

Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie 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

Stellungnahme

Stellungnahme zum

- **Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken“**
- **Antrag der Fraktion DIE LINKE „Tarifbindung schützen – Tarifflucht erschweren“**
- **Antrag der Fraktion DIE LINKE „Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern“**

I. Vorbemerkung

Die Tarifbindung ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Branchen unterschiedlich hoch. Es gibt Bereiche in der deutschen Wirtschaft, in denen der Auftrag zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen von den Tarifvertragsparteien nicht in dem gleichen Maße erfüllt wird wie in anderen Bereichen. Dennoch wird in den vorliegenden Anträgen undifferenziert für alle Bereiche nach dem Gesetzgeber gerufen. Eine umfassende gesetzliche Regulierung von Arbeitsbedingungen durch die zwangsweise staatliche Erstreckung tariflicher Regelungen führt jedoch zu massiven Eingriffen in die Tarifautonomie in denjenigen Branchen, die ihren Gestaltungsauftrag annehmen und mit ihren Sozialpartnern um interessengerechte und ausgewogene Regelungen ringen. Hiervon wäre auch die Metall- und Elektro-Industrie in besonderem Maße betroffen, obwohl in dieser unstrittig eine hohe Durchdringung der tariflichen Regelungen besteht.

Diejenigen, die für mehr Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang plädieren, vergessen dabei insbesondere, dass Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes nicht nur das Recht des einzelnen Arbeitnehmers und des einzelnen Unternehmens, eine Gewerkschaft oder eine Arbeitgebervereinigung zu gründen bzw. ihr beizutreten (positive Koalitionsfreiheit) schützt. Auch die negative Tarifvertragsfreiheit als Recht des Arbeitgebers, keinem Tarifvertrag unterworfen zu sein, den er nicht selbst als Vertragspartei oder als Mitglied einer den Tarifvertrag abschließenden Koalition legitimiert hat, genießt verfassungsrechtlichen Schutz (negative Koalitionsfreiheit im Sinne eines Fernbleiberechts). Dieses Fernbleiberecht verbietet die Ausübung von Zwang oder eines nicht unerheblichen, sozialinadäquaten Drucks zum Beitritt bzw. zum Verbleib in einer Koalition. Außer Acht gelassen wird außerdem, dass übertriebene Anforderungen an die Loslösung von Tarifverträgen jeden vernünftig denkenden Arbeitgeber davon abhalten können, sich einer Tarifbindung zu unterwerfen und gerade hierdurch verhindert wird, dass diese einem Verband beitreten.

Mehr Tarifbindung wird nicht durch staatliche Eingriffe, die vom Willen der Tarifvertragsparteien nicht mehr getragen sind, erreicht, sondern nur durch moderne und praktikable Tarifverträge, die in den Unternehmen auf Akzeptanz stoßen.

II. 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)

1. Bundesvergabe- und Tariftruegesetz (Nr. 2)

„Der Bund nutzt seine Möglichkeiten, die Tarifbindung durch öffentliche Vergabe zu stärken, indem er umgehend ein Bundesvergabe- und Tariftruegesetz einführt. Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht nur Unternehmen zum Zug kommen, die tarifgebunden sind oder mindestens Tariflöhne zahlen.“

Ein Bundesvergabe- und Tariftruegesetz ist überflüssig.

Die Einhaltung eines vergaberechtlichen Mindestlohns durch öffentliche Auftraggeber ist in Deutschland im Rahmen des Mindestlohngesetzes bereits geregelt: Das nationale Recht sanktioniert öffentliche Auftraggeber in § 19 MiLoG bei Verstößen gegen die Pflicht eines Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns gem. § 20 MiLoG. § 19 MiLoG stellt die gesetzliche Grundlage zur Verhängung einer sog. Vergabesperre (oder Auftragssperre) dar, wenn Unternehmen nach § 21 MiLoG mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 EUR belegt wurden. Ziel der Verhängung einer Vergabesperre nach § 19 MiLoG ist, dass gesetzesverletzende und unzuverlässige Unternehmen nicht mit öffentlichen Aufträgen betraut werden. Zum anderen wird das Vergaberecht zu einem Instrument der Durchsetzung des MiLoG. Der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen über einen bestimmten Zeitraum dient als Druckmittel, um Unternehmen zur Einhaltung des MiLoG zu bewegen und kann eine spürbarere Sanktion als die Verhängung einer Geldbuße sein.

Die Notwendigkeit, darüber hinaus auch die Einhaltung von *tariflichen* Mindestlöhnen gesetzlich zu normieren, sehen wir nicht:

In Deutschland muss bereits das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) beachtet werden. Dieses regelt für bestimmte Branchen Mindestlohntarifverträge, die auch für ausländische Arbeitnehmer gelten. Mit diesen Instrumenten wird „Dumping-Löhnen“ bereits effektiv ein Riegel vorgeschoben.

Hinzu kommt, dass auf Länderebene bereits fast flächendeckend Gesetze bestehen, die die Vergabe öffentlicher Aufträge von der Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge durch die Unternehmer abhängig machen. 14 von 16 Bundesländern haben landesrechtliche Tariftrue- und Vergabegesetze erlassen. Ein zusätzliches Bundesvergabe- und Tariftruegesetz ist daher überflüssig und schafft nur unnötige Bürokratie, was die Vergabepaxis verkompliziert und verteuert.

2. Vereinfachung und Weiterentwicklung der Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung (Nr. 4)

„Die Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen werden vereinfacht und weiterentwickelt:

a) eine AVE kann im Tarifausschuss nach Tarifvertragsgesetz (TVG) künftig nur abgelehnt werden, wenn eine Mehrheit gegen den Antrag stimmt;

b) die Voraussetzungen für eine AVE, insbesondere die Definition des „öffentlichen Interesses“, werden so präzisiert, dass das gesetzgeberische Ziel der Erleichterung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch in der Praxis tatsächlich erreicht wird;

c) das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wird im Geist der revidierten EU-Entsenderichtlinie von 2018 so angepasst, dass auch regionale Tarifverträge und ganze Entgeltgitter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.“

Zu Recht sieht das Tarifvertragsgesetz für den Einsatz von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen Hürden vor, die dem Missbrauch dieses Instruments Grenzen setzen können. Diese Hürden dürfen in ihrer Substanz nicht erneut weiter angetastet werden. Die Voraussetzungen für AVE wurden mit dem „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ vom Juli 2014 bereits erheblich gelockert. Bis dahin galt, dass Tarifverträge nur dann für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde dieses 50-Prozent-Quorum aufgehoben. Seit 2014 ist nun ein „öffentliches Interesse“ einzige materielle Voraussetzung für eine AVE (§ 5 Abs. 1 Satz 1 TVG). Eine weitere Erosion der Voraussetzungen für eine AVE muss unterbleiben.

§ 5 Abs. 1 S. 2 TVG enthält zwei Kriterien, die den unbestimmten Rechtsbegriff des „öffentlichen Interesses“ näher bestimmen. Die Konkretisierung des dort genannten Erfordernisses der *überwiegenden Bedeutung* eines Tarifvertrags, die das BMAS im Rahmen seines Beurteilungsspielraums berücksichtigen muss, ist u. E. obsolet. Ein staatlicher Rechtssetzungsakt wie die Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann allein vom Vorliegen eines „öffentlichen Interesses“ an der Rechtsetzung abhängig gemacht werden. Schon der in § 5 Abs. 1 Nr. 2 TVG vorgenommenen Konkretisierung des „öffentlichen Interesses“ hätte es nicht bedurft. Insofern ist auch (erst recht) eine weitere Präzisierung des öffentlichen Interesses nicht notwendig. Dass eine gewisse Repräsentativität eines Tarifvertrages („überwiegende Bedeutung“, Abs. 1 S. 2 Nr. 1), der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, ein wesentlicher Abwägungsgesichtspunkt bei der Entscheidung des Ministeriums sein sollte, ob eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgen soll oder nicht, versteht sich von selbst.

Die Erstreckungswirkung allgemeinverbindlicher Tarifverträge bzw. die Erstreckung durch Rechtsverordnung bei Entsendungen bis zu 12 bzw. 18 Monaten setzt nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) richtigerweise weiterhin einen bundesweiten Tarifvertrag voraus. Den Vorstoß, diesen Anwendungsbereich auch auf die allermeisten regionalen allgemeinverbindlichen Tarifverträge auszuweiten, lehnen wir ganz entschieden und mit Nachdruck ab. Damit würde die Komplexität der Anforderungen deutlich erhöht und für den anwendenden Arbeitgeber im Aus- und Inland vollends unübersehbar. Im Moment gibt es dazu noch nicht einmal eine Übersicht, welche Tarifverträge dies genau erfassen würde, geschweige denn Übersetzungen in die Amtssprachen der EU-Mitgliedsstaaten.

3. Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen (Nr. 5)

Die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen wird verbessert:

a) damit Umstrukturierungen nicht als Mittel zur Tarifflicht genutzt werden können, wird in § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt, dass bestehende tarifliche Regelungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gelten;

b) Tarifverträge, die im neuen Betrieb bestehen, finden für die übergehenden Beschäftigten während einer Schutzfrist von drei Jahren nur dann Anwendung, wenn sie für Beschäftigte gleichwertige oder günstigere Regelungen enthalten.

Die Anordnung einer Tarifbindung des Betriebserwerbers verstößt im Grunde genommen gegen dessen Koalitionsfreiheit, denn die Mitgliedschaft in einem Verband ist höchstpersönlich und kann nicht übertragen werden. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB wählt daher eine Zwischenlösung, die nur dann nicht die negative Koalitionsfreiheit des Betriebserwerbers konterkarieren würde, wenn man davon ausginge, dass die Tarifvertragsnormen – ausnahmsweise –

Bestandteile des Arbeitsverhältnisses werden. Nach neuerer Ansicht des BAG behalten die transformierten Tarifnormen aber ihren *kollektiv-rechtlichen Charakter* und wandeln sich nicht derart, dass aus den Tarifnormen Vertragsinhalt werde; der Erwerber sei vielmehr in einer Weise gebunden, die der Nachbindung i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG entspreche. Richtigerweise muss diese Nachbindung wenigstens zeitlich begrenzt sein – in diesem Fall auf ein Jahr. Jegliche Ausdehnung der Sperrfrist würde einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit zementieren oder jedenfalls begründen. Die Frist nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB soll dem neuen Inhaber die Anpassung der Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmer an die in seinem Unternehmen üblichen Arbeitsbedingungen ermöglichen und den Erwerber nicht mittelbar zu einem Verbandsbeitritt bzw. Abschluss eines Haustarifvertrages zwingen.

Nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB ist die Fortgeltung eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, wenn die Rechte und Pflichten bei dem Betriebserwerber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Norm liegt die Wertung zugrunde, dass es der Sicherung eines kollektivrechtlich begründeten Mindeststandards beim Betriebsübergang nicht bedarf, sofern ein für das Arbeitsverhältnis aufgrund kongruenter Tarifbindung des Erwerbers und des Arbeitnehmers legitimer Mindeststandard vorhanden ist.

Ein solcher Mindeststandard aber liegt dann vor, wenn die Arbeitsbedingungen beim Erwerber durch einen anderen Tarifvertrag geregelt werden. Tarifverträgen kommt eine Richtigkeitsvermutung zu. Es darf grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass das von den Tarifvertragsparteien erzielte Verhandlungsergebnis richtig ist und die Interessen beider Seiten sachgerecht zum Ausgleich bringt. Die nach dem Betriebsübergang bei dem Betriebserwerber Geltung beanspruchenden Tarifregelungen sind folgerichtig unabhängig davon anzuwenden, ob die früheren Tarifbestimmungen beim Betriebsveräußerer günstiger gewesen sind.

4. Digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften zu Unternehmen (Nr. 7)

Es wird gesetzlich geregelt, dass die Gewerkschaften in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt auch ein digitales Zugangsrecht zu Unternehmen erhalten.

Es besteht kein Erfordernis, ein gewerkschaftliches digitales Zutrittsrecht zu Unternehmen gesetzlich zu normieren.

Nach § 2 Abs. 2 BetrVG besteht schon heute ein gesetzliches Zutrittsrecht einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bzw. ihrer Beauftragten zum Betrieb insoweit, als es für sie zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse erforderlich ist. Hierzu gehören Befugnisse im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl, die Teilnahme an Betriebsratssitzungen oder die allgemeine Unterstützungspflicht gegenüber dem Betriebsrat.

Darüber hinaus besteht ein betriebliches Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu Zwecken der Mitgliederwerbung, das aus der richterrechtlichen Ausgestaltung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit folgt.

Gewerkschaften haben jedoch kein generelles Zutrittsrecht. Dieses kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit dem durch Art. 13, 14 Abs. 1 GG geschützten Haus- und Eigentumsrecht und der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers kollidieren (BAG vom 22.06.2010 - 1 AZR 179/09). Dazu gehört insbesondere der organisatorische Aufwand, der im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen betrieben werden muss, um Störungen des Betriebsfriedens und des Betriebsablaufs zu verhindern.

Diese Interessenlage ist bei einem etwaigen „virtuellen“ Betreten des Betriebs übertragbar und die Rechte des Arbeitgebers müssten (erst recht) bei einer Diskussion um ein etwaiges „digitales Zutrittsrecht“ der Gewerkschaft zwingend berücksichtigt werden, da die Gefahr besteht, dass es im virtuellen – nicht greifbaren – Raum zu einem erheblichen Kontrollverlust zum Nachteil des Arbeitgebers kommt. So besteht für den Arbeitgeber, anders als bei einem Schwarzen Brett beispielsweise, keine Möglichkeit zur Kontrolle, ob sich der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit mit der Gewerkschaftswerbung befasst. Obendrein drohen technische Gefahren (Viren).

Die Einführung eines „virtuellen“ Zutrittsrechts für Gewerkschaften – etwa in Form eines Zugangs zum Intranet des Betriebs – birgt die zusätzliche Gefahr, dass der Datenschutz der Beschäftigten konterkariert wird.

Die Arbeitgeber sind sich trotz der soeben angesprochenen Gefahren im Zusammenhang mit „virtuellen Zugangsrechten“ ihrer Verantwortung bewusst, den Gewerkschaften auch im digitalen Zeitalter die Mitgliederwerbung und die Information über ihre Aktivitäten zu ermöglichen. Digitale Zugangsrechte zum Zweck der Gewerkschaftswerbung müssen sich jedoch im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung halten. Dabei muss die Trennung zwischen Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit erhalten bleiben. Der Betriebsrat als Gremium darf aufgrund des Neutralitätsgebots nicht Aufgaben der Gewerkschaft übernehmen und z. B. für eine Gewerkschaft werben.

Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung hat die Rechtsprechung die Nutzung vom Betrieb zur Verfügung gestellter elektronischer Postfächer und Übermittlungswege unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls als Teil einer gewerkschaftlichen Betätigungsmöglichkeit akzeptiert. So hat das BAG entschieden, dass eine Gewerkschaft E-Mails mit Werbe- oder Informationsinhalten an die betrieblichen E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder verschicken darf. Keinesfalls verlangt werden darf, dass der Arbeitgeber aktiv virtuelle Räume für Gewerkschaftswerbung oder Information auf eigene Kosten zur Verfügung stellt.

Dies gilt für im Betrieb beschäftigte gewerkschaftliche Vertrauensleute gleichermaßen wie für den Zugang externer Gewerkschaftsfunktionäre. Das von der Rechtsprechung des BAG entwickelte Zugangsrecht bezieht sich lediglich auf eine Duldung des virtuellen Zugangs, sofern dieser überhaupt vorhanden ist. Sind technische Zugangsmöglichkeiten, gleich welcher Art, nicht vorhanden, muss der Arbeitgeber diese im Verhältnis zur Gewerkschaft und ihrer Mitglieder auch nicht zur Verfügung stellen.

Um die Nutzung solcher digitaler Zugangsrechte zu ordnen, bietet es sich an, dass die Sozialpartner ein gemeinsames Verständnis dazu formulieren, was möglich sein soll, was aber auch ausgeschlossen bleiben muss. Besser als Ministerien und Gesetzgeber können die Betroffenen praxistaugliche und die Sozialpartnerschaft stärkende Lösungen entwickeln. Es ist ihre Aufgabe, auf neue Entwicklungen zu reagieren und im Rahmen der Koalitionsfreiheit angemessene Gestaltungen zu eröffnen.

5. Offenlegungspflicht hinsichtlich Tarifgebundenheit und Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband (Nr. 8)

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

Bestandteil der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ist neben der positiven auch die negative Koalitionsfreiheit, also das Recht eines Arbeitnehmers oder eines Unternehmens, keiner Koalition beizutreten oder anzugehören. Dieses Recht ist ebenso verfassungsrechtlich geschützt wie die positive Koalitionsfreiheit und verbietet die Ausübung von Zwang oder eines nicht unerheblichen, sozial inadäquaten Drucks zum Beitritt oder dem Verbleib in einer Koalition. Eine Offenlegungspflicht für Betriebe darüber, ob sie tarifgebun-

den sind oder einem Arbeitgeberverband angehören, kann jedoch dazu führen, dass auf diese Betriebe ein ebensolcher Druck ausgeübt wird. Im Grunde kann die Forderung nach einer solchen Offenlegungspflicht nur dem Wunsch entsprechen, nicht organisierte Betriebe zu identifizieren und sie mit entsprechendem Druck zu einem Beitritt in eine Koalition zu bewegen.

6. Verbandsklagerecht der Gewerkschaften (Nr. 9)

Die Gewerkschaften erhalten zur effektiven Durchsetzung der Rechte der Beschäftigten ein Verbandsklagerecht, das mit einem Gruppenverfahren verbunden wird.

Ein Verbandsklagerecht lehnen wir ab, da es mit dem deutschen Rechtssystem grundsätzlich inkompatibel ist. Effektiver Rechtsschutz kann nur durch den Einzelnen erreicht werden und wird bereits umfassend gewährleistet. Auch darf es keinen Rechtsschutz „gegen den Willen“ des Betroffenen geben.

Das Prinzip der Individualklage ist ein tragendes Prinzip der Rechtsordnung, welches Verbandsklagen nur ausnahmsweise aufgrund europarechtlicher Erfordernisse zulässt. Solche liegen nicht vor. Es hat daher bei der Möglichkeit eines jeden Arbeitnehmers, seine Rechte selbst vor den Arbeitsgerichten einzuklagen, zu verbleiben.

Die bestehenden individuellen und kollektiven Rechtsbehelfe im Arbeits- und Sozialrecht sind nicht nur ausreichend, sondern werden auch umfassend genutzt. Bereits seit Jahren setzen sich die Gewerkschaften für die Einführung eines Verbandsklagerechts im Arbeitsrecht ein. Begründet wird dies regelmäßig damit, dass Arbeitnehmer aus Angst vor Repressalien die individuelle Durchsetzung ihrer Ansprüche vor den Arbeitsgerichten scheuen würden. Ein Verbandsklagerecht zugunsten der Gewerkschaften würde die Durchsetzung von Mindeststandards bei Arbeitnehmerschutzrechten erleichtern.

Wie sich den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und des BMAS zur Arbeitsgerichtsbarkeit entnehmen lässt, scheuen Arbeitnehmer keinesfalls die gerichtliche Geltendmachung ihrer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Im Jahr 2018 hatten die Arbeitsgerichte insgesamt 416.771 Urteilsverfahren zu bearbeiten, davon 320.094 neu eingereichte Klagen. Von diesen Klagen wurden 304.729 durch Arbeitnehmer, Gewerkschaften oder Betriebsräte erhoben, darunter allein 124.424 Zahlungsklagen.

Ungeachtet dessen sind Arbeitnehmer bei der Durchsetzung individueller Ansprüche auch durch das gesetzlich verankerte Maßregelungsverbot vor vermeintlichen Repressalien des Arbeitgebers geschützt (vgl. § 612a BGB, § 16 AGG, § 9 EntgeltTranspG). Im Übrigen sind auch Gewerkschaften nach § 11 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG vor den Arbeitsgerichten vertretungsbefugt.

III. Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE „Tarifbindung schützen – Tarifflucht erschweren“ (BT-Drucksache 19/28775)

1. Nachbindung bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB (Nr. 1)

Im Falle der Umwandlung eines Unternehmens – insbesondere der Verschmelzung mit einem oder mehreren Unternehmen (§ 2 UmwG) und der Spaltung eines Unternehmens in Form der Aufspaltung, der Abspaltung oder der Ausgliederung (§ 123 UmwG) – und eines Betriebsüberganges eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber im Sinne des § 613a BGB gilt der jeweils einschlägige Tarifvertrag kollektiv fort. Dazu ist bei diesen Sachverhalten § 3 Abs. 3 TVG (Nachbindung) entsprechend anzuwenden unter Berücksichtigung einer Mindestfortgeltung von einem Jahr – sofern die kollektivrechtlichen Regelungen nicht durch gleichwertige oder für die Beschäftigten günstigere Regelungen im neuen Betrieb ersetzt werden. Im Anschluss an diese Nachbindung ist entsprechend § 4 Abs. 5 TVG (Nachwirkung) anzuwenden.

Die Anordnung einer Tarifbindung des Betriebserwerbers verstößt im Grunde genommen gegen dessen Koalitionsfreiheit, denn die Mitgliedschaft in einem Verband ist höchstpersönlich und kann nicht übertragen werden. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB wählt daher eine Zwischenlösung, die nur dann die negative Koalitionsfreiheit des Betriebserwerbers nicht konterkarieren würde, wenn man davon ausginge, dass die Tarifvertragsnormen – ausnahmsweise – Bestandteile des Arbeitsverhältnisses werden. Nach neuerer Ansicht des BAG behalten die transformierten Tarifnormen aber ihren *kollektiv-rechtlichen Charakter* und wandeln sich nicht derart, dass aus den Tarifnormen Vertragsinhalt wird; der Erwerber sei vielmehr in einer Weise gebunden, die der Nachbindung i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG entspreche. Richtigerweise muss diese Nachbindung – wenigstens – auf ein Jahr begrenzt sein. Jegliche Ausdehnung der Sperrfrist würde einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit zementieren oder jedenfalls begründen. Die Frist nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB soll dem neuen Inhaber die Anpassung der Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmer an die in seinem Unternehmen üblichen Arbeitsbedingungen ermöglichen und den Erwerber nicht mittelbar zu einem Verbandsbeitritt bzw. Abschluss eines Haustarifvertrages zwingen.

Nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB ist die Fortgeltung eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, wenn die Rechte und Pflichten bei dem Betriebserwerber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Norm liegt die Wertung zugrunde, dass es der Sicherung eines kollektivrechtlich begründeten Mindeststandards beim Betriebsübergang nicht bedarf, sofern ein für das Arbeitsverhältnis aufgrund kongruenter Tarifbindung des Erwerbers und des Arbeitnehmers legitimer Mindeststandard vorhanden ist.

Ein solcher Mindeststandard aber liegt dann vor, wenn die Arbeitsbedingungen beim Erwerber durch einen anderen Tarifvertrag geregelt werden. Tarifverträgen kommt eine Richtigkeitsvermutung zu. Es darf grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass das von den Tarifvertragsparteien erzielte Verhandlungsergebnis richtig ist und die Interessen beider Seiten sachgerecht zum Ausgleich bringt. Die nach dem Betriebsübergang bei dem Betriebserwerber Geltung beanspruchenden Tarifregelungen sind folgerichtig unabhängig davon anzuwenden, ob die früheren Tarifbestimmungen beim Betriebsveräußerer günstiger gewesen sind.

2. Nachbindung von Tarifverträgen (Nr. 2)

Die Nachbindung eines Tarifvertrages (vgl. § 3 Abs. 3 TVG) endet nicht bereits bei lediglich redaktionellen und klarstellenden Änderungen des Tarifvertrages. Die Nachbindung bleibt auch bei Teiländerungen erhalten, wenn die restlichen Bestandteile allein sinnvoll erhalten bleiben können.

Absolut fehl gehen auch überzogene Forderungen an die Änderung von Tarifverträgen, die eine Nachbindung i. S. d. § 3 Abs. 3 TVG beendet. Werden etwa nur Teile geändert, so soll der restliche Tarifvertrag seine Bindungswirkung behalten, wenn er für sich genommen eine sinnvolle Regelung trifft. Übersehen wird, dass der Tarifvertrag insgesamt ein durch „Geben und Nehmen“ geprägtes Verhandlungsergebnis ist, bei dem die an einer Stelle von einer Tarifpartei ausgehandelten Vorteile typischerweise mit Zugeständnissen an anderer Stelle „erkauft“ werden müssen. Unternehmen ohne Tarifbindung können auf diese Kompromisse und Verhandlungsergebnisse mangels entsprechender mitgliedschaftlichen Vertretung keinen Einfluss nehmen und können daher auch nicht an diese gebunden sein. Das betrifft auch den Fall, dass das Ergebnis der Verhandlungen ist, dass der Tarifvertrag mit einigen – eventuell nur sehr geringen – Änderungen erneut abgeschlossen wird.

3. Nachwirkung für neu eingestellte Beschäftigte (Nr. 3)

Die Nachwirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages bzw. nach dem Ende der Kündigungsfrist (vgl. § 4 Abs. 5 TVG) muss auch für ab diesem Zeitpunkt neueingestellte Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied sind oder werden, oder bereits Beschäftigte, die in die Gewerkschaft eintreten, greifen – wie es bei der Nachbindung bereits der Fall ist.

Nicht zielführend ist auch die Forderung, die Nachwirkung eines Tarifvertrag nach § 4 Abs. 5 TVG in ihren Folgen dahingehend auszudehnen, dass auch neu eingestellte Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied sind oder werden, von ihr erfasst werden. Verkannt wird dabei, dass für diese Beschäftigten – anders als für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Tarifvertragsendes bereits eingestellt sind – kein Vertrauenstatbestand hinsichtlich einer Tarifbindung geschaffen werden konnte. Auch insoweit soll der Arbeitgeber quasi dafür "bestraft" werden, dass er sich in der Vergangenheit für eine Tarifbindung entschieden hat. Eine derartige Ausdehnung der Regeln der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen wird den gegenteiligen Effekt haben: Arbeitgeber werden sich zweimal überlegen, ob sie sich der Tarifbindung unterwerfen, wenn sie sich faktisch nicht mehr davon lösen können.

4. Verbot der OT-Mitgliedschaft (Nr. 4)

Mindestaustrittsfristen sowie eine gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband werden eingeführt und OT-Mitgliedschaften in einem Arbeitgeberverband untersagt.

Auch die freie interne Organisation und Vertragsausgestaltung eines Verbandes ist Ausfluss des Rechts aus Art. 9 Abs. 3 GG. Dem Verband steht es aufgrund seiner Satzungsautonomie frei, eine Mitgliedschaftsform vorzusehen, die nicht die Rechtsfolgen des § 1 Abs. 1 TVG auslöst. Es leuchtet nicht ein, wieso es Arbeitgebern nicht freistehen soll, sich in Vereinigungen zusammenzuschließen, die keine Tarifvertragsparteien i. S. d. § 2 TVG sind.

IV. 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)

Rechtliche Rahmenbedingungen für AVE

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem das Tarifsysteem stabilisiert wird, indem die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen dahingehend deutlich verbessert werden, dass

a) das für eine Allgemeinverbindlicherklärung notwendige öffentliche Interesse gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) dann gegeben ist, wenn durch eine Allgemeinverbindlicherklärung im betreffenden Wirtschaftsbereich

aa) die Funktionen der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems stabilisiert werden,

bb) angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen erreicht werden,

cc) soziale Standards gesichert und Wettbewerbsverzerrungen verhindert werden;

b) das Erfordernis einer gemeinsamen Antragstellung durch die Tarifvertragsparteien zugunsten der Antragsmöglichkeit durch nur eine Tarifvertragspartei aufgegeben wird;

c) durch eine veränderte Zusammensetzung und Beschlussfassung des Tarifausschusses verhindert wird, dass eine einseitige Blockade der Allgemeinverbindlicherklärung durch nur eine der beiden im Tarifausschuss vertretenen Seiten möglich ist, indem die den Tarifvertrag abschließenden Parteien in die Entscheidung einbezogen und Anträge nur noch mit Mehrheit abgelehnt werden können.

Zu Recht sieht das Tarifvertragsgesetz für den Einsatz von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen Hürden vor, die dem Missbrauch dieses Instruments Grenzen setzen können. Diese Hürden dürfen in ihrer Substanz nicht erneut weiter angetastet werden. Die Voraussetzungen für AVE wurden mit dem „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ vom Juli 2014 bereits erheblich gelockert. Bis dahin galt, dass Tarifverträge nur dann für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde dieses 50-Prozent-Quorum aufgehoben. Seit 2014 ist nun ein „öffentliches Interesse“ einzige materielle Voraussetzung für eine AVE (§ 5 Abs. 1 Satz 1 TVG). Eine weitere Erosion der Voraussetzungen für eine AVE muss unterbleiben.

§ 5 Abs. 1 S. 2 TVG enthält zwei Kriterien, die den unbestimmten Rechtsbegriff des „öffentlichen Interesses“ konkretisieren. Die Konkretisierung des dort genannten Erfordernisses der *überwiegenden Bedeutung* eines Tarifvertrags, die das BMAS im Rahmen seines Beurteilungsspielraums berücksichtigen muss, ist u. E. obsolet. Ein staatlicher Rechtssetzungsakt kann wie die Allgemeinverbindlichkeitserklärung allein vom Vorliegen eines „öffentlichen Interesses“ an der Rechtsetzung abhängig gemacht werden. Schon der in § 5 Abs. 1 Nr. 2 TVG vorgenommenen Konkretisierung des „öffentlichen Interesses“ hätte es nicht bedurft. Insofern ist auch (erst recht) eine weitere Präzisierung des öffentlichen Interesses nicht notwendig. Dass eine gewisse Repräsentativität eines Tarifvertrages („überwiegende Bedeutung“, Abs. 1 S. 2 Nr. 1), der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, ein wesentlicher

Abwägungsgesichtspunkt bei der Entscheidung des Ministeriums ist, ob eine Allgemeinverbindlicherklärung erfolgen soll oder nicht, versteht sich von selbst.

Die Forderung, die Voraussetzung der gemeinsamen Antragstellung aufzuheben, zielt ganz klar darauf ab, Tarifschutz ohne Mitgliedschaft zu ermöglichen. An dem Erfordernis des gemeinsamen Antrags muss jedoch festgehalten werden. Damit will das Gesetz richtigerweise gewährleisten, dass die Stützung der tariflichen Ordnung aus Sicht beider Parteien des Tarifvertrags erforderlich erscheint (BT-Drs. 18/1558 S. 48). Ob eine Allgemeinverbindlicherklärung für die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite zu untragbaren Ergebnissen führen würde, können die jeweiligen Tarifvertragsparteien am besten beurteilen.