



**metallforderung**  
MITBESTIMMUNG UND  
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

**Für starke Tarifbindung**

Tarifpolitik ist in der sozialen Marktwirtschaft der zentrale Hebel, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie sorgt für die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am gesellschaftlich erwirtschafteten Wohlstand, sie verhindert Armutslöhne und schlechte Arbeitsbedingungen, entlastet den Sozialstaat und ist ein leistungsfähiges Instrument, um Krisen und Strukturwandel sozial ausgeglichen zu gestalten.



Copyright: Martin Storz

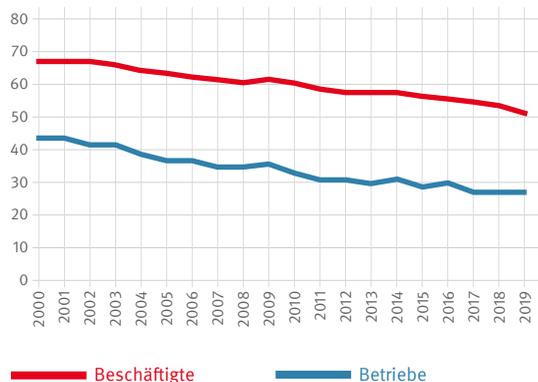
Dabei geht es um viel mehr als Lohn und Gehalt: In Tarifbewegungen werden immer auch wesentliche Gerechtigkeits- und Zukunftsfragen aufgerufen. Dieses Jahr haben wir für Zukunftstarifverträge über Investitionen, Beschäftigung, Personalentwicklung und Qualifizierung gekämpft. Damit können sich Betriebe und Unternehmen nun strategisch für die Herausforderungen der Transformation rüsten – ohne massenhaften Personalabbau.

Mehr Tarifbindung bedeutet mehr soziale Gerechtigkeit. Weniger Tarifbindung führt hingegen zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen.

Die Tarifaufonomie ist ein wesentlicher Pfeiler für mehr Demokratie in der Arbeitswelt, erst sie ermöglicht Verhandlungen auf Augenhöhe. Nicht umsonst definiert der Gesetzgeber seit jeher das Streikrecht und die Tarifaufonomie als Grundrechte. Gewerkschaftliche Tarifbewegungen leben von Beteiligung, Diskussion und Solidarität, sie verbinden Beschäftigte. Die Tarifaufonomie als Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft funktioniert allerdings nur, wenn das Tarifsystern und die Tarifbindung eine ausreichende Reichweite haben. Die Tarifbindung nimmt aber immer weiter ab, in allen Branchen und Regionen. Dass eine Stabilisierung dringend nötig ist, zeigt auch die stetig wachsende Zahl von Geringverdiener\*innen und Aufstocker\*innen. Die IG Metall setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern.

**Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland**

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Quelle: eigene Darstellung nach Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, S. 6.

Immer weniger Betriebe, immer weniger Beschäftigte: Die Tarifbindung nimmt seit 20 Jahren kontinuierlich ab.



Der Gesetzgeber kann dabei unterstützen. Eine Möglichkeit: die Mitgliedschaft in den Tarif-Arbeitgeberverbänden privilegieren und die Mitgliedschaft in Nicht-Tarifträgerverbänden reglementieren. Der Gesetzgeber könnte bestimmte tarifvertragliche Leistungen zudem für originär tarifgebundene Unternehmen privilegieren, etwa bei Qualifizierungs-, Arbeitszeit- oder Altersteilzeitregelungen. Mitgliedervorteilsregelungen sollten rechtlich abgesichert werden. Die IG Metall fordert die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können. Auch Mitglieder, deren Einkommen so gering ist, dass kein Lohnsteuerabzug ausgelöst wird, sollten entlastet werden.

Sogenannte tarifdispositive Klauseln bzw. Tariföffnungsklauseln in Gesetzen sollten so gestaltet werden, dass sie nur für originär tarifgebundene Unternehmen Anwendung finden. Mit den aktuellen Regelungen ist es Arbeitgeber\*innen möglich, die Vorteile von Regelungen der Tarifparteien zu Tariföffnungsklauseln zu nutzen und ihren Belegschaften Vorteile der Tarifbindung zu verweigern. Die IG Metall fordert daher exklusive Tariföffnungsklauseln ausschließlich für originär tarifgebundene Arbeitgeber\*innen. Damit würde das Rosinenpicken verhindert und nur denjenigen arbeitsrechtliche Spielräume eingeräumt, die sich Tarifverhandlungen stellen oder Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Darüber hinaus gilt es, die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stabilisieren und Tariffucht zu erschweren. Die Tarifgeltung ließe sich unter anderem durch zwei Maßnahmen stärken: Gewerkschaften sollten ein Verbandsklagerecht erhalten, um ihre Mitglieder auch stellvertretend vor den Gerichten unterstützen zu können. Dabei geht es etwa um die Durchsetzung von Ausbildungsvergütungen. Vor allem aber muss der § 613a BGB endlich dahingehend angepasst werden, dass Tarifverträge bei Abspaltungen und Betriebsübergängen fortgelten.

Es bedarf einer Mitteilungspflicht des\*der Arbeitgeber\*in bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Mit der Mitteilung endet die Friedenspflicht gegenüber diesem Betrieb. Auch um Blitzwechsel zu unterbinden, sobald unliebsame Verhandlungen anstehen. Eine Mitgliedschaft beinhaltet Leistungen und Pflichten – das sollte für Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber\*innen gleichermaßen gelten. Deshalb sollte auch der Leistungskatalog der Handwerksordnung tarifpolitisch erweitert werden. Bei Innungen, die sich ihrer tarifpolitischen Aufgaben verweigern, gehört der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts auf den Prüfstand. Kreishandwerkerschaften sollten ferner keine Leiharbeitsfirmen gründen dürfen. Dadurch wird die Tarifbindung im Handwerk unterlaufen. Der Gesetzgeber bleibt zudem aufgerufen, das Vergaberecht durch ein Bundestariftreugesetz zu reformieren und bei Vergaben, Beteiligungen und Förderungen durch Bund und Länder auf tarifgebundene Unternehmen zu setzen.



## Die IG Metall fordert

- ▶ die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, u. a. durch
  - ▶ tarifexklusive gesetzliche Öffnungsklauseln nur für unmittelbar tarifgebundene Unternehmen
  - ▶ Privilegierung tarifvertraglicher Leistungen
  - ▶ steuerliche Geltendmachung von Gewerkschaftsbeiträgen zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag
- ▶ die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stärken, u. a. durch
  - ▶ Fortgeltung bei Abspaltungen und Betriebsübergängen (§ 613a BGB)
  - ▶ Mitteilungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband
  - ▶ Bundestariftreugesetz
  - ▶ tarifpolitische Ergänzung des Leistungskatalogs der Handwerksordnung

