



1 **Öffentliche Aufträge? Nur mit Tarif!**

2 **Resolution für eine Tarifwende in NRW**

3 Bessere Arbeitszeiten, mehr Stundenentgelt, mehr Urlaubstage und höhere Zufriedenheit –
4 Beschäftigte, die in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten, profitieren vielfältig. Der Arbeitsminis-
5 ter in Berlin wird noch in diesem Jahr ein Bundestariftreuegesetz vorlegen.

6 **Die AfA OWL fordert für NRW zur Stärkung der Tarifbindung eine schnelle Novellie-**
7 **rung des bestehenden Landestariftreuegesetzes und entsprechende Anpassungen der**
8 **einzuhaltenden Standards bei Vergaben von Städten und Gemeinden. Öffentliche Auf-**
9 **träge und Subventionsleistungen sollen nur noch an solche Unternehmen vergeben**
10 **werden, die einem Arbeitgeberverband mit Tarifbindung angehören.**

11 **Nicht das billigste, sondern das günstigste Angebot eines tarifgebundenen Unterneh-**
12 **mens muss zum Zuge kommen!**

13 Das deutsche Modell der Tarifpartnerschaft ist ein Erfolgsmodell. Gerade auch in Zeiten von
14 Krisen. Die Beschäftigten verstehen das und sie erleben es jeden Tag in vielen unterschiedli-
15 chen Wirtschaftsbranchen, denn gute Arbeit gibt es nur mit guten Tarifverträgen.

16 Im Schnitt bekommen Arbeitnehmende 780 Euro (Quelle IAB Betriebspanel) mehr Entgelt, wenn
17 sie in einem Betrieb mit Tarifvertrag beschäftigt sind. Auch die Arbeitsbedingungen sind mit
18 Tarifvertrag deutlich besser. Tarifverträge regeln wesentlich mehr als nur Lohn und Gehalt.
19 Sie bieten den Arbeitnehmenden etwa bei Arbeitszeit und Urlaub deutlich bessere Konditio-
20 nen als die gesetzlichen Vorgaben und sorgen auch bei Qualifizierung oder Altersversor-
21 gung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, beim Krankengeldzuschuss oder tariflichen Re-
22 gelungen für Eltern oder pflegende Angehörige für bessere Bedingungen oder sie regeln Per-
23 sonalbemessung und sichern Beschäftigung. Tarifverträge ermöglichen eine stabile Unter-
24 nehmenplanung und sichern die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Und sie sind viel
25 besser geeignet, die unterschiedlichen Realitäten in den Betrieben und Branchen abzubilden,
26 als es jede gesetzliche Regelung könnte. Tarifverträge sind so flexibel wie unsere Arbeitswelt
27 divers ist.

28 Gegen alle Vernunft hat die Tarifbindung aber in Deutschland und NRW weiter abgenom-
29 men. Nur 57% der Beschäftigten in NRW fallen heute noch unter den Schutz von Tarifverträ-
30 gen. Lediglich in 31% der Betriebe in NRW gibt es noch einen Tarifvertrag. Diese Entwick-
31 lung ist bedrohlich, denn mit ihr einher geht eine Schlechterstellung der Beschäftigten. In Be-
32 trieben ohne Tarifvertrag haben die Beschäftigten in der Regel deutlich schlechtere Lohn-
33 und Arbeitsbedingungen als in vergleichbare Betriebe mit Tarifbindung.

34 Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-
35 Böckler-Stiftung arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben wöchentlich im Durch-
36 schnitt fast eine Stunde länger und verdienen zudem 11 Prozent weniger als Beschäftigte in
37 vergleichbaren Betrieben mit Tarifbindung. Dieser Entwicklung muss entschlossen entgegen-
38 getreten werden.

39 Wir fordern ein klares Signal an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW, dass es
40 einen Aufbruch für mehr Gerechtigkeit und Fairness in der Arbeitswelt geben muss. Heute
41 setzen insbesondere die Arbeitgeber alles daran, dieses Ziel über einen möglichst hohen
42 Schwellenwert zu torpedieren. Wer Tariftreue nur bei Aufträgen über 50.000 Euro und mehr
43 für angemessen hält, der entzieht in Wirklichkeit staatliche Aufträge im Wert von zig Millionen
44 Euro dem Tarifgebot. Dies ist völlig inakzeptabel. Denn Tariffucht verursacht heute schon ei-
45 nen volkswirtschaftlichen Schaden von 130 Mrd. Euro jedes Jahr. Wir brauchen schnell ein



46 Tariftreuegesetz für die Stabilität der Arbeits- und Lebensverhältnisse, für die Zustimmung zu un-
47 serer Demokratie und für die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft ohne Schlupflöcher und Aus-
48 nahmen, wie etwa für Subunternehmer oder Start-ups.

49 Auf europäischer Ebene hat der Rat der Europäischen Union 04. Oktober 2022 mit einer EU-
50 Richtlinie über angemessene Mindestlöhne (EU-RL 2022/2041) die Mitgliedstaaten verpflicht-
51 tet, bei einer Tarifbindungsquote von unter 80%, einen nationalen Aktionsplan zur Förderung
52 von Tarifverträgen zu erstellen.

53 Die Bundesregierung ist gefordert, diese Richtlinie bis zum 04. Oktober 2024 in nationales
54 Recht umzusetzen. Dazu schlägt die AfA OWL ein Aktionsprogramm mit neun Maßnahmen
55 zur aktiven Förderung der Tarifbindung vor, das auch bei der Überarbeitung des Tariftreue-
56 gesetzes in NRW zu beachten ist:

57 **1. Keine Vergabe an Betriebe ohne Tarifvertrag**

58 Bei der Tarifbindung müssen Bund, Länder und Kommunen als Arbeit- und Auftraggeber mit
59 gutem Beispiel vorangehen. Staatliche Ausgaben dürfen nicht länger für Lohn- und Soziald-
60 umping missbraucht werden. Deshalb muss es ein Bundestariftreuegesetz geben, in dem
61 Auftragsvergaben des Bundes an die Einhaltung des Mindeststandards der einschlägigen
62 Tarifregelung der betreffenden Branche gekoppelt werden. Ebenso müssen auf der Landes-
63 und der kommunalen Ebene in NRW Tariftreue Regelungen verpflichtend werden. Staatliche
64 Subventionen und Förderungen müssen fortan an die Tariftreue von Unternehmen gekoppelt
65 sein.

66 **2. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) stärken**

67 Um der Tariffucht von immer mehr Unternehmen in eigentlichen tarifgebundenen Branchen
68 entgegenzuwirken ist dafür zu sorgen, dass die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von
69 Tarifverträgen erleichtert wird. Wenn Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden,
70 sind sie auch für tariflose Unternehmen in der Branche verpflichtend und auch auf Entsende-
71 firmen anwendbar. Darüber hinaus wird das Veto-Recht für Arbeitgeber im Tarifausschuss
72 aufgehoben und eine Klarstellung und Erweiterung der gesetzlichen Anforderungen geschaf-
73 fen. Auch arbeitnehmerähnliche Personen sollten von Allgemeinverbindlicherklärungen er-
74 fasst werden können.

75 **3. Tariffucht durch Betriebsspaltungen verhindern**

76 Bei Betriebsspaltungen ist die Fortgeltung des bisherigen Tarifvertrags sicherzustellen, die
77 sich auch auf Betriebsübergänge und auf Filialstrukturen erstreckt. Tarifverträge müssen
78 auch für ausgegliederte Unternehmenseinheiten gültig bleiben. Durch entsprechende Ge-
79 setze und scharfe Sanktionen müssen die Schlupflöcher, die bisher von Arbeitgebern genutzt
80 werden, wirksam geschlossen werden.

81 **4. OT-Mitgliedschaften verbieten**

82 Das Prinzip der Sozialpartnerschaft basiert darauf, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber-
83 verbände für alle ihre Mitglieder Tarifverträge aushandeln. Die Mitgliedschaft von Unterneh-
84 men ohne Tarifvertrag in Arbeitgeberverbänden („OT-Mitgliedschaft“) widerspricht diesem
85 Prinzip. In den Genuss einer politischen Interessenvertretung soll nur kommen, wer das Wirt-
86 schaftssystem in unserem Land respektiert und anwendet. Deshalb sind OT-Mitgliedschaften
87 zu unterbinden.

88 Im Handwerk müssen Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen anerkannt werden, da-
89 mit sie ihrer Pflicht als Tarifverband nachkommen



90 **5. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften sicherstellen**

91 Kommunikation und Arbeitsrealität verlagern sich in vielen Betrieben zunehmend in den digi-
92 talen Bereich. Nicht zuletzt deshalb ist ein verbessertes digitales Zugangsrecht für Gewerk-
93 schaften zu schaffen. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, müssen Betriebsräte und Ge-
94 werkschaften Zugang zu diesen Bereichen haben. Dies gilt sowohl für die Arbeit von bereits
95 gewählten Betriebsräten als auch für den Gründungsprozess von Betriebsräten, aber auch
96 für Gewerkschaften. Ein Zugang zu dienstlichen E-Mail-Adressen, internen Kommunikations-
97 räumen und dem Intranet sind unerlässlich, um das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit zu wahren.
98 Dies Zugangsrecht muss Betriebsräten und Gewerkschaften im Betriebsverfassungsgesetz
99 garantiert werden.

100 **6. Verbandsklagerecht für Gewerkschaften einführen**

101 Für die zuständige Gewerkschaft ist ein arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht einzuführen,
102 um kollektiv die Einhaltung von Tarifverträgen oder gesetzlichen Mindeststandards einklagen
103 zu können. Immer wieder gibt es Arbeitgeber, die tarifvertragliche Regelungen und gesetzli-
104 che Mindeststandards des Arbeitsrechts verletzen. Arbeitnehmende dürfen nicht darauf ver-
105 wiesen werden, auf Verbesserungen selbst hinwirken und diese selbst einklagen zu müssen.

106 **7. Gewerkschaftsbeiträge steuerlich besserstellen**

107 Gewerkschaften und Tarifverträge garantieren ein krisenfestes und verantwortungsvolles
108 Wirtschaftsklima. Um dieser Bedeutung gerecht zu werden, sollen Gewerkschaftsmitglieder
109 ihren Gewerkschaftsbeitrag über den Arbeitnehmer-Pauschbetrag hinaus in ihrer Steuerer-
110 klärung geltend machen können. Auch Mitglieder, deren Einkommen nicht einkommenssteu-
111 erpflichtig ist, müssen entlastet werden.

112 **8. Steuerfreiheit für 3.000 € tarifgebundenes Arbeitsentgelt**

113 Zusätzlich zur Ausgliederung der Gewerkschaftsbeiträge aus dem Pauschbetrag sollen 3.000
114 € pro Jahr für tariflich geregeltes Arbeitsentgelt steuerfrei gestellt werden. Notwendig hierfür
115 ist die Mitgliedschaft des Arbeitnehmenden in der Gewerkschaft, die den jeweiligen Tarifver-
116 trag ausgehandelt hat. Ebenso werden tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Auf-
117 stockungen steuerbefreit.

118 **9. Sozialpartnerschaft in die Lehrpläne**

119 Die Sozialpartnerschaft ist eine tragende Säule unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssys-
120 tems. Trotz dieser Tatsache fehlt es gerade bei jüngeren Menschen an hinreichender Bildung
121 zu Gewerkschaften, Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung. Um die Tarifbindung
122 gesamtgesellschaftlich zu stärken braucht es verbindliche Bildung zur Sozialpartnerschaft in
123 der schulischen und der einschlägigen Hochschulbildung sowie ein Zugangsrecht der Ge-
124 werkschaften für Schulen und Hochschulen.