

## **Schriftliche Stellungnahme**

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

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**



**ZDH**  
ZENTRALVERBAND DES  
DEUTSCHEN HANDWERKS

## Stellungnahme

---

zu den Anträgen der

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken“ (BT-Drs. 19/27444) und

Fraktion Die Linke „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“ (BT-Drs. 19/28772) und „Tarifbindung schützen – Tariffucht erschweren“ (BT-Drs. 19/28775)

Berlin, Juni 2021

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

**Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken“ (BT-Drs. 19/27444) und der Fraktion Die Linke „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“ (BT-Drs. 19/28772) und „Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren“ (BT-Drs. 19/28775)**

**A. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN**

**1. Einführung**

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 9. März 2021 den Antrag „Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken“ (BT-Drs. 19/27444) in den Bundestag eingebracht. Mit dem Antrag beabsichtigt die Fraktion mit Verweis auf eine vermeintlich besorgniserregende, sinkende Tarifbindung, das bestehende Tarifvertragssystem stützen zu wollen. Sie schlägt dazu ein Bündel von Maßnahmen vor, wie etwa die Förderung der Tarifbindung im Handwerk, die steuerliche Begünstigung von gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträgen, die Einführung eines Bundes-tarifreuegesetzes im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe sowie Neuregelungen bezüglich allgemeinverbindlicher Tarifverträge.

Die Arbeitgeber des Handwerks lehnen die Pläne der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN weitgehend ab. Begrüßenswert ist allerdings der Ansatz der Fraktion, die Tarifbindung im Allgemeinen – und speziell im Handwerk – zu stärken. Der ZDH hat dazu in der Vergangenheit bereits umfassende Aktivitäten zusammen mit den Gewerkschaften unternommen mit dem Ziel, Flächentarifverträge und die Tarifpartnerschaft im Handwerk generell zu stärken. So zeigen die Vielzahl an Tarifverträgen, die Jahr für Jahr im Handwerk abgeschlossen werden, eindrucklich, dass die Sozial- und Tarifpartnerschaft ungeachtet der sich fundamental verändernden

Wettbewerbsbedingungen im Handwerk – sei es durch den europäischen Binnenmarkt, sei es durch die Zunahme von Selbstständigen, sei es durch Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung – im Regelfall funktioniert und zu spürbaren, aber wirtschaftlich vertretbaren Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen führt. Eine allgemeine Tarifflicht ist im Handwerk nicht festzustellen.

Zur Steigerung der Tarifbindung wäre zudem auch ein vermehrter Einsatz von tariflichen Öffnungsklauseln denkbar, die vielfach bereits heute in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens auf der Betriebsebene vom Tarifvertrag abweichende Regelungen ermöglichen. So sind es beispielsweise oftmals restriktive und überkommene Arbeitszeitregelungen, die zum einen nicht mehr der Lebenswirklichkeit der Arbeitnehmer entsprechen und andererseits auch die Betriebe davon abhalten, einem Flächentarifvertrag beizutreten. Der Preis für die Vorteile eines Flächentarifvertrags, wie etwa die einheitliche Regelung von Mindestarbeitsbedingungen und die Friedenspflicht, die störungsfreie betriebliche Abläufe gewährleistet, ist für viele Betriebe zu hoch geworden. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen ohne kompensierende Ausnahmeregelungen und Tarifabschlüsse oberhalb des Produktivitätszuwachses führen dazu, dass viele Betriebe den Flächentarifvertrag als Last empfinden, Wettbewerbsnachteile befürchten und sich aus dem Flächentarifvertrag ganz oder in Teilen entziehen. Ohne die hier notwendigen Flexibilitätsanker wird sich die Attraktivität von

Tarifverträgen bzw. Flächentarifverträgen für Arbeitgeber kaum steigern lassen.

## 2. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu den Vorschlägen des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken“ wird aus Sicht der Arbeitgeber und Betriebe im Handwerk wie folgt Stellung genommen.

### 2.1 Stärkung der Tarifbindung im Handwerk ist begrüßenswert

Positiv zu werten ist der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung im Handwerk durch eine Änderung des § 52 HwO stärken zu wollen.

Die in dieser Legislaturperiode in den Bundestag eingebrachte und mit der am 28. Mai 2021 erfolgten Zustimmung des Bundesrates abgeschlossene Novellierung der Handwerksordnung wurde auch dazu genutzt, die Tarifbindung im Handwerk zu stärken. Zusammen mit den Gewerkschaften wurde von Seiten des ZDH der Vorschlag unterstützt, durch eine Erweiterung von § 52 HwO die Tarifpartner im Handwerk aufzufordern, ihren nach den Vorschriften der Handwerksordnung bestehenden tarifpolitischen Handlungs- und Gestaltungsauftrag verantwortungsvoll wahrzunehmen.

Zu diesem Zweck wurde die Regelung des § 52 Abs. 1 S. 1 HwO wie folgt ergänzt: *„Inhaber von Betrieben des gleichen zulassungspflichtigen Handwerks oder des gleichen zulassungsfreien Handwerks oder des gleichen handwerksähnlichen Gewerbes oder solcher Handwerke oder handwerksähnlicher Gewerbe, die sich fachlich oder wirtschaftlich nahe stehen, können zur Förderung ihrer gemeinsamen gewerblichen Interessen, **wozu in besonderem Maße der Abschluss von Tarifverträgen gehört**, innerhalb eines*

*bestimmten Bezirks zu einer Handwerksinnung zusammentreten.“*

Durch den Einschub in § 52 Abs. 1 S. 1 HwO „wozu in besonderem Maße der Abschluss von Tarifverträgen gehört“, werden die tarifpolitischen Aufgaben der Innungen besonders betont und es wird an die Innungen bzw. Innungsverbände appelliert, ihre tarifpolitischen Aktivitäten unter Wahrung der Tarifautonomie und im Rahmen der bewährten branchenspezifischen und regional gewachsenen Tarifstrukturen im Handwerk zu fördern und auszuweiten.

### 2.2 Steuerliche Förderung der gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge ist verfehlt

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sollen die gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge steuerlich begünstigt werden. Sie sollen nicht mehr wie bisher nur als Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 3 EStG vom zu versteuernden Einkommen abziehbar sein, sondern vielmehr vom Arbeitnehmer-Pauschbetrag herausgenommen werden. Die Fraktion beabsichtigt damit, die Mitgliederbasis der Gewerkschaften zu stärken.

Der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einführung von Steuerprivilegien für Gewerkschaftsmitglieder ist abzulehnen. Auch die Gewerkschaften stehen in der tarifpolitischen Verantwortung und sind gehalten, sich aktiv den Herausforderungen der sich immer schneller wandelnden und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu stellen. Genauso wie die Arbeitgeberseite sind sie aufgefordert, für ihre eigenen Positionen mit überzeugenden Inhalten und Forderungen zu werben. Dieser Auftrag wird quasi konterkariert, wenn das Steuerrecht und somit der Staat bemüht werden muss, um eine Mitgliedschaft und damit eine Tarifbindung auf Seiten der Arbeitnehmerschaft überhaupt interessant zu gestalten.

Solche punktuellen Steuerprivilegien für Gewerkschaftsmitglieder führen nicht zur gewünschten Steigerung der Tarifbindung der Unternehmen. Sie bewirken zudem nicht die dringend notwendige Flexibilisierung und Attraktivitätssteigerung von Flächentarifverträgen. Darüber hinaus ist es mit Blick auf die in Art. 9 GG geschützte Tarifautonomie auch nicht Aufgabe des Staates, als Steigbügelhalter für eine einseitige Verbreiterung der Mitgliederbasis der Tarifpartner zu agieren. Dies ist vielmehr die originäre Aufgabe der Gewerkschaften selbst.

Unabhängig davon obliegt es auch nicht dem Steuerzahler, Gewerkschaftsbeiträge zu finanzieren und Gewerkschaftsmitglieder, die aus freien Stücken keine Steuererklärung machen, dies aber durchaus könnten, zusätzliche Vorteile zu verschaffen.

Eine „Vergünstigung“ müsste vielmehr bei den Arbeitgebern ansetzen, um die Arbeitnehmer in der Fläche zu erreichen. Der Weg zur Stärkung des Flächentarifvertrags kann jedenfalls nicht über den Vorschlag der Fraktion führen, Gewerkschaftsmitgliedern Steuerprivilegien zu gewähren.

### **2.3 Einführung eines Bundesvergabe- und Tarifreuegesetzes ist nicht zielführend**

Abzulehnen ist ferner der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die Tarifbindung über den Weg der öffentlichen Vergabe zu stärken, indem ein Bundesvergabe- und Tarifreuegesetz eingeführt wird. In diesem soll normiert werden, dass bei der öffentlichen Vergabe nur solche Unternehmen zum Zug kommen sollen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen.

Die Einführung eines Bundesvergabe- und Tarifreuegesetzes kann nicht unterstützt werden. Bereits aktuell bestehen auf Ebene der

Bundesländer fast flächendeckend landesspezifische Tarifreuegesetze mit unterschiedlichen Vergabe-Mindestlöhnen. Vor allem unter Berücksichtigung des im Wahlprogramm von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN anvisierten gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 12 Euro pro Stunde stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit eines Tarifreuegesetzes auf Bundesebene und dessen Verhältnis zu den entsprechenden Vorschriften auf Landesebene. Hier gilt es, einen drohenden Überbietungswettbewerb um die höchsten Vergabemindestlöhne zu vermeiden. Im Gegenteil sollte der bundesweite Flickenteppich unterschiedlicher Tarifreue Regelungen harmonisiert werden, um die ohnehin rückläufige Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen an öffentlichen Vergabeverfahren ein Stück weit attraktiver zu machen.

Der Sinn von Vergabe-Mindestlöhnen liegt vor allem in der Statuierung rechtlicher Standards, um einen ausgewogenen Wettbewerb der Auftragnehmer/Bieter untereinander zu gewährleisten. Dies sichert auch den dort beschäftigten Arbeitnehmern angemessene Arbeitsbedingungen, vor allem in Bezug auf deren Entlohnung. Die Festsetzung eines Vergabe-Mindestlohns dient dabei ebenso wenig wie der gesetzliche Mindestlohn dazu, den Arbeitnehmern einen auskömmlichen Lebensunterhalt zu sichern. Erst recht darf die Höhe des Vergabe-Mindestlohns und die sonstigen Vergabe-Konditionen nicht dazu führen, dass die Anforderungen an die Bieter derart hochgeschraubt werden, dass es insbesondere kleinen und mittleren Betrieben unmöglich und unattraktiv gemacht wird, sich an den Vergabeverfahren zu beteiligen. Ein überhöhter Vergabe-Mindestlohn überfordert die Handwerksbetriebe deutlich. Bereits die jetzigen landesspezifischen Vergabe-Mindestlöhne zeigen, dass sie zu bürokratischen und finanziellen Hürden für kleine und mittlere Handwerksbetriebe führen und die dortigen Arbeitsplätze nicht sichern, sondern eher gefährden.

Unklar bleibt bei den Plänen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ferner, wie die Vergabebehörde die Einhaltung des Vergabemindestlohns und sonstiger Vergabe-Kriterien sicherstellen möchte. Sollte dafür die Zollbehörde bemüht werden, droht dieser angesichts der ohnehin mäßigen Personalausstattung eine völlige Überforderung.

#### **2.4 Neuregelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sind verfehlt**

Nach dem Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sollen die Regelungen der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen modifiziert werden. So soll zum einen eine AVE von Tarifverträgen nach dem TVG künftig nur noch abgelehnt werden können, wenn eine Mehrheit gegen den Antrag stimmt. Zudem sollen die Voraussetzungen der AVE (v.a. das „öffentliche Interesse“) konkretisiert und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz so angepasst werden, dass auch regionale Tarifverträge und ganze Entgeltgitter für AVE erklärt werden können.

Positiv zu werten ist zunächst, dass die Fraktion die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung stärken möchte. Ob allerdings die geplanten Änderungen zum veränderten Abstimmungsverfahren und zur Erleichterung der AVE hierzu einen zielführenden Beitrag leisten, ist zweifelhaft.

Die Tarifausschüsse auf Bundes- und Landesebene tragen im Rahmen des AVE-Verfahrens wesentlich zur Erhaltung der Tarifautonomie bei. Als Kontroll- und Gestaltungsgremium steht ihnen bei der Frage, inwieweit eine AVE im „öffentlichen Interesse“ geboten erscheint, ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser ermöglicht es den Gremien, die Interessen der Antragsteller und ihrer Mitglieder, aber auch der tariflich ungebundenen Betriebe und der Gesamtwirtschaft in Balance zu bringen und einen angemessenen Ausgleich

zwischen der verfassungsrechtlich gemäß Art. 9 Abs. 3 GG garantierten positiven und negativen Koalitionsfreiheit der von der AVE Betroffenen herzustellen.

Diese etablierte Systematik und das Verfahren der AVE haben sich bewährt. Ein Änderungsbedarf besteht in diesem Bereich daher nicht.

Auch das Vorhaben der Fraktion zur Anpassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) ist abzulehnen. Bisher waren im Rahmen der Entsendung nur Regelungen über „Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze“ (sog. „harter Kern“ der Arbeitsbedingungen) von ausländischen (und inländischen) Arbeitgebern zwingend anzuwenden. Durch die Änderung des AEntG zum 1. Juli 2020 sind nun sämtliche Entlohnungsvorschriften, die für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer gelten, auch auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden. Während bis zum zwölften Entsendemonat „lediglich“ die nach gesetzlichen Bestimmungen geltenden sowie bundesweit für allgemeinverbindlich erklärte tarifliche Entlohnungsbestimmungen Anwendung finden, sind nach dem zwölften bzw. spätestens 18. Monat zusätzlich regional allgemeinverbindlich erklärte Arbeitsbedingungen zu beachten.

Mit diesem Reglement bietet das AEntG einen ausreichenden Schutz vor „Sozialdumping“. Darüber hinaus gehende Vorschläge zur Novellierung des AEntG übersteigen das Mindestmaß an Schutz, das die Entsenderichtlinie überhaupt garantieren möchte und verwässern ihre ursprüngliche Zielrichtung. Ganze Entgeltgitter im Rahmen des AEntG zur Geltung zu bringen, würde überdies die für den Vollzug der AEntG-Vorschriften zuständige Finanzkontrolle Schwarzarbeit personell und sachlich überfordern.

## **2.5 Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen sorgt für unnötige Intransparenz**

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, sollen Betriebsübergänge und Umstrukturierungen nicht dazu genutzt werden können, um aus Tarifverträgen auszusteigen. In Fällen von Betriebsübergängen und Umstrukturierungen soll daher die Nachwirkung von Tarifverträgen in der Form verändert werden, dass die tariflichen Regelungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gelten. Außerdem soll zeitlich befristet für die Dauer von drei Jahren ein „Günstigkeitsprinzip“ gelten, d.h. während dieser Schutzfrist soll ein neuer Tarifvertrag den alten nur dann ersetzen, wenn dieser gleichwertige oder günstigere Regelungen für die Beschäftigten enthält.

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden, es sei denn, die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber werden durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt. (vgl. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB). Vor Ablauf der Jahresfrist können die Rechte und Pflichten nur geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder wenn bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen

Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird (vgl. § 613a Abs. 1 S. 4 BGB).

Diese bestehenden Regelungen sind sach- und interessensgerecht und haben sich bewährt. Sie schaffen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Erwerberseite einen verlässlichen Rahmen des Übergangs, sorgen für eine zügige Gleichbehandlung aller Beschäftigten und beseitigen Unstimmigkeiten innerhalb des Betriebs aufgrund fehlender Transparenz der geltenden Arbeitsbedingungen für die Belegschaft in dem zum Teil sehr komplexen Prozess des Betriebsübergangs auf einen neuen Inhaber.

Der Vorwurf der Fraktion, Betriebsübergänge würden dazu genutzt werden, aus geltenden Tarifwerken auszusteigen, ist unbegründet. Es muss für den neuen Inhaber möglich bleiben, neue Tarifverträge abzuschließen und auch gegenüber der übergehenden Belegschaft zur Anwendung zu bringen. Zur Sicherung der Transparenz und auch zur Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens ist es geboten, ein Nebeneinander verschiedener tariflicher Regelungen möglichst zeitnah zu beenden. Anderenfalls kann eine Doppelbegünstigung in Form einer „Rosinenpickerei“ zugunsten der übergegangenen neuen Belegschaft nicht ausgeschlossen werden. Innerbetriebliche Konflikte wären damit vorprogrammiert.

## **2.6 Öffnung des Tarifvertragsrechts für arbeitnehmerähnliche Personen ist unnötig**

Nicht mitgetragen werden kann ferner der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, das bestehende Tarifvertragsgesetz für arbeitnehmerähnliche Personen „attraktiver“ zu gestalten und über die Bundesregierung auf europäischer Ebene auf eine Änderung des Kartellrechts hinzuwirken, damit kollektiv vereinbarte Mindestentgelte für Solo-Selbstständige nicht als unzulässige Preisabsprachen gelten.

Für derartige Regelungsvorschläge besteht kein Bedarf. Zum einen können nach § 12a TVG bereits aktuell für arbeitnehmerähnliche Personen Tarifverträge abgeschlossen werden. Arbeitnehmerähnliche Personen sind keine Personen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. Ihre Vertragsverhältnisse (zumeist Dienst- oder Werkverträge) fallen daher nicht unter die §§ 1 ff. TVG und sie sind nicht wie Arbeitnehmer persönlich, sondern nur wirtschaftlich von ihrem Arbeitgeber/Auftraggeber abhängig. Die Tarifvertragsparteien können die Rechtsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen im Rahmen des § 12a TVG grundsätzlich inhaltlich ausgestalten. Sie können den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person aber nicht durch Tarifvertrag erweitern und dem Tarifvertrag dadurch beispielsweise einen erweiterten persönlichen Geltungsbereich verschaffen.

Die bestehenden Möglichkeiten zur Gestaltung und dem Abschluss von Tarifverträgen im Rahmen des Tarifvertragsgesetzes sind ausreichend. Weitergehender Regelungen bedarf es nicht.

Eine Option für Tarifverhandlungen zur Entlohnung von Selbstständigen eröffnet das Gesetz dagegen nicht. Eine solche Regelung wäre allerdings rechtlich sehr bedenklich, da sie Vereinbarungen Vorschub leisten könnte, die den Charakter von Preisabsprachen hätten und Kartellbildungen Vorschub leisten könnten. Darüber hinaus ist der aktuelle Vorstoß der Europäischen Kommission, das europäische Wettbewerbsrecht dahingehend zu ändern, Tarifverträge von Selbstständigen als kartellrechtlich zulässig einzustufen, zurückzuweisen. Die Frage einer möglichen Tarifrechtsfähigkeit von Selbstständigen betrifft den Kern der Arbeits- und Tarifrechtssysteme der Mitgliedstaaten und sollte nicht pauschal auf EU-Ebene geregelt werden. Schon gar nicht sollte das europäische Kartellrecht zweckentfremdet

werden, um eine schleichende Kompetenzerweiterung der Europäischen Union im Arbeits- und Tarifrecht auf den Weg zu bringen.

Im Übrigen können Vorschläge zu kollektiv vereinbarten Mindestentgelten für Solo-Selbstständige keine Lösung sein, da Solo-Selbstständige (als Selbstständige) nicht wie Arbeitnehmer in einem engen Rechtsrahmen weisungsgebunden tätig werden. Unklar ist auch, welche Stunden mit einem solchen Mindestentgelt überhaupt abgegolten werden sollen, da u.U. auch eigene Büroarbeiten, Akquise, Aufbau von Referenzen etc. in Ansatz zu bringen wären. Dies lässt sich in der Praxis nur schwer abbilden.

## **2.7 Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften bedarf keiner gesetzlichen Normierung**

Zurückzuweisen ist darüber hinaus der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zum Betrieb gesetzlich zu normieren.

Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb auf der Grundlage der ihnen gemäß Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Koalitions- und Betätigungsfreiheit ist bereits ausreichend durch die Rechtsprechung ausgestaltet worden. Weitergehender gesetzlicher Regelungen bedarf es nicht. Vielmehr sollten Leitlinien zum virtuellen Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb durch die Sozialpartner unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Branche und der Betriebe selbst regeln.

## **2.8 Öffentliche Transparenz bezüglich der Tarifgebundenheit und Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband fördert Stigmatisierung**

Geht es nach den Vorstellungen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sollen Betriebe transparent

öffentlich machen, ob sie tarifgebunden und Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind.

Eine öffentliche Kenntlichmachung, ob Betriebe tarifgebunden und Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, ist abzulehnen. Eine starke Tarifbindung und eine gute, funktionierende Sozialpartnerschaft ist im Handwerk ein hohes Gut. Dennoch dürfen Betriebe, die von ihrem verfassungsrechtlich garantierten Recht gemäß Art. 9 Abs. 3 GG auf negative Koalitionsfreiheit Gebrauch machen, nicht in der Öffentlichkeit gebrandmarkt und in der Folge in ihrer wirtschaftlichen Betätigung, etwa im Rahmen von Vergabeverfahren oder gesteuertem Kundenverhalten benachteiligt und gleichsam an den Pranger gestellt werden.

## **2.9 Verbandsklagerecht für Gewerkschaften ist überflüssig**

Eine Absage ist auch den Plänen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einführung eines Verbandsklagerechts zu erteilen.

Aktuell steht der Gewerkschaft insbesondere dann ein eigenständiges Klagerecht zu, wenn ihre Rechte aus der ihr zustehenden Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG verletzt sind. Ein darüber hinaus gehendes eigenständiges Verbandsklagerecht der Gewerkschaften ist abzulehnen. Die derzeitige Rechtsprechung (BVerfG) geht davon aus, dass sich Gewerkschaften nicht zum Sachwalter der individuellen Rechte von Arbeitnehmern machen dürfen.

Die Geltendmachung individueller Rechte aus dem Arbeitsverhältnis obliegt allein dem Arbeitnehmer. Dazu bietet ihm das geltende Recht ausreichend prozessuale und auch unterstützende Optionen, wie etwa in Form von Prozesskostenhilfe. Die Aufgabe, den Gewerkschaftsmitgliedern bei der Wahrnehmung ihrer Rechte beizustehen, kann die Gewerkschaft dadurch erfüllen, dass sie diesen rechtlichen Rat erteilt, geeignete

Rechtsvertreter beschafft und die Kosten etwaiger Rechtstreitigkeiten übernimmt.

Die Einführung eines allgemeinen Verbandsklagerechts zugunsten der Gewerkschaften würde ein anderes verfassungsrechtliches Verständnis des Art. 9 Abs. 3 GG voraussetzen, das hier nicht mitgetragen werden kann. Zudem wäre zu befürchten, dass es bei der Einräumung eines Verbandsklagerechts zu mehr und umfassenderen Rechtstreitigkeiten kommen könnte.

## **B. Antrag der Fraktion DIE LINKE**

### **1. Einführung**

Die Fraktion DIE LINKE hat am 20. April 2021 die Anträge „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“ (BT-Drs. 19/28772) und „Tarifbindung schützen – Tariffucht erschweren“ (BT-Drs. 19/28775) in den Bundestag eingebracht. Nach Auffassung der Fraktion ist eine Stärkung der Tarifautonomie mit den derzeit geltenden Rahmenbedingungen sowie der „Möglichkeit der einseitigen Blockademöglichkeiten“ der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Tarifausschuss nicht erreichbar. Zudem würden Betriebsübergänge und Umstrukturierungen dazu genutzt werden, aus Tarifverträgen auszuweichen. Um die Tarifbindung zu stärken und eine „Tariffucht“ zu verhindern, strebt die Fraktion DIE LINKE eine kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen bei Umwandlungen und Betriebsübergängen und ein Verbot von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden (sog. OT-Mitgliedschaften) an. Überdies schlägt die Fraktion DIE LINKE vor, das Tarifsysteem durch „verbesserte rechtliche Rahmenbedingungen“ für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zu stabilisieren.

Die Arbeitgeber des Handwerks lehnen die Pläne der Fraktion DIE LINKE ab. Begrüßenswert ist

allerdings das grundsätzliche Bestreben der Fraktion, die Tarifbindung insgesamt zu stärken.

Es ist im ureigensten Interesse der Arbeitgeber im Handwerk, Tarifverträge wieder attraktiver zu machen. Eine aktiv gelebte und starke Tarifpartnerschaft ist angesichts der aktuellen Herausforderungen, denen sich auch das Handwerk stellen muss – sei es in Bezug auf die Frage der Fachkräftesicherung, der Digitalisierung, der zunehmend agilen Arbeitswelt oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – unerlässlich, um die Autonomie der Tarifvertragsparteien und deren tarifpolitische Gestaltungsspielräume auf allen Gebieten auch zukünftig zu sichern. Entsprechend gilt es, die Sozialpartnerschaft insgesamt – und vor allem auch im Handwerk – zukunftsfähig zu machen und dabei die Bedarfe der Handwerksbetriebe, insbesondere ihrer kleinbetrieblichen Strukturen, stärker in den Blick zu nehmen. Anders als die Fraktion DIE LINKE dies vorschlägt, führt der Weg dahin aber nicht über die Aufkündigung etablierter Strukturen und Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung und der Neuregelung rechtlich anerkannter Rahmenbedingungen.

## **2. Zu den Vorschlägen im Einzelnen**

Zu den Vorschlägen des Antrags der Fraktion DIE LINKE „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“ und „Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren“ nehmen die Arbeitgeber und Betriebe im Handwerk wie folgt Stellung:

### **2.1 Rahmenbedingungen der Allgemeinverbindlicherklärung haben sich bewährt**

Nach den Vorstellungen der Fraktion DIE LINKE soll das Tarifsysteem durch „verbesserte rechtliche Rahmenbedingungen“ für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen stabilisiert werden. Erfolgen soll dies durch eine Neudefinition des „öffentlichen Interesses“ gemäß § 5 Abs.

1 S. 2 Nr. 2 TVG und ein einseitiges Antragsrecht der Tarifvertragsparteien zur AVE-Erklärung eines Tarifvertrags. Zudem soll Zusammensetzung und Beschlussfassung des Tarifausschusses verändert werden, indem die den Tarifvertrag abschließenden Parteien in die AVE-Entscheidung einbezogen und Anträge nur noch mit Mehrheit abgelehnt werden können.

Die Tarifausschüsse auf Bundes- und Landesebene leisten im Rahmen des AVE-Verfahrens einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Tarifautonomie. Sie sind Kontroll- und Gestaltungsgremium zugleich, wobei ihnen bei der Frage, inwieweit eine AVE im „öffentlichen Interesse“ geboten erscheint, ein Beurteilungsspielraum zukommt. Dieser ermöglicht es den Gremien, die Interessen der Antragsteller und ihrer Mitglieder, aber auch der tariflich ungebundenen Betriebe und der Gesamtwirtschaft in Balance zu bringen und einen angemessenen Ausgleich zwischen der verfassungsrechtlich gemäß Art. 9 Abs. 3 GG garantierten positiven und negativen Koalitionsfreiheit der von der AVE Betroffenen herzustellen.

Diese etablierte Systematik und das Verfahren der AVE haben sich bewährt. Regelungsbedarf besteht in diesem Bereich daher nicht.

Auch der Vorschlag, dass allein auf Antrag nur einer Tarifvertragspartei die von ihr vereinbarten Entlohnungsbedingungen bei der Ausführung einschlägiger öffentlicher Aufträge verbindlich einzuhalten sind, ist abzulehnen. Das anvisierte alleinige Antragsrecht durch eine Tarifvertragspartei steht im Widerspruch zu den derzeitigen Regelungen des § 7 Abs. 1 und 1a AEntG, die für die Erstreckung von Tarifvertragsnormen nach dem AEntG die gemeinsame Antragstellung durch beide Tarifvertragsparteien voraussetzt. Ob die Tarifnormen eines Tarifvertrags im Rahmen des AEntG erstreckt werden sollen, ist oftmals ein zentraler Verhandlungsgegenstand der abschließenden Parteien. Zur Aufrechterhaltung

eines ausgewogenen Verhandlungsgleichgewichts und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit dürfen derartige Entscheidungen nicht über den Kopf des anderen Tarifvertragspartners getroffen werden.

## **2.2 Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen sorgt für unnötige Intransparenz**

Abzulehnen ist darüber hinaus der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, dass im Fall von Unternehmensumwandlungen oder Betriebsübergängen gemäß § 613a BGB der jeweilige einschlägige Tarifvertrag kollektiv fortgelten und dabei der § 3 Abs. 3 TVG (Nachbindung) unter Berücksichtigung einer einjährigen Mindestfrist entsprechend zur Anwendung kommen soll. Dies soll jedenfalls gelten, sofern die kollektivrechtlichen Regelungen nicht durch gleichwertige oder für die Beschäftigten günstigere Regelungen im neuen Betrieb ersetzt werden. Im Anschluss an diese Nachbindung soll entsprechend § 4 Abs. 5 TVG (Nachwirkung) anzuwenden sein.

Die bestehenden Regelungen im Zusammenhang mit der Umwandlung und des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB sind sach- und interessengerecht und haben sich bewährt. Sie bieten sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Erwerber einen rechtssicheren und verlässlichen Rahmen des Übergangs und fördern eine zügige Gleichbehandlung aller Beschäftigten. Dies beseitigt Unstimmigkeiten innerhalb des Betriebs aufgrund fehlender Transparenz der geltenden Arbeitsbedingungen für die Belegschaft in dem zum Teil sehr komplexen Prozess des Betriebsübergangs.

Der Vorwurf der Fraktion, Betriebsübergänge würden dazu genutzt werden, aus geltenden Tarifwerken auszusteigen, ist unbegründet. Es muss für den neuen Inhaber möglich bleiben, neue Tarifverträge abzuschließen und diese auch in

Bezug der neu übergegangenen Belegschaft zur Anwendung zu bringen. Zur Sicherung der Transparenz und auch zur Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens ist es geboten, ein Nebeneinander verschiedener tariflicher Regelungen möglichst zeitnah zu beenden. Anderenfalls kann eine Doppelbegünstigung in Form einer „Rosinenpickerei“ zugunsten der übergegangenen neuen Belegschaft nicht ausgeschlossen werden. Innerbetriebliche Konflikte wären damit vorprogrammiert.

## **2.3 Fortdauer der Nachbindung ist nicht zielführend**

Ferner soll die Nachbindung eines Tarifvertrages (vgl. § 3 Abs. 3 TVG) nicht bereits bei nur redaktionellen und klarstellenden Änderungen des Tarifvertrages enden, sondern auch bei Teiländerungen erhalten bleiben, wenn die restlichen Bestandteile allein sinnvoll erhalten bleiben können.

Dieser Vorschlag der Fraktion DIE LINKE kann nicht mitgetragen werden. Es ist ständige Rechtsprechung, dass eine verlängerte Tarifgebundenheit, Nachgeltung oder Nachbindung (§ 3 Abs. 3 TVG) endet, sobald eine Tarifnorm, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen regelt, geändert wird (vgl. dazu nun BAG, Urteil vom 7. November 2001, Az.: 4 AZR 703/00). Überdies ist der Regelungsinhalt des § 3 Abs. 3 TVG, der nach allgemeiner Auffassung den Zweck verfolgt, zur Absicherung des Gestaltungsauftrages der Tarifvertragsparteien im Fall der Kündigung einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband eine Flucht aus dem Tarifvertrag zu verhindern, nicht auf die Fälle einer Umwandlung bzw. eines Betriebsübergangs übertragbar.

## **2.4 Keine Geltung nachwirkender Tarifverträge für neu eingestellte Beschäftigte**

Nicht mitgetragen werden kann des Weiteren der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, dass die Nachwirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages bzw. nach dem Ende der Kündigungsfrist (vgl. § 4 Abs. 5 TVG) auch für ab diesem Zeitpunkt neu eingestellte Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied sind oder werden, oder bereits Beschäftigte, die in die Gewerkschaft eintreten, gelten sollen, wie es bei der Nachbindung bereits der Fall ist.

Eine solche Regelung ist bereits deswegen abzulehnen, weil sie dem Gedanken der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit in dem komplexen Prozess der Umwandlung bzw. des Betriebsübergangs elementar entgegensteht. Würde der Vorschlag der Fraktion greifen, wäre es für den Erwerber kaum kalkulierbar, wie sich die personellen Rahmenbedingungen im Betrieb zukünftig gestalten. Vielmehr würde es zu einem Flickenteppich unterschiedlicher Regelungen und Ansprüche einer Vielzahl von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebs kommen, die nicht nur immense Kosten, sondern auch einen unnötigen bürokratischen Aufwand bedeuten würden.

## **2.5 Öffentliche Transparenz bezüglich der Tarifgebundenheit und Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, Mindestaustrittsfristen und das Verbot von OT-Mitgliedschaften sind nicht zielführend**

Überdies können auch die Pläne der Fraktion DIE LINKE, Mindestaustrittsfristen und eine gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband einzuführen, ebenso wenig mitgetragen werden wie ein Verbot von Mitgliedschaften in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaften).

Eine Absage ist bereits den Vorschlägen der Fraktion zur Vorgabe von Mindestkündigungsfristen bei Austritten aus dem Arbeitgeberverband zu erteilen. Für derartige Regelungen besteht keine Notwendigkeit. Vielmehr sollten diese Regelungen, wie auch bisher, der Regelungszuständigkeit der jeweiligen Arbeitgeberverbände im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit obliegen. Im Übrigen hätten starre Kündigungsfristen, selbst wenn sie im Vergleich zu gegenwärtigen Fristen verlängert werden würden, keinerlei Einfluss auf die Entscheidung der Betriebe hinsichtlich ihres Austritts aus einem Arbeitgeberverband und auch keine Durchschlagskraft auf die im Zweifel von diesem Beschluss betroffenen Belegschaft.

Auch eine öffentliche Kenntlichmachung, ob ein Betrieb tarifgebunden oder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, ist abzulehnen. Eine starke Tarifbindung und eine gute, funktionierende Sozialpartnerschaft ist im Handwerk ein hohes Gut. Dennoch dürfen Betriebe, die von ihrem verfassungsrechtlich garantierten Recht gemäß Art. 9 Abs. 3 GG auf negative Koalitionsfreiheit Gebrauch machen, nicht in der Öffentlichkeit gebrandmarkt und in der Folge in ihrer wirtschaftlichen Betätigung, etwa im Rahmen von Vergabeverfahren oder gesteuertem Kundenverhalten, benachteiligt und an den Pranger gestellt werden.

Schließlich kann auch ein grundsätzliches Verbot von OT-Mitgliedschaften nicht unterstützt werden. Bei der Beurteilung dieser Frage ist im Handwerk aber streng zu unterscheiden zwischen den gesetzlich in der Handwerksordnung geregelten Tarifzuständigkeiten der Innungen als Körperschaften des öffentlichen Rechts und separat davon gegründeten privat-rechtlichen Arbeitgeberverbänden im Handwerk.

Im Handwerk bilden die Innungen das tarifpolitische Fundament. Als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind sie nicht mit privatrechtlichen Arbeitgeberverbänden vergleichbar und können

jenseits des Aufteilungsmodells in ihren Satzungen keine OT-Mitgliedschaften vorsehen, wie das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 23. März 2016 (Az.: 10 C 23/14) festgestellt hat.

Das Urteil und seine Begründung wurde vom ZDH und von den Gewerkschaften gleichermaßen begrüßt. Das Handwerk hat stets betont, dass die Handwerksordnung den Innungen die Befugnis verleiht, Tarifverträge abzuschließen, um zu ermöglichen, dass in dem kleinbetrieblich strukturierten Bereich des Handwerks für sämtliche Innungsmitglieder eine tarifliche Ordnung hergestellt werden kann. Dieser gesetzliche Zweck wäre auch aus Sicht des ZDH gefährdet, wenn einzelne Mitglieder der Innung für sich eine Tarifbindung ausschließen könnten. Aus diesen Gründen hat der ZDH das Urteil, das die Zukunftsfähigkeit handwerklicher Verbandsstrukturen stärkt, sehr begrüßt.

Unabhängig von diesen besonderen tarifpolitischen Regelungen der Handwerksordnung für Innungen sollte aber aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk auch zukünftig die Möglichkeit erhalten bleiben, im Aufteilungsmodell privat-rechtliche Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung gründen zu können – sofern dies von den jeweiligen branchenspezifischen Arbeitgeberverbänden beschlossen wird. Grundsätzlich bieten OT-Mitgliedschaften die Möglichkeit, die Betriebe weiterhin an den Arbeitgeberverband zu binden und den Kontakt aufrechtzuerhalten. Die Entscheidung zu einer OT-Mitgliedschaft muss dem freien Entschluss des Betriebs im Rahmen der ihm zustehenden Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG vorbehalten bleiben. Strukturen im Rahmen eines sogenannten Aufteilungsmodells, bei dem sich die Betriebe entscheiden müssen, ob sie tarifgebunden sein wollen oder nicht und dabei entweder nur in der Innung (dann ohne Tarifbindung gemäß entsprechender Regelung in der Innungssatzung) oder auch noch in dem

tarifvertragschließenden Verband (dann mit Tarifbindung) sein wollen, müssen erhalten bleiben.