

## **Schriftliche Stellungnahme**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

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**

# ***Stärkung der Tarifautonomie muss Aufgabe der Sozialpartner bleiben!***

**Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 19/27444 und den Anträgen der Fraktion DIE LINKE, Drucksachen 19/28772 und 19/28775.**

Juni 2021

## ***Zusammenfassung***

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind Wesensmerkmale der Deutschen Wirtschaftsordnung und haben einen zentralen Beitrag für die erfolgreiche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen geleistet. Die Stärkung der Tarifbindung in der Zukunft ist deshalb ein wichtiges Anliegen. Vorschläge, wie dies gelingen kann, sollten auf die Eigenverantwortung und die Expertise der Sozialpartner setzen. Die Tarifautonomie kann vor dem Hintergrund der durch das Grundgesetz vorgegebenen Rechtslage nur durch die Tarifvertragsparteien selbst gestärkt werden. Die Tarifvertragsparteien schaffen durch attraktive Tarifvertragsregelungen Anreize zum Gewerkschafts- oder Verbandsbeitritt.

Nur ein Verständnis der Tarifautonomie, das die diesem Institut zu Grunde liegende von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit als Freiheitsgrundrecht versteht, wird dem Auftrag des Staates zur Förderung der Tarifautonomie gerecht. Das gilt für die positive, wie die negative Koalitionsfreiheit. Freiheit fördert man nicht durch staatlichen Zwang. Freiheiten benötigen ein gesetzliches Regelungskonzept, das es den Grundrechtsträgern ermöglicht, sinnvoll von diesen Freiheiten Gebrauch zu machen. Das geltende Tarifvertragsgesetz bildet dafür eine gute Grundlage. Es hat sich seit seiner Inkraftsetzung dem Grunde nach bewährt und bedarf allenfalls geringer Korrekturen. So sollte z. B. die in § 3 Abs. 3 TVG verankerte sogenannte Nachbindung so angepasst werden, dass sie einen Anreiz zum Beitritt in den Tarifträgerverband setzt.

Das Tarifvertragssystem ist allerdings so lange unvollständig, wie der Gesetzgeber seinem wichtigen Auftrag nicht nachkommt, auch das Tarifverhandlungssystem gesetzlich in sinnvolle Bahnen zu lenken. Das Bundesarbeitsgericht wird an dieser Stelle gezwungen, den „Ersatzgesetzgeber“ zu spielen. Das ist zwar notwendig, es ist jedoch nicht seine Aufgabe. Es kann zu Fehlentwicklungen führen, wie sie z. B. bei der sogenannten „Flashmob“-Entscheidung zu erkennen gewesen sind. Wer Tarifautonomie stärken will muss daher statt neuer unklarer Regelungen im Tarifvertragsrecht das Arbeitskampfrecht regeln. Wir brauchen klare Vorgaben, die – wie die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit – die Friedens- und Ordnungsfunktion des Tarifvertrags und des Tarifverhandlungssystems sichern oder aber – wo dies geboten ist – wiederherstellen. Ein zentrales Element der Stärkung von Tarifautonomie und Tarifbindung ist es danach zum Beispiel, die Friedenspflicht von Tarifverträgen gesetzlich zu unterstreichen.



## **Im Einzelnen**

Die vorliegenden Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wie der Fraktion DIE LINKE verkennen den tatsächlichen gesetzlichen Regelungsbedarf im Tarifrecht. Dieser ist in erster Linie dort Aufgabe des Gesetzgebers, wo ein gesetzlicher Rahmen fehlt – das ist das Arbeitskampfrecht. Die Vorstellungen der Antragssteller verkennen ferner Systematik und Struktur des bestehenden Tarifvertragssystems. Das wird an vielen Punkten deutlich, in denen sie sich z. B. in Widerspruch zu verfassungsrechtlichen Schutzbestimmungen wie auch zum Recht der Europäischen Union setzen. Das gilt nicht nur für den Schutz der inneren Verbandsstruktur wie das ebenfalls geschützte Recht, sich gegen eine Tarifvertragsstreckung zu entscheiden. Demaskierend kommt dies besonders in der in einem Antrag enthaltenen Forderung zur Geltung, „das Arbeitnehmerentsendegesetz im Geiste der revidierten EU-Entsenderichtlinie“ anzupassen. Augenfalliger kann man ein Missverständnis dessen, was Tarifautonomie ausmacht, kaum fassen. Dem Richtlinienentwurf wird ein freiheitswidriger Geist unterstellt, den es nicht gibt – und der im Widerspruch zum klaren Wortlaut der Richtlinie steht. Dies offenbart ein erschreckendes Unverständnis für das europäische Recht und damit ein erschreckendes Unverständnis für dessen Auswirkung auf das deutsche Verfassungsrecht.

### **I. Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Drucksache 19/27444**

#### **Zu Nr. 1: Steuerliche Geltendmachung von Gewerkschaftsbeiträgen**

Die Herausnahme von Mitgliedsbeiträgen an Gewerkschaften aus dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag und die Einräumung der Möglichkeit, diese zusätzlich dazu als Werbungskosten geltend machen zu können, bedeutet eine staatliche Subventionierung von Gewerkschaftsmitgliedschaften. Vorschläge für Anreize zu einem Verbandsbeitritt, von dem sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber profitieren würden, enthält der Antrag nicht. Es ist dem Grunde nach nicht die Aufgabe des Steuerrechts, Gewerkschaftsmitglieder gegenüber anderen Steuerzahlern zu privilegieren. Entscheidend für einen Beitritt zu Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband ist deren inhaltliche Arbeit, die Interessenvertretung sowie die abgeschlossenen Tarifverträge. Das schließt eine besondere Behandlung von Beiträgen z. B. für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht aus, muss aber systematisch erfolgen und darf in seiner Ausgestaltung nicht zu einem faktischen Beitrittszwang führen.

#### **Zu Nr. 2: Einführung eines Bundesvergabe- und Tariftreuegesetzes**

Ein Bundesvergabe- und Tariftreuegesetz bedeutet einen Tarifzwang durch die Hintertür. Solche konstitutiven Tariftreue Regelungen beugen verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Bedenken. Sie können – je nach Ausgestaltung – nach unserer Auffassung verfassungsrechtlich garantierte Positionen gefährden und beschädigen die Tarifautonomie. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind sie mit Unionsrecht nicht zu vereinbaren.

Je nach Ausgestaltung zwingen konstitutive Tariftreue Regelungen Unternehmen – auch anderweitig tarifvertraglich gebundene Unternehmen – dazu, Tarifverträge anderer Koalitionen anzuwenden, wenn sie einen öffentlichen Auftrag erhalten wollen. Dies bedeutet einen vom Staat vorgegebenen Tarifzwang und damit einen Eingriff in die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG. Geltende eigene Tarifverträge würden dadurch ausgehebelt. Solche Vorgaben würden die Attraktivität der Tarifbindung senken, da sie die Mitgliedschaft (die in dem Antrag unter 1. zu Recht als wesentliche Voraussetzung für ein funktionierendes Tarifvertragssystem betont wird) weiter entwerten. Es besteht kaum ein Anreiz für einen Verbandsbeitritt, wenn feststeht, dass tarifliche Regelungen ohnehin qua Gesetz gelten. Dies verschärft auch die sog. „Trittbrettfahrer-Problematik“. Tariftreue Regelungen müssen sich an europarechtlichen Vorgaben und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) (insb. im Fall Ruffert, Urteil des Gerichtshofs vom 12. Februar 2008 - C-346/06) messen lassen.



Das Ziel eines fairen Wettbewerbs würde durch ein Bundesvergabe- und Tariftreugesetz nicht erreicht, vielmehr würde ein solches Gesetz selbst zu Wettbewerbsverzerrungen führen, wenn sich insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nicht mehr an öffentlicher Auftragsvergabe beteiligen können. Dies gilt gerade, weil kleine und mittelständische Unternehmen oft die festgelegten Arbeitsbedingungen nicht in vollem Umfang gewähren können, mit der negativen Konsequenz, dass kleine und mittelständische Unternehmen in der Folge auf eine Bewerbung verzichten.

### ***Zu Nr. 3: Stärkung der Tarifbindung im Handwerk***

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 (§ 54 Abs. 3 Nr. 1 HwO). Es muss bei dem bisher geltenden Prinzip und der nach der HwO vorgesehenen Aufgabenverteilung bleiben, nach dem die Innung dann einen Tarifvertrag abschließen kann, wenn der tarifpolitische Sachverhalt nicht bereits durch den Landesinnungsverband oder einen Bundesverband geregelt worden ist, der über eine entsprechende in der Satzung verankerte Kompetenz verfügt. Mit einer Aufnahme des Abschlusses von Tarifverträgen als eines der Ziele der Innungen darf insofern keine Kompetenzveränderung verbunden sein, die das bewährte System des Vorrangs von durch den Landesinnungs- oder einem Bundesverband abgeschlossenen Tarifverträgen in Frage stellt.

### ***Zu Nr. 4: Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen***

Eine Ausweitung der AVE kann nicht dazu führen, das Tarifvertragssystem zu stabilisieren bzw. zu fördern und so die Tarifbindung zu stärken. Im Gegenteil: Eine Erleichterung der AVE mit dem Ziel ihres vermehrten Einsatzes schwächt die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. 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.

### ***Keine veränderten Stimmenverhältnisse im Tarifausschuss***

Der Tarifausschuss ist Teil eines geordneten, rechtsstaatlichen und verfassungskonformen AVE-Verfahrens. Seine paritätische Besetzung und die notwendige Zustimmung durch Mehrheitsbeschluss sind dafür unabdingbare Voraussetzungen. Änderungen hinsichtlich der Beteiligung, Besetzung und des Abstimmungsverfahrens des Tarifausschusses lehnt die BDA daher ab. 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, die die Ausdehnung der Bindung an einen bestimmten Tarifvertrag auf Außenseiter bedarf.

### ***Keine Präzisierung des „öffentlichen Interesses“ notwendig***

Es ist nicht notwendig, eine weitere Konkretisierung des „öffentlichen Interesses“ aufzunehmen. Schon die mit dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 gemachten Erfahrungen mit den Änderungen bei der AVE haben deren Grenzen erheblich überdehnt. Dem BMAS steht ein – durch die Regelbeispiele in § 5 Abs. 1 S. 2 TVG geleiteter, aber nicht begrenzter – Beurteilungsspielraum zu. Bei der Prüfung des öffentlichen Interesses sind im Rahmen der notwendigen Gesamtabwägung alle Umstände einschließlich der Interessen der Außenseiter zu berücksichtigen (so das BAG, Beschluss vom 21. März 2018 – 10 ABR 62/16, juris Rn. 105,



111). Dieser Spielraum rechtfertigt sich aber auch dadurch, dass spiegelbildlich erhöhte Anforderungen an die demokratische Legitimation der Entscheidung über die AVE gestellt werden (BAG, aaO, Rn. 113).

#### Keine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist durch die Umsetzung der europäischen Entsenderichtlinie 2020 bereits deutlich ausgeweitet worden. Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen danach bestimmte tarifliche Arbeitsbedingungen einhalten, wenn die Entsendung nach Deutschland in den Geltungsbereich eines bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach dem TVG fällt oder eine Rechtsverordnung nach §§ 7, 7a AEntG vorliegt. Die durch eine Rechtsverordnung erstreckten Mindestentgeltsätze sind vom Gesetzgeber im Hinblick auf eine klare Bestimmbarkeit und Kontrollierbarkeit auf drei Lohnstufen begrenzt worden. Zudem sind bei der Langzeitsendung auch regionale allgemeinverbindliche Tarifverträge bereits hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG zu berücksichtigen. Einer weitergehenden Ausweitung des Gesetzes bedarf es nicht. 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.

#### **Zu Nr. 5: Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen**

Durch eine Neuregelung in § 613a BGB sollen bestehende tarifliche Regelungen im Falle eines Betriebsübergangs bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags gelten. Tarifverträge des Erwerberbetriebs sollen für die übergehenden Arbeitnehmer während einer Schutzfrist von drei Jahren nur dann Anwendung finden, wenn sie gleichwertige oder günstigere Regelungen enthalten. Das bestehende System beim Betriebsübergang, bei dem z. B. auch neue Tarifverträge geschlossen werden können, muss beibehalten werden, damit für alle Beschäftigte der gleiche Tarifvertrag gilt. Anpassungsfähigkeit und Flexibilität würden gefährdet, die der Wandel der wirtschaftlichen Verhältnisse zunehmend erfordert, um in der arbeitsteiligen und im globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft erfolgreich zu bestehen.

#### **Zu Nr. 6: Arbeitnehmerähnliche Personen und Solo-Selbständige**

Die vorgeschlagene Änderung von § 12a TVG stellt das bewährte System zur Disposition, denn schon heute können Gewerkschaften Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen abschließen. Die Einführung von Mindestentgelten bzw. Mindesthonoraren wäre ein Markteintrittshemmnis für alle, die sich für eine selbstständige Tätigkeit entscheiden oder ihre selbstständige Tätigkeit auf andere Geschäftsmodelle ausweiten wollen. Sie könnten nur dann erfolgreich sein, wenn sie bereits zu Beginn genauso produktiv und erfolgreich tätig werden könnten, wie etablierte Marktteilnehmer, die eingespielte Prozesse realisiert haben, über einen vorhandenen Kundenstamm verfügen und von Skaleneffekten aufgrund ihrer Größe profitieren. Die vorgeschlagene Änderung des Wettbewerbsrechts sollte daher unterbleiben. Sie ist auch unter dem Gesichtspunkt des Unionsrechts höchst fragwürdig.

#### **Zu Nr. 7: Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften**

Die Grünen fordern eine gesetzliche Regelung, dass Gewerkschaften in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt auch ein digitales Zugangsrecht zu Unternehmen erhalten. Ein entsprechender Regelungsbedarf besteht nicht, weil die Rechtsprechung im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung die Nutzung der durch den Betrieb zur Verfügung gestellten elektronischen 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 versenden darf. Ein digitaler Zugang zum Zweck der Gewerkschaftswerbung muss sich im Rahmen dieser bisherigen Rechtsprechung halten.

Im Übrigen ist die Ausgestaltung der Zusammenarbeit der Sozialpartner Aufgabe der Sozialpartner selbst: im Rahmen von Sozialpartnergesprächen könnte beispielsweise – außerhalb des Arbeitskampfs - die Möglichkeit einer Verlinkung im Intranet des Arbeitgebers auf eine Gewerkschafts-Website erörtert werden. Das „ob und wie“ weiterer Möglichkeiten, könnte von den Sozialpartnern – unter sorgfältiger Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernisse und der vorhandenen technischen Infrastruktur sowie der gesetzlichen Rahmenbedingungen z.B. des Datenschutzes und der Einwilligung der Beschäftigten, ebenfalls geprüft und gemeinsam mit den betroffenen Betrieben vereinbart werden. Denkbar sind hier insbesondere betriebliche Modellprojekte auf freiwilliger Basis.

#### **Zu Nr. 8: Offenlegung der Verbandsmitgliedschaft und der Tarifgebundenheit**

Die Existenz eines Betriebsrats ist schon heute in ausreichender Weise betriebsbekannt. Ebenfalls ist durch das geltende Nachweisgesetz sichergestellt, dass der Arbeitnehmer über die Anwendung von Tarifverträgen hinreichend informiert wird. Die gesetzliche Pflicht zur Offenlegung der Tarifgebundenheit auf einer Homepage ist daher abzulehnen.

#### **Zu Nr. 9: Einführung Verbandsklagerecht für Gewerkschaften**

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-negatorischen Unterlassungsanspruch akzeptiert, soweit der Arbeitgeber durch eine Regelungsabrede in tarifvertragliche Regelungen durch kollektive Vereinbarungen einwirken will.

## **II. Anträge der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 19/28772**

#### **Zu Nr. 1: Verbesserung und Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung**

Die Vorschläge zur Konkretisierung der Regelbeispiele sind verfehlt. Bereits die Verwendung zahlreicher unbestimmter Rechtsbegriffe steht im Widerspruch zur beabsichtigten Konkretisierung. Zudem können die aufgeführten Punkte schon heute im Rahmen der Prüfung des „öffentlichen Interesses“ berücksichtigt werden. Wie oben unter I. Nr. 4 bereits ausgeführt, steht dem BMAS ein weiter Beurteilungsspielraum zu, der durch die Regelbeispiele in § 5 Abs. 1 S. 2 TVG lediglich geleitet, aber nicht begrenzt wird.

Im Übrigen sei erwähnt, dass jedes zusätzliche Kriterium für die AVE-Entscheidung umgekehrt auch bedeutet, dass die Antragsteller dies bei ihrem AVE-Antrag zu berücksichtigen und substantiiert dazu vorzutragen haben. Im Ergebnis erschwert dies die Antragstellung und macht sie komplizierter statt leichter.

#### **Zu Nr. 2: Erleichterte Antragsmöglichkeit im Tarifausschuss**

Durch das Erfordernis eines gemeinsamen Antrags aller tarifvertragsschließenden Parteien wird gewährleistet, dass die Abstützung der tariflichen Ordnung aus Sicht sämtlicher Parteien des Tarifvertrags erforderlich erscheint (so das BAG, Beschluss vom 21. März 2018 – 10 ABR 62/16, juris Rn. 109 mit Verweis auf die BT-Drs. 18/1558 S. 48). Das bisherige Erfordernis eines gemeinsamen Antrags der tarifschließenden Parteien ist vor diesem Hintergrund richtig und als Legitimationsbasis unbedingt notwendig.



### **Zu Nr. 3: Änderungen der Beschlussfassung im Tarifausschuss**

Die paritätische Besetzung und die notwendige Zustimmung durch Mehrheitsbeschluss sind unabdingbare Voraussetzungen für ein verfassungskonformes AVE-Verfahren. Der Tarifausschuss führt im Rahmen des AVE-Verfahrens eine verfassungsrechtlich notwendige Gestaltungs- und Kontrollfunktion aus. Er wirkt darauf hin, dass unter Beachtung u. a. der Interessen der Antragsteller und der betroffenen Arbeitgeber dieser und anderer Branchen die Balance zwischen der positiven und negativen Koalitionsfreiheit gewahrt wird. Damit nimmt der Tarifausschuss eine wichtige Rolle bei der Sicherung der Tarifautonomie ein. Durch das Mitspracherecht der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Tarifausschuss wird zugleich die Neutralität des Staats bei der Regelung von Arbeitsbedingungen unterstrichen. Änderungen hinsichtlich der Beteiligung, Besetzung und des Abstimmungsverfahrens des Tarifausschusses lehnt die BDA daher ab.

Eine stärkere Beteiligung der Antragsteller ist verfassungsrechtlich nicht notwendig und hätte auch keinen Mehrwert. Diese bringen den AVE-Prozess mit ihrem Antrag bereits initiativ in Gang und werden im Verfahren beim BMAS bereits umfassend und nicht nur allein in der Sitzung des Tarifausschusses gehört. Im Ergebnis würden die Antragsteller immer für ihren Antrag stimmen. Bekanntermaßen folgt aus Art. 9 Abs. 3 GG aber kein Anspruch der Koalition auf eine Allgemeinverbindlicherklärung ihres Tarifvertrags (so zuletzt auch das BVerfG, Beschluss vom 10. Januar 2020 – 1 BvR 4/17, Rn. 14).

### **III. Anträge der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 19/28775**

#### **Zu Nr. 1: Fortgeltung von Tarifverträgen bei Umwandlung und Betriebsübergängen**

Die Fraktion DIE LINKE erkennt, dass die Regelungen zu Umwandlungen – insbesondere Verschmelzungen von Unternehmen – und Betriebsübergängen unterschiedliche Rechtsfolgen in Bezug auf die Weitergeltung von Tarifverträgen vorsehen. Das bestehende System beim Betriebsübergang, bei dem z. B. auch neue Tarifverträge geschlossen werden können, muss beibehalten werden, damit für alle Beschäftigte der gleiche Tarifvertrag gilt.

#### **Zu Nr. 2: Änderungen bei der Nachbindung eines Tarifvertrages**

Die Nachbindung zu erweitern, leistet keinen Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung. Schon heute besteht die Möglichkeit, dass es für Arbeitgeber zu einer „Ewigkeitsbindung“ kommt, obwohl das Unternehmen sich nicht mehr im Geltungsbereich des Tarifvertrags befindet. Um die Attraktivität eines Verbandsbeitritts zu erhöhen, sollten Modifikationen im Bereich der Nachbindung erfolgen. Die Nachbindung sollte etwa – dem Rechtsgedanken des § 624 BGB entsprechend – auf maximal fünf Jahre begrenzt werden.

#### **Zu Nr. 3: Änderungen bei der Nachwirkung eines Tarifvertrages**

Die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG erfüllt eine Überbrückungs- und Ordnungsfunktion und hat sich insofern als Instrument bewährt. Nach der Rechtsprechung des BAG besteht keine Nachwirkung für nach dem Ende des Tarifvertrags begründete Arbeitsverhältnisse. Angesichts von Koalitions- und Vertragsfreiheit müssen für die Arbeitsvertragsparteien nach dem Ende eines Tarifvertrags Möglichkeiten bestehen, die Regelungen in einem erst zu begründenden Arbeitsverhältnis neu zu gestalten. Arbeitsvertragsparteien, die nach Tarifvertragsende einen Vertrag schließen, werden in vielen Fällen gerade von der Möglichkeit Gebrauch machen wollen, die Geltung anderer Regelungen als dem beendeten Tarifvertrag zu vereinbaren.

#### **Zu Nr. 4: Austrittsfristen, Beschränkung von OT-Mitgliedschaften**

Die Austrittsfristen aus einem Arbeitgeberverband sind in den Satzungen oder den Mitgliedsverträgen vereinbart, die die Arbeitgeberverbände mit ihren Mitgliedern abschließen oder die für diese gelten. Die Forderung eines gesetzlichen Verbots von OT-Mitgliedschaften greift in die Kernkompetenz der autonom gesetzten Verbandsautonomie ein und verletzt damit nachdrück-



lich nicht nur die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Absatz 3 GG, sondern darüber hinaus die Vereinigungsfreiheit des Absatzes 1 als solche. Eine Beschränkung ist daher nicht nur verfassungsrechtlich unzulässig, sie würde auch die Möglichkeit zerstören, Arbeitgeber „tarifnah“ im Verband zu halten.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abteilung Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

**Abteilung Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1300

[tarifpolitik@arbeitgeber.de](mailto:tarifpolitik@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 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.