

Stärkung der Tarifbindung ist Gemeinschaftsaufgabe der Sozialpartner und nicht des Gesetzgebers

Die BDA setzt sich seit je her für die Stärkung der Tarifbindung ein. Tarifverträge sind das Kerngeschäft der Arbeitgeberverbände in Deutschland. Eine gelebte Tarifautonomie ist eine Gemeinschaftsaufgabe der Sozialpartner. Staatliche Gesetzgebung kann dies flankieren, sie kann Tarifbindung nicht schaffen – und sie darf Tarifbindung nicht erzwingen. Dazu gehört die Bereitschaft, Öffnungsklauseln in Tarifverträgen für die betrieblichen Akteure zu schaffen, ebenso wie die Bereitschaft, gerade für jüngere, noch nicht lange am Markt agierende Unternehmen eine modulare Tarifbindung zuzulassen. Ein wichtiger Beitrag des Staates, Tarifbindung zu fördern, besteht in einer längst überfälligen Kodifikation des Arbeitskampfrechts, das die Friedenspflicht garantiert und Betriebe und Dritte vor übermäßigen Eingriffen – z. B. durch Schlichtungs- und Abkühlungsregelungen – schützt!

1. Gute Arbeit ist Markenzeichen der Deutschen Betriebe

Die Arbeitsbedingungen – insbesondere die Entgelte – sind in Deutschland überdurchschnittlich gut! Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter ist mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Das ist keine Frage, ob sich das einzelne Unternehmen für einen Tarifvertrag entscheidet. Zuletzt lag das durchschnittliche Jahreseinkommen aller Beschäftigten bei über 59.000 Euro, Beschäftigte in Helfertätigkeiten verdienen im Schnitt rund 38.000 Euro im Jahr (Quelle: Destatis, 2024).

2. Bundestariftreuegesetz führt nicht zur Stärkung der Tarifbindung

Tariftreuevorgaben greifen tief in die Tarifautonomie ein und sind verfassungs- sowie unionsrechtlich angreifbar. Die Vergabeverfahren werden durch eine Tariftreue noch bürokratischer und komplizierter. Das wird vor allem kleine und mittelständische Unternehmen von einer Beteiligung bei Ausschreibungen um öffentliche Aufträge abschrecken. Schon jetzt gibt es bei öffentlichen Aufträgen des Bundes in rund 30 % der Ausschreibungen nur einen Bewerber. Durch weitere Anforderungen, z.B. in Form eines Bundestariftreuegesetzes, wird sich der Bieterkreis weiter verringern und die Vergabeverfahren deutlich verteuern. Entsprechend ist die Vergabe von Fördermitteln nach Bedarf und nicht nach koalitionspezifischer Willfähigkeit zu orientieren. Tariftreue Regelungen führen nicht, wie beabsichtigt, zur einer Stärkung der Tarifbindung, sondern können durch den Tarifzwang die Anreize für eine solche sogar senken.

3. Tariffortgeltung ist bei Umstrukturierung gewährleistet

Das bestehende Regelungssystem bei Umstrukturierungen von Betrieben bietet einen ausreichenden Rechtsrahmen. Eine Verschärfung der Nachbindung an Tarifverträge bedeutet die Fiktion der Mitgliedschaft eines bisher nicht tarifgebundenen Unternehmens im Arbeitgeberverband. Das gefährdet die notwendige Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Betriebe, die der Wandel der wirtschaftlichen Verhältnisse erfordert.

4. Digitalen Betriebs-Zugang für Gewerkschaften sozialpartnerschaftlich lösen

Schon heute bestehen, teilweise auf Grundlage der Rechtsprechung und des Betriebsverfassungsgesetzes, analoge wie digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften. Datenschutz wie Datensicherheit dürfen nicht in Frage gestellt werden. Deshalb sollte es den Sozialpartner überlassen werden, passgenaue Lösungen für ihre Branchen und Betriebe zu finden. Einige Sozialpartner haben gemeinsam praxistaugliche Vereinbarungen gefunden (z.B. in der Chemie- und der Kautschukindustrie). Das zeigt, die Sozialpartnerschaft funktioniert und es besteht kein Regulierungsbedarf von staatlicher Seite.



5. Allgemeinverbindlicherklärungen müssen ein Ausnahmeinstrument bleiben

Eine Ausweitung der AVE mit dem Ziel ihres vermehrten Einsatzes schwächt die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie und führt nicht zu einer Stabilisierung des Tarifvertragssystems. Der weitreichende Einsatz einer staatlichen Erstreckung einzelner Tarifverträge birgt die Gefahr, dass dadurch die Mitgliedschaft in den Koalitionen entwertet bzw. entbehrlich wird. Insbesondere für die Gewerkschaften dürfte es noch schwieriger werden, potenzielle Mitglieder von einem Beitritt zu überzeugen, wenn diese auch ohne Mitgliedschaft (und Beiträge) von Tarifergebnissen profitieren. In diese Richtung deuten bspw. die seit Jahren sinkenden Mitgliederzahlen auch bei Gewerkschaften mit einer umfangreichen AVE-Historie.

Der Tarifausschuss ist Teil eines geordneten, rechtsstaatlichen und verfassungskonformen AVE-Verfahrens. Die paritätische Besetzung und die notwendige Zustimmung durch Mehrheitsbeschluss sind unabdingbare Voraussetzungen. Änderungen hinsichtlich der Beteiligung, Besetzung und des Abstimmungsverfahrens des Tarifausschusses ist daher abzulehnen. Es liefe der Funktion und Bedeutung des Tarifausschusses zuwider, wenn die Abstimmungsregeln so verändert würden, dass es für die Zustimmung des Tarifausschusses zu einer AVE keiner Mehrheit mehr bedarf. Enge Voraussetzungen für den Ausspruch der AVE und insbesondere auch die Beteiligung des Tarifausschusses in der derzeitigen Gestaltung sind Ausdruck der besonderen verfassungsrechtlichen Rechtfertigung, der die Erstreckung Tarifvertrags auf Außenseiter bedarf.

6. Spannenklauseln schaffen Zwei-Klassen-Gesellschaft

Qualifizierte Differenzierungsklauseln (Spannenklauseln) schränken die Rechte von Arbeitnehmern, die sich nicht einer Gewerkschaft anschließen wollen, massiv ein. Sie sind daher zu Recht verboten. So führen Spannenklauseln zu ungleichen Arbeitsbedingungen in den Betrieben und können durch die Spaltung der Belegschaft den Betriebsfrieden stören.

7. Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes gefährdet Tarifbindung

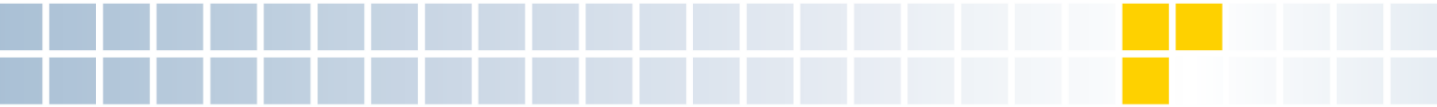
Die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) 2020 hat den Geltungsbereich des Gesetzes zu Recht auf bundesweite oder bundeseinheitliche Tarifverträge beschränkt. Es ist ein Gebot des Schutzes der Tarifautonomie, dass der Staat durch Rechtsverordnung nicht beliebig Entgelte erstrecken kann. Die durch eine Rechtsverordnung erstreckten Mindestentgeltsätze sind vom Gesetzgeber im Hinblick auf eine klare Bestimmbarkeit und Kontrollierbarkeit auf drei Lohnstufen begrenzt. Zudem sind bei der Langzeitentsendung auch regionale allgemeinverbindliche Tarifverträge bereits hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG zu berücksichtigen. Die Erstreckung auch regionaler Tarifverträge würde zu einem nationalen Flickenteppich von Tarifbedingungen führen. Die Richtlinie gibt eine solche Erstreckung daher zu Recht nur bei zwingend allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vor. Dieser Wortlaut steht geradezu im Widerspruch zu der Forderung, jenseits von Entsendungen von mehr als 18 Monaten mehr Erstreckungen zuzulassen. Eine Ausweitung zwingender Tarifanwendung ist von der Richtlinie nicht gewollt.

8. Steuerrecht muss Koalitionsfreiheit achten!

Eine besondere Berücksichtigung von Beiträgen z. B. für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft muss systematisch erfolgen und darf in seiner Ausgestaltung nicht zu einem faktischen Beitrittszwang führen. Ebenso darf die steuerliche Behandlung von Zusatzleistungen des Arbeitgebers nicht unmittelbar an die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gebunden werden. Es ist eine Kernaufgabe des Staates sich steuerrechtlich und steuersystematisch neutral gegenüber mitgliedschaftlichen Interessen seiner Bürger zu verhalten.

9. Verbandsklagerecht ist unvereinbar mit individuellen Rechtsschutz

Die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften ist mit dem Prinzip des individuellen Rechtsschutzes unvereinbar. Dieses hat sich bewährt und sollte nicht weiter ausgehöhlt werden. Ein



Verbandsklagerecht würde nicht nur den Betriebsfrieden bedrohen und zu einer Zunahme von Rechtsstreitigkeiten führen, sondern es könnte auch das Miteinander und die Verhandlungsbasis von Verbänden und Gewerkschaften belasten. Im Übrigen hat das BAG bereits einen quasi-negotiatischen Unterlassungsanspruch akzeptiert, soweit der Arbeitgeber durch eine Regelungsabrede in tarifvertragliche Regelungen durch kollektive Vereinbarungen einwirken will.

10. Tarifzwang im Handwerk verhindern

Innungen und Innungsverbände in Deutschland sind ein wichtiger Träger der Tarifautonomie. Sie leisten für die ihnen angeschlossenen Betriebe des Handwerks einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung und können unter bestimmten Voraussetzungen selbst Tarifverträge abschließen. Auch für den Bereich des Handwerks gilt: Es gibt in Deutschland keinen Tarifzwang! Die Entscheidung für oder gegen einen Tarifvertrag ist vom Grundgesetz geschützt. Das schließt Sanktionen, wie die Aberkennung der öffentlich-rechtlichen Körperschaft, aus.

11. Informationspflicht über Tarifverträge im Betrieb ist bereits vorhanden

Die Informationspflicht über Tarifverträge im Betrieb ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Arbeitgeber sind auch heute schon verpflichtet, ihre Arbeitnehmer über die für sie geltenden Tarifverträge zu informieren. Er kommt dabei seiner Verpflichtung zur Bekanntgabe nach, wenn er die Tarifverträge in der Personalverwaltung oder an einer sonstigen Stelle den Arbeitnehmern zugänglich macht.

12. Gewerkschaften und Betriebsräte sind wichtiger Teil der Arbeitsmarktordnung

Gewerkschaften und Betriebsräte sind wichtige Bausteine unserer Arbeitsmarktordnung und die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist die Basis einer guten Betriebskultur. Die gesetzwidrige Behinderung von Gewerkschaften und Betriebsräten lehnen wir entschieden ab. Die Behinderung von Betriebsräten ist bereits strafbewehrt. Betriebsräte und Gewerkschaften können sich nach geltendem Recht gegen jede rechtswidrige Beeinträchtigung gerichtlich zur Wehr setzen. Weitergehende Sanktionen und Regulierungen gefährden die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Belegschaft, Betriebsräten und Arbeitgebern.

13. Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ist Bestandteil der Verbandsautonomie

Zu Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit gehört auch die Freiheit, sich gegen Tarifverträge zu entscheiden. Arbeitgeberverbände werben für Tarifbindung. Für das einzelne Unternehmen kann sich eine Entscheidung für eine Mitgliedschaft ohne Tarifvertrag aber im Einzelfall als notwendig erweisen. Daher wäre eine gesetzliche Beschränkung oder gar Abschaffung der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung im Arbeitgeberverband ein Beitrag zur Schwächung der Sozialpartnerschaft. Eine solche Maßnahme würde Arbeitgeber aus den Arbeitgeberverbänden heraustreiben.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.