

## **Schriftliche Stellungnahme**

Deutscher Gewerkschaftsbund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 7. Juni 2021 um 14:30 Uhr  
zum

a) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren - BT-Drucksache 19/28775

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern - BT-Drucksache 19/28772

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken - BT-Drucksache 19/27444

**siehe Anlage**

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages zu den Drucksachen 19/27444, 19/28772 und 19/28775

## Tarifbindung stärken

03.06.2021

Der DGB nimmt zu den Anträgen der Fraktionen von Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE (Drucksachen 19/27444, 19/28772 und 19/28775) wie folgt Stellung.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand

Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und  
Steuerpolitik;  
Abteilung Recht

### Zusammenfassung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Debatte über die Stärkung der Tarifbindung. Angesichts der sinkenden Tarifbindung ist diese dringend notwendig.

**Florian Moritz**  
**Micha Klapp**

Tarifverträge, die von Gewerkschaften, Arbeitgebern bzw. Arbeitgebervertretern abgeschlossen werden, sind das wichtigste Instrument, um die Löhne, Arbeits- und damit auch die Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Gleichzeitig nutzen sie auch den Unternehmen und dem Staat – bringen Planbarkeit, Sicherheit und stützen solide Staatseinnahmen. Tarifverträge regeln die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben und sind Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie fairen Wettbewerb. Tarifverträge sind konstituierendes Element der Ordnung am deutschen Arbeitsmarkt und ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Sie erfüllen so, historisch gewachsen, eine Vielzahl von Funktionen.

**Kontakt:**  
**florian.moritz@dgb.de**  
**micha.klapp@dgb.de**

Telefon: 030-24060-247

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Die Erosion der Tarifbindung ist dabei keinesfalls ein Naturgesetz, sondern Folge gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen sowie konkreter politischer Entscheidungen. Die Etablierung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in den Arbeitgeberverbänden und die zeitgleiche Schaffung eines der größten Niedriglohnssektoren in Europa, sind entscheidende Treiber für Tariffucht und der damit einhergehenden Prekarisierung der Arbeit.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Erfolg der Gewerkschaften. Gleichzeitig ist er allerdings auch Ausdruck der Abnahme der Tarifbindung. Durch den gesetzlichen Mindestlohn konnten die Einkommen zwar am unteren Rand der Einkommensverteilung stabilisiert werden, allerdings ohne hiermit die Tarifbindung insgesamt wieder zu erhöhen. Besonders im Bereich des Einzelhandels und der



Dienstleistungen suchen Arbeitgeber ihren Vorteil in der Tarifflicht. Das System der Tarifautonomie braucht neben starken Sozialpartnern auch den beiderseitigen Willen, Tarifverträge anzuerkennen und miteinander abzuschließen. Zu oft wird die Rolle von Tarifverträgen gerade von Arbeitgeberseite unterminiert, gewerkschaftliche Betätigung mitunter sogar aktiv bekämpft und damit eine Erosion der Tarifbindung zumindest in Kauf genommen.

Der Staat muss solchen Strategien einen Riegel vorschieben. Das deutsche Tarifsystem ist ein wertvolles öffentliches Gut. Wenn die Abdeckung mit Tarifverträgen weiter erodiert, wackelt eine tragende Säule der Sozial- und Wirtschaftsordnung. Die Intensität und Spielart betrieblicher Auseinandersetzung droht damit aus dem Gleichgewicht zu geraten. Der soziale Frieden und der gesellschaftliche Zusammenhalt in Deutschland sind gefährdet. Um gute Arbeit und fairen Wettbewerb zu fördern, muss der Staat aktiv zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine umfassende politische Kurskorrektur und schlagen insbesondere folgende Maßnahmen vor:

- Die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden.
- Die verbindliche Fortgeltung von Tarifverträgen in ausgegliederten Unternehmenseinheiten.
- Eine Erleichterung des Verfahrens zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung geltender Tarifverträge sowie die Erstreckung regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendefirmen.
- Ein Bundestariftreugesetz, für die öffentliche Auftragsvergabe und die Bewilligung staatlicher Fördermittel.
- Die Förderung der Tarifbindung im Handwerk durch die Anerkennung von Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen.
- Die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können.
- Gesetzliche Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen, mit denen etwa tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen durch Steuerbefreiung privilegiert und Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt gesetzt werden.
- Die zügige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 12 Euro pro Stunde, die Abschaffung der Ausnahmen sowie die bessere Durchsetzung und Kontrolle des Mindestlohns.

In diesem Zusammenhang unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich die Inhalte des Antrages von Bündnis 90/Die Grünen, die sich auf die Stärkung



der Tarifbindung beziehen. Auch die in den Anträgen der Partei DIE LINKE aufgegriffenen Themen, insbesondere die Nachwirkung von Tarifverträgen, die Zurückdrängung der OT-Mitgliedschaften sowie die in Drucksache 19/28772 unter II a aufgeführten Punkte zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (Tarifverträge müssen dann für allgemeinverbindlich erklärt werden können, wenn sie zur Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, zur Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet sind) werden unterstützt.

Darüber hinaus sind die von den Bundesministern Scholz und Heil formulierten Vorstellungen zur Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und zur Stärkung der Tarifbindung zu begrüßen.

Dass auch in Europa das Problem der sinkenden Tarifbindung erkannt wurde, ist zu begrüßen. Der aktuell vorliegende Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union enthält neben Regelungen zu Mindestlöhnen wichtige Elemente, um Tarifverhandlungen zu fördern und Tarifbindung wieder zu erhöhen.

### **Sinkende Tarifbindung schadet allen**

Die seit den 1990er Jahren sinkende Tarifbindung wird immer mehr zu einer grundlegenden Herausforderung für die deutsche Sozial- und Wirtschaftsordnung. Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, sind seltener mitbestimmt, verfügen also über weniger demokratische Beteiligungsmöglichkeiten von Beschäftigten, verstoßen häufiger gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen, vertiefen soziale geografische oder geschlechterspezifische Ungleichheiten, zahlen weniger Steuern und Sozialabgaben, erhöhen den Kostendruck in den sozialen Sicherungssystemen und lösen staatlichen Regulierungsdruck bei der primären Einkommensverteilung aus. Beschäftigte, die in nicht tarifgebunden Unternehmen arbeiten, bekommen weniger Geld und weniger Rente, arbeiten länger, haben weniger Urlaub und häufiger Arbeitsunfälle, stehen stärker unter Stress, müssen häufiger ihr geringes Einkommen durch zusätzliche Sozialleistungen aufstocken und sind seltener Mitglied in Vereinen, Parteien, Verbänden, Kirchen oder anderen konstituierenden Institutionen der Gesellschaft.

Damit wird deutlich, dass das System der Tarifautonomie, auf Grundlage sozialpartnerschaftlicher Ordnung, zwar grundgesetzlich garantiert, aber keineswegs voraussetzungslos ist. Genauso, wie es eine politische und wohlüberlegte Entscheidung war, es nach den Schrecken des Nationalsozialismus und unter dem Eindruck der deutschen Teilung und der damit verbundenen direkten systemischen Konkurrenz einzuführen, ist auch dessen Fortbestand kein Naturgesetz.



Mit sinkender Tarifbindung reduziert sich die Ordnungsmacht der Sozialpartner und damit sinkt auch insgesamt die Akzeptanz für dieses System. Nicht nur für die Beschäftigten bedeutet dies viele Verschlechterungen, auch für die Unternehmen steigen die Transaktionskosten, etwa indem sie mit den Beschäftigten einzelne Lohnverhandlungen führen müssen. Zudem verschärfen sich durch Lohndumping die Wettbewerbsbedingungen. Die damit einsetzende Spirale nach unten, drückt Gewinne und Löhne gleichermaßen und zementiert damit gesellschaftliche Wohlfahrtsverluste.

Die Stärkung der Tarifautonomie ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die zentrale Gerechtigkeitsfrage unserer Zeit. Insbesondere die Erhöhung der Tarifbindung benötigt dabei eine Kraftanstrengung von Politik und Sozialpartnern.

Genauso vielfältig, wie die Gründe für die sinkende Tarifbindung sind, müssen auch die Handlungsoptionen organisiert werden. Dabei ergeben sich insbesondere folgende Handlungsfelder:

### **Tarifflicht verhindern**

Die oben genannten OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbände gehören abgeschafft.

Umgehend muss ihre Zulässigkeit mindestens so weit wie möglich eingeschränkt werden - etwa im Hinblick auf Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft während einer Tarifauseinandersetzung.

Um Tarifflicht einzudämmen, müssen zudem im Falle einer Aufspaltung, Abspaltung oder sonstigen Änderung im Rahmen des Umwandlungsrechtes oder eines Betriebsüberganges Tarifverträge kollektiv fortgelten. Umgehungsmöglichkeiten müssen wirksam unterbunden werden. Es bedarf daher einer verlängerten Tarifbindung nach § 613a BGB. Die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23 ist seinerzeit als Binnenmarktrichtlinie ergangen. Nach heutigem Vertragsrecht ist jedoch Art. 153 AEUV die maßgebliche Rechtsgrundlage. Nach dessen Abs. 4 gilt das Günstigkeitsprinzip, sodass die Mitgliedstaaten aus Arbeitnehmersicht günstigere Regelungen treffen können. Europäische Bestimmungen können günstigeren nationalen Bestimmungen nicht entgegengehalten werden.

Werden Teile eines Tarifvertrages neu formuliert, sollte es Arbeitgebern zudem nicht mehr so leicht möglich sein, das zum Anlass für Tarifflicht zu nehmen. Gibt es beispielsweise nur redaktionelle und klarstellende Änderungen, sollte die Nachbindung eines Tarifvertrages trotz Verbandsflucht des jeweiligen Unternehmens erhalten bleiben. Wenn nur Teile des Tarifvertrages geändert werden, die nicht geänderten Teile allein aber noch sinnvoll erhalten bleiben können, sollte die Nachbindung des Tarifvertrags bezüglich des nicht geänderten Teils ebenfalls erhalten bleiben.

Läuft ein Tarifvertrag aus oder wird er gekündigt, ohne dass er von einer anderen Abmachung abgelöst wird, gelten die Regeln des Vertrags für die bisherigen Beschäftigten trotzdem weiter, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung Gewerkschaftsmitglied waren (sog. Nachwirkung). Zusätzlich braucht es aber eine gesetzliche Regelung, dass die Nachwirkung



auch für Beschäftigte gilt, die Gewerkschaftsmitglied sind, aber erst nach Ende des Tarifvertrages eingestellt wurden (bis sie auf dieser Grundlage ggf. mit Vorschlägen für eine sog. andere Abmachung konfrontiert werden). Das gilt ebenso für bereits Beschäftigte, die erst nach Ende des Tarifvertrages in eine Gewerkschaft eintreten. Es darf keine Beschäftigten erster und zweiter Klasse in den Betrieben und Verwaltungen geben.

### **Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern**

Auch sollte der Gesetzgeber es erleichtern, Tarifverträge für allgemeinverbindlich, also für alle Unternehmen einer Branche verbindlich erklären zu können. Die hier in der Vergangenheit erreichten Verbesserungen genügen nicht. So müssen de jure zwar nicht mehr mindestens 50 % der Beschäftigten einer Branche unter einen Tarifvertrag fallen, damit dieser für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. De facto wird das Kriterium, dass ein Tarifvertrag „überwiegende Bedeutung“ haben muss, um ihn im Rahmen des öffentlichen Interesses für allgemeinverbindlich erklären zu können, aber nach wie vor ähnlich weitgehend interpretiert. Das muss geändert werden. Das öffentliche Interesse muss auch dann gegeben sein, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für Ziele wie die Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, die Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist. Neben verschiedenen anderen Reformen im Bereich der AVE sollte außerdem die Veto-Möglichkeit der Arbeitgeber im „Tarifausschuss“ – dem für die AVE zuständigen Entscheidungsgremium – abgeschafft werden. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann.

Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Stärkung der Tarifbindung ist das Arbeitnehmerentsenderecht. Neben bundesweiten, müssen im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Die zwingende Anwendung von Tarifverträgen gilt derzeit mit Ausnahme von Langzeitentsendungen für entsandte Beschäftigte nur für bundesweit gültige allgemeinverbindliche Tarifverträge. Das ist eine unzulässige Einschränkung der EU-Entsenderichtlinie und damit richtlinienwidrig. Die neuen Regelungen im AEntG sehen seit Juli 2020 zudem vor, dass bei durch Rechtsverordnung erstreckte tarifliche Mindestentgeltsätze lediglich die untersten drei Entgeltstufen für die entsandten Beschäftigten gelten sollen. Auch diese Einschränkung ist nicht zu rechtfertigen und drüber hinaus verfassungswidrig. Die neuen Regelungen in § 5 Nr. 1 und 1 a AEntG setzen die Differenzierung von Mindestentgelten und darüber hinausgehenden Entlohnungsbestandteilen und damit eine nicht zu rechtfertigende und unpraktikable, künstliche Trennung um. Sinn und Zweck dieser Differenzierung ist, bei Erstreckung eines Tarifvertrages durch Rechtsverordnung nur Mindestentgeltsätze anzuwenden, nicht jedoch die gesamte Entlohnung. Das hat weiter zur Folge, dass der Zoll nicht kontrolliert sowie die Nichtzahlung nicht bußgeldbewehrt ist. Die Kontrolle der Finanzkontrolle Schwarzarbeit



(FKS) muss aber gerade auch die weiteren Entlohnungsbestandteile sowie über drei Entgeltstufen hinausgehende Tarifverträge, die über Rechtsverordnung erlassen wurden, § 7 und § 7 a AEntG, umfassen.

### **Tarifbindung im Handwerk stärken**

Doch neben einer Verbesserung rechtlicher Regeln des Tarifsystems hat der Staat auch noch andere Mittel zur Stärkung der Tarifbindung: Die Förderung der Tarifbindung im Handwerk kann durch die Anerkennung von Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen geschehen. So werden Innungen in die Pflicht genommen, ihrer Aufgabe als Tarifverband nachzukommen.

### **Bessere steuerliche Förderung der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft**

Indirekt würde es sich auf die Tarifbindung positiv auswirken, wenn eine individuelle Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft endlich auch steuerlich angemessen berücksichtigt würde. Gewerkschaftsmitglieder sollten künftig die Möglichkeit haben, 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.

### **Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen**

Ein Anreiz zu mehr Tarifbindung kann zudem durch weitere Tariftreueregelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe geschaffen werden – so durch ein Bundestariftreueregesetz. Bund, Länder und Kommunen sind wichtige Kunden für private Unternehmen. Auf bis zu 500 Milliarden Euro wird das Auftragsvolumen geschätzt, das die öffentliche Hand jedes Jahr für den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen ausgibt. Der Staat muss seine enorme Nachfragemacht künftig besser nutzen. Nur Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, sollten künftig öffentliche Aufträge bekommen. Einige Bundesländer haben bereits Regelungen zur Tariftreue. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrer Reichweite und Verbindlichkeit erheblich und gelten meist für den öffentlichen Nahverkehr, der europarechtlich eine Sonderrolle einnimmt. Bremen, Saarland und Hamburg diskutieren verschiedene branchenübergreifende Modelle einer Tariftreueregelung. Dagegen haben mit Thüringen und Berlin bereits zwei Länder eine umfassende und branchenübergreifende Regelung. So heißt es seit verganginem Jahr im Berliner Vergabegesetz: „Öffentliche Aufträge werden an Auftragnehmer nur vergeben, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, (...) ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (...) mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist.“ Regeln wie diese sollten Vorbild für andere Länder, aber auch den Bund sein. Es braucht endlich ein Gesetz, das eine Tariftreueregelung auch auf Bundesebene verbindlich fest schreibt. Das



Bundesarbeitsministerium und das Bundesfinanzministerium haben Anfang 2021 entsprechende Pläne vorgelegt. An diesen gilt es jetzt schnell weiterzuarbeiten, damit bundesweit kein Staatsauftrag mehr an Lohndrucker geht. Zu den genauen Kriterien für eine Bundesregelung zur Tariftreue hat der DGB bereits an anderer Stelle konkrete Vorstellungen formuliert (siehe DGB Eckpunktepapier „Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe“ abrufbar unter: <https://www.dgb.de/-/Wha> )

### **Dem Wandel von Beschäftigungsformen gerecht werden!**

Zudem sollte aufgrund des Wandels der Beschäftigungsformen bei oft gleichbleibender Schutzbedürftigkeit eine Reform der Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen (§ 12 a TVG) in Angriff genommen werden. Es muss darum gehen, den Anwendungsbereich auf einen breiteren Personenkreis auszudehnen, z. B. durch Verzicht auf das Kriterium „überwiegend für einen Auftraggeber tätig“. Außerdem ist im Hinblick auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (01.08.2017 – 9 AZB 45/17 und 31.01.2018 – 10 AZR 279/16) gesetzlich klarzustellen, dass auch für Soloselbständige, die nicht beabsichtigen, Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen zu beschäftigen, insbesondere bei Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG die Regelungsbefugnis besteht. Denn insbesondere Systeme der (über)betrieblichen Altersversorgung bieten einen branchenspezifischen zusätzlichen sozialen Schutz, der auch Soloselbständigen zur Vermeidung von Altersarmut zugänglich gemacht werden sollte.

In der digitalen Arbeitswelt brauchen Gewerkschaften und Betriebsräte zeitgemäße digitale Kommunikationswege. Dafür müssen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die Zutrittsrechte effektiv ausgestaltet und an die fortschreitende Digitalisierung angepasst werden. Um die Beschäftigten in der heute oft fragmentierten oder digital organisierten Arbeitswelt besser erreichen zu können, ist zusätzlich zu den herkömmlichen Zutrittsrechten ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern. Gewerkschaften müssen im Intranet, im zentral vom Unternehmen genutzten Messengersystem oder ähnlichen digitalen Systemen präsent sein können. Bisher ist grundsätzlich der Zutritt zu Werbezwecken nur halbjährlich zulässig; wenn noch kein Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist. Das ist deutlich zu wenig und muss geändert werden. Entgegen der Rechtsprechung des BAG muss darüber hinaus gesetzlich klargestellt werden, dass beispielsweise gewerkschaftliche (betriebsinterne) Vertrauensleute im Betrieb das Recht haben, die technische Infrastruktur des Arbeitgebers für gewerkschaftliche Zwecke zu nutzen, um etwa wichtige Informationen an die Beschäftigten im Betrieb zu versenden.

Bezogen auf Soloselbständige darf zudem das EU-Wettbewerbsrecht nicht verhindern, dass für Soloselbständige Tarifverträge abgeschlossen werden. Dabei muss auch sichergestellt werden, dass einseitige Honorarempfehlungen von Gewerkschaften zumindest dann rechtlich möglich sind, wenn sich die Plattform/der Auftraggeber weigert, in Tarifverhandlungen einzutreten.



### **Verbandsklagerecht**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für Solidarität, die vor allem auch in der kollektiven Wahrnehmung von Rechten zum Ausdruck kommt. Manche Arbeitgeber wenden Tarifverträge trotz Verbandsmitgliedschaft systematisch in einigen Punkten nicht oder anders an. Mit einem Verbandsklagerecht müssen Gewerkschaften u.a. die Möglichkeit erhalten, die Anwendung geltenden Tarifverträgen als Kollektiv durchzusetzen. Die Einführung eines Verbandsklagerechts in geeigneten Bereichen, in denen über die individuelle Betroffenheit hinaus ein gewerkschaftliches Interesse an der Rechtsdurchsetzung besteht, wie z. B. im Arbeitnehmerentsendegesetz, im Beschäftigtendatenschutz oder dem gesetzlichen Mindestlohn, ist dringend notwendig. Sie dient der effektiven Rechtsdurchsetzung. Das zeigen nicht zuletzt die aktuellen Praxisbeispiele aus dem Baugewerbe und der Fleischindustrie. Mit einer Verbandsklage können auch Hürden für nicht kündigungsgeschützte Beschäftigte in betriebsratslosen Kleinbetrieben - und das sind große Teile z. B. des Handwerks und der Dienstleistungsbranchen – gesenkt werden, ihre tariflichen Ansprüche auf Zuschläge, höhere Eingruppierung, Wegezeitentlohnung usw. einzufordern.