter Arbeitsbedingungen. Wer arbeitet, soll von seiner Arbeit auch gut leben können. Viele Beschäftigte werden aber durch Niedriglöhne dazu gezwungen, Hartz IV zu beantragen. Ein Drittel aller erwachsenen armen Menschen geht einer Erwerbstätigkeit nach – werden die Rentnerinnen und Rentner herausgerechnet, dann ist es sogar die Mehrheit. 1,1 Millionen Menschen arbeiten und müssen ihr Einkommen dennoch mit dem Arbeitslosengeld II aufstocken, weil der Lohn zum Leben nicht reicht. Deutlich mehr als 20 % aller Beschäftigten arbeiten heute zudem in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sie haben einen Minijob, sind nur befristet beschäftigt, arbeiten auf Abruf, als Leiharbeitskraft oder räumen per Werkvertrag die Regale in einem Supermarkt ein. Wir brauchen neue soziale Leitplanken und höhere Lohnzuwächse sowie einen armutsfesten Mindestlohn. Wenn die Tarifautonomie gut funktioniert, dann erhalten die Beschäftigten faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen.

## **3 Maßnahmen zur Stärkung von Tarifbindung und Tarifgeltung**

Die Stärkung von Tarifbindung und Tarifgeltung setzt verschiedene Maßnahmen voraus; insbesondere der Gesetzgeber ist hier gefordert. Notwendig sind weitere gesetzliche Rahmenbedingungen, die den Grad der Tarifbindung und Tarifgeltung erhöhen, die Verbandsmitgliedschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärken und die Tariffucht erschweren. Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) müssen eingedämmt, OT-Mitgliedschaften offengelegt und sogenannte Blitzwechsel in OT eingeschränkt werden. Zudem sollte die Attraktivität einer Mitgliedschaft sowohl in den Gewerkschaften wie in den Arbeitgeberverbänden durch geeignete Anreize gesteigert werden. Notwendig sind auch gesetzliche Maßnahmen, die es erleichtern, dass Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können. Eine Allgemeinverbindlichkeit darf nur noch mit Mehrheit abgelehnt werden dürfen, das Vetorecht der Arbeitgeber gehört abgeschafft. Zudem müssen Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen ausgebaut und gestärkt werden, damit Outsourcing und Betriebsübergänge nicht zur Umgehung von Tarifbindung führen. Staatliche Institutionen und Einrichtungen müssen die Vergabe von Aufträgen vermehrt an die Einhaltung von Tarifverträgen binden – bundesweite Tariftreue ist nötig. Zusätzlich muss es leichter werden, für arbeitnehmerähnliche Personen Tarifverträge abzuschließen. Atypische Beschäftigung muss eingedämmt und mobiles Arbeiten sowie Plattformarbeit so gestaltet werden, dass auch hier Beteiligung und Tarifbindung funktionieren.

Klar muss zudem sein, dass Möglichkeiten der Abweichungen von gesetzlichen Mindestvorschriften zu Lasten der Beschäftigten durch Tarifverträge nicht das neue Mittel zur Stärkung von Tarifbindung sein darf; zudem müssen gesetzliche Privilegierungen für nicht Tarifgebundene eingeschränkt werden, denn sie wirken kontraproduktiv im Kampf um mehr Tarifbindung.

## **4 Gute Arbeitsbedingungen brauchen eine starke Mitbestimmung**

Um gute Arbeitsbedingungen und Teilhabe von Beschäftigten zu erreichen, brauchen wir zudem mehr Betriebsräte und eine starke Mitbestimmung in allen Branchen; wo es Betriebsräte gibt, ist auch die Tarifbindung deutlich höher. In Betrieben mit Betriebsräten gibt es weitaus mehr Lohngleichheit. Und auch die Lohnspreizung fällt in diesen Betrieben geringer aus. Gleichzeitig haben die Interessenvertreter/innen Gestaltungsmöglichkeiten bei Weiterbildung und Sonderzahlungen. In mitbestimmten Betrieben ist generell das Lohnniveau höher als in Betrieben ohne Betriebsrat, atypische prekäre Beschäftigung ist dort deutlich seltener, die Arbeitsbedingungen sind besser.

Heute gibt es immer noch viele "weiße Flecken" bei der betrieblichen Mitbestimmung. Laut IAB existiert nur in 9 % aller betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland ein Betriebsrat. Nur

40 % der Beschäftigten in Westdeutschland und 33 % in Ostdeutschland wurden 2017 noch von einem Betriebsrat vertreten. Häufig werden Betriebsratswahlen von Arbeitgebern verhindert und die Arbeit von Betriebsräten behindert. Daher gilt es, aktive Beschäftigte besser zu schützen und Betriebsratswahlen zu erleichtern. Zudem müssen die Mitbestimmungsrechte deutlich gestärkt werden – wir brauchen u. a. echte Mitbestimmungsrechte bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung, Weiterbildung oder Datenschutz.