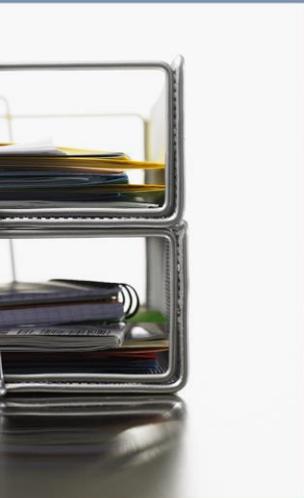


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Tarifautonomie wahren – Tarifbindung stärken

Stand: März 2017

Vorwort

Tarifbindung durch attraktive Tarifverträge

Tarifbindung steht vermehrt im Fokus von Politik, Gesetzgebung und Gewerkschaften und ist zahlreichen Forderungen nach veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt. Mit dem Ziel einer Erhöhung der Tarifbindung sollen Eingriffe in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie gerechtfertigt werden. Beispiele sind das Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales oder der 14-Punkte-Plan des DGB zur Stärkung der Tarifbindung.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. setzt sich für die Wahrung der Tarifautonomie ein und wirbt für eine hohe Tarifbindung. Tarifbindung ist aber kein Selbstzweck. Tarifautonomie funktioniert nur, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben bzw. eine Ausnahme darstellen. Weder darf der Staat sich als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen, noch die negative Koalitionsfreiheit außer Betracht lassen.

Alle Forderungen, die Tarifbindung durch weitere Einschränkungen der Tarifautonomie und gesetzlichen Zwang stärken wollen, bewirken das Gegenteil. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich.

Wir fordern, die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie zu wahren und nehmen zu dem 14-Punkte-Plan des DGB Stellung.

Bertram Brossardt
29. März 2017

Inhalt

1	Tarifautonomie wahren.....	1
1.1	Keine weiteren Erleichterungen für Allgemeinverbindlicherklärungen	1
1.2	Gesetzliche Öffnungsklauseln fördern.....	2
2	Negative Koalitionsfreiheit respektieren	3
2.1	OT-Mitgliedschaften schützen.....	3
2.2	Gewerkschaftsbonus verhindern	3
3	Gesetzliche Überregulierung verhindern	5
3.1	Keine Verschärfung der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen .	5
3.2	Kein Verbandsklagerecht	5
3.3	Keine Tariftreueregelungen / Tariftreuegesetze	6
3.4	Zutrittsrechte von Gewerkschaften nicht ausweiten	6
3.5	Keine Erleichterung von Betriebsratswahlen – Keine Stärkung der Rechte...	6
3.6	Auslage von Tarifverträgen im Betrieb nicht bürokratisieren	7
3.7	Zugangssperren zum Arbeitsmarkt vermeiden.....	7
4	Tarifautonomie und Arbeitskampf	9
	Ansprechpartner	11
	Impressum.....	11

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

1 Tarifautonomie wahren

Tarifautonomie ist ein hohes Gut

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist Grundlage und wichtiger Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft und damit ein hohes Gut. Sie fördert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Bayern und Deutschland.

Unter Tarifautonomie versteht man das Recht der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), selbstständig, selbstverantwortlich und damit frei von staatlichen Eingriffen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen zu regeln. Die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG). Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 und 2 GG lauten:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

1.1 Keine weiteren Erleichterungen für Allgemeinverbindlicherklärungen

Der DGB fordert in seinem Positionspapier weitere Erleichterungen und einen erweiterten Anwendungsbereich von Allgemeinverbindlicherklärungen zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen. Das am 16. August 2014 in Kraft getretene Tarifautonomiestärkungsgesetz hat bereits zu einer Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen geführt.

Die vbw fordert, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen restriktiv zu handhaben, um die Tarifautonomie nicht zu beschädigen. Die aktuelle Tendenz, eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung zu fördern, stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dar. Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich. Eine Allgemeinverbindlicherklärung muss die Ausnahme bleiben. Der Staat darf sich nicht als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist kein Wettbewerbsinstrument. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann das erforderliche öffentliche Interesse nicht mit Konkurrenzerwägungen im Verhältnis der Arbeitgeber zueinander begründet werden. Das primäre Ziel besteht darin, Arbeitnehmer vor unangemessenen Arbeitsbedin-

gungen zu schützen. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs verkennt den Sinn und Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung.

1.2 Gesetzliche Öffnungsklauseln fördern

Das DGB Positionspapier sieht in gesetzlichen Öffnungsklauseln die Gefahr einer Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards und will Abweichungen nur bei Äquivalenzregelungen zulassen. Nicht tarifgebundenen Arbeitgebern soll die Nutzung von Öffnungsklauseln untersagt werden mit der Begründung, dass nur Tarifverträge einer Branche in ihrer Gesamtheit ein ausgeglichenes Regelungskonzept garantieren.

Die vbw sieht eine dringende Notwendigkeit für gesetzliche Öffnungsklauseln, um passgenaue Lösungen auf Branchen- oder Unternehmensebene zu finden. Es geht nicht um eine Verschlechterung der gesetzlichen Bedingungen durch Tarifverträge, sondern um eine praxisnahe Ausgestaltung im Rahmen der Tarifautonomie.

Innerhalb des vom Gesetzgeber gegebenen Rahmens sind gesetzliche Öffnungsklauseln, die den Tarifvertragsparteien Gestaltungsspielräume einräumen, sinnvoll und verstärkt geboten. Die Regelung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist ureigene Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Die Behauptung, dass Öffnungsklauseln zu einer Abweichung „nach unten“ führen, ist bereits vom Ansatzpunkt verfehlt und wird durch die Praxis widerlegt. Öffnungsklauseln müssen für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Unternehmen gleichermaßen zur Verfügung stehen. Alles andere stellt einen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit dar.

2 Negative Koalitionsfreiheit respektieren

Tarifaufonomie beinhaltet auch negative Koalitionsfreiheit

Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit umfasst auch die negative Koalitionsfreiheit, also die Möglichkeit, sich bestehenden Koalitionen nicht anzuschließen, bestehende Tarifverträge nicht anzuwenden oder einen Tarifträgerverband zu verlassen. Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht benachteiligt werden.

2.1 OT-Mitgliedschaften schützen

Der DGB fordert eine Einschränkung von Verbandsmitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT).

Die vbw setzt sich für Arbeitgeberverbände mit und ohne Tarifverträge gleichermaßen ein. Betriebe und Arbeitnehmer entscheiden selbst, ob sie in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen oder nicht. Eine Einschränkung von OT-Mitgliedschaften stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit dar.

OT-Mitgliedschaften haben als „strategisches Ventil“ ihre Berechtigung, was sich auch in den Mitgliederzahlen widerspiegelt. Wer die Möglichkeit des Austritts aus einem Tarifverband erschwert, senkt zwangsläufig die Attraktivität eines Beitritts. Starre Austrittsregelungen schrecken Unternehmen von einer Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ab und bewirken damit das Gegenteil von Tarifbindung.

2.2 Gewerkschaftsbonus verhindern

Der DGB fordert in seinem Positionspapier die Zulässigkeit von sogenannten qualifizierten Differenzierungsklauseln, die Sonderleistungen für Gewerkschaftsmitglieder vorsehen und eine Gleichstellung von nichtorganisierten Arbeitnehmern verbieten.

Die vbw sieht in Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder einen tarifpolitischen Irrweg. Sie erzeugen einen mittelbaren Organisationszwang für Arbeitnehmer, der Gewerkschaft beizutreten. Damit verletzen sie die im Grundgesetz garantierte negative Koalitionsfreiheit, nämlich die Freiheit des Einzelnen, gerade keiner Gewerkschaft beizutreten. Die Forderung nach Extraleistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder verringert die Akzeptanz von Tarifverträgen, weil dann de facto unterschiedliche Bedingungen im Betrieb gelten. Die Ordnungsfunktion eines Tarifvertrages geht verloren. Dies führt zu einer Schwächung der Tarifbindung.

3 Gesetzliche Überregulierung verhindern

Tarif- und Betriebsebene nicht zusätzlich belasten

Das Tarifrecht in Deutschland ist bereits umfassend durch Gesetzgeber und Rechtsprechung ausgeformt und gewährleistet ein hohes Schutzniveau. Weitergehende gesetzliche Verschärfungen sind nicht erforderlich. Anstatt nach dem Gesetzgeber zu rufen, ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die Attraktivität der Tarifbindung durch wettbewerbsfähige Tarifverträge zu erhöhen.

3.1 Keine Verschärfung der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen

Der DGB fordert, dass die Fortgeltung von Tarifverträgen bei Umstrukturierungen sicherzustellen ist sowie die Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen zu verschärfen sind.

Die vbw tritt dem entgegen. Bereits die aktuelle Rechtslage bewahrt die Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen vor einem tariflosen Zustand, da in jedem Fall sichergestellt wird, dass tarifliche Rechte neu zur Anwendung kommen oder fortgelten. Die gesetzlichen Regelungen zur Nachbindung und Nachwirkung sind bereits heute sehr weitreichend. Durch einen Austritt aus dem Tarifverband kann sich ein Unternehmen der Tarifgeltung nicht kurzfristig entziehen. Eine Ewigkeitsbindung an Tarifverträge ist nicht akzeptabel und abzulehnen.

3.2 Kein Verbandsklagerecht

Der DGB fordert ein Verbandsklagerecht der zuständigen Gewerkschaften unmittelbar gegen Arbeitgeber, um die Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Mindestvorschriften durchzusetzen.

Die vbw lehnt dies ab, weil der einzelne Arbeitgeber nicht Partei des Flächentarifvertrags ist. Außerdem besitzen Gewerkschaften bereits jetzt rechtliche Möglichkeiten, auf die Tarifanwendung Einfluss zu nehmen, zum Beispiel durch einen Einwirkungsanspruch auf die Tarifvertragspartei.

Ein Verbandsklagerecht ist auch deshalb abzulehnen, weil Arbeitnehmer und Betriebsräte eigene Klage- und Antragsrechte haben. Gewerkschaften sind nicht besser geeignet, die Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Mindestvorschriften zu kontrollieren. Ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften führt lediglich zu einer Bevormundung der Belegschaft und stört den betrieblichen Frieden.

3.3 Keine Tariftreueregelungen / Tariftreuegesetze

Der DGB beabsichtigt, Tariftreueregelungen bzw. Tariftreuegesetze auszuweiten

Die vbw spricht sich gegen Tariftreueregelungen bzw. Tariftreuegesetze aus. Solche marktwidrigen Regelungen fördern regionalen Protektionismus. Sie verkomplizieren und verteuern zudem die Vergabepaxis. Damit wird der Spielraum in den öffentlichen Haushalten für dringend notwendige Investitionen weiter eingeschränkt. Im Übrigen besteht seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland kein Bedarf mehr für vergaberechtliche Sondervorschriften.

3.4 Zutrittsrechte von Gewerkschaften nicht ausweiten

Der DGB fordert verbesserte betriebliche Zutrittsrechte von Gewerkschaften. Weiter will er die Anwendbarkeit von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen erleichtern.

Die vbw sieht keinen Bedarf für eine Ausweitung der bestehenden gesetzlichen Regelungen, da das Betriebsverfassungsgesetz den Gewerkschaften bereits ein umfassendes betriebliches Zutrittsrecht gewährt. Die Rechtsprechung hat zudem die Gewerkschaftswerbung durch den Versand von Werbung an dienstliche E-Mail Adressen erleichtert. Es ist nicht die Aufgabe des Gesetzgebers, den Gewerkschaften eine breite betriebliche Plattform zur Darstellung gesetzlich zu verankern.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind Arbeitnehmern bereits so weit wie möglich gleichgestellt. Eine vollkommene Gleichstellung ist nicht möglich, da arbeitnehmerähnliche Personen keine Arbeitnehmer sind.

3.5 Keine Erleichterung von Betriebsratswahlen – Keine Stärkung der Rechte

Der DGB fordert, Betriebsratswahlen zu erleichtern, einen entsprechenden Schutz der Kandidaten zu verbessern und eine bessere Überwachung der Einhaltung von Tarifverträgen durch Betriebsräte zu ermöglichen.

Die vbw sieht keine Notwendigkeit, da diesen Forderungen gemein ist, dass zu diesen Themen bereits umfassende gesetzliche Regelungen bestehen, die keiner Ausweitung bedürfen.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ermöglicht die Bildung von Betriebsräten bereits ab fünf Arbeitnehmern und garantiert weitreichende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Das BetrVG aus dem Jahr 1972 wurde im Jahr 2001 reformiert.

3.6 Auslage von Tarifverträgen im Betrieb nicht bürokratisieren

Der DGB fordert Sanktion für die Nichtauslage von Tarifverträgen im Betrieb.

Die vbw lehnt dies ab, da die Auslage von Tarifverträgen bereits geltendes Recht ist. Es handelt sich um eine Obliegenheit. Der Arbeitgeber ist nach dem Nachweisgesetz dazu verpflichtet, in den wesentlichen Vertragsbedingungen einen Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge aufzunehmen.

3.7 Zugangssperren zum Arbeitsmarkt vermeiden

Der DGB fordert, die tarifliche Entlohnung als Untermaß für Arbeitssuchende festzulegen und die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Schutzvorschriften durch Aufsichts- und Kontrollbehörden zu verbessern.

Die vbw lehnt dies ab, da Tarifregelungen Mindestbedingungen für Tarifbeschäftigte sind. Tarifregelungen können nicht der Maßstab für Arbeitssuchende sein. Zu hohe tarifliche Arbeitsbedingungen bergen die Gefahr einer Zugangssperre für Arbeitssuchende. Weitere Kontrollverschärfungen führen zu mehr Bürokratismus und sind für die Unternehmen nicht zumutbar.

4 Tarifaufonomie und Arbeitskampf

Arbeitskampfmittelparität herstellen

Tarifaufonomie funktioniert nur bei einem Kräftegleichgewicht der Tarifvertragsparteien. Heutzutage ist jedoch der Warnstreik eine „Standardmaßnahme“ der Gewerkschaften bei nahezu jeder Tarifverhandlung. Die Verhältnismäßigkeit bleibt außer Betracht. Mediationen bzw. zwingende Schlichtungsverhandlungen können hier weiterhelfen, Arbeitskämpfe zu verhindern. Notwendig bleiben Spielregeln und ein Gleichgewicht der Arbeitskampfmittel.

Bisher normiert nahezu ausschließlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Voraussetzungen, Inhalt und Umfang eines zulässigen Arbeitskampfes. Diese durchaus uneinheitliche Rechtsprechung hat dazu geführt, dass mangels bestehender gesetzlicher Spielregeln das Kräftegleichgewicht (Arbeitskampfmittelparität) einseitig zu Lasten der Unternehmen verschoben ist.

Unser rechtsstaatliches Demokratie- und Gewaltenteilungsprinzip fordert eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten. Das Bundesarbeitsgericht ist als „Ersatzgesetzgeber“ nicht ausreichend legitimiert.

Die vbw fordert als Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfes daher Folgendes:

- Explizite gesetzliche Vorgaben zum Verhältnismäßigkeitsprinzip
- Obligatorische Schlichtungsversuche
- Pflicht zur Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme
- Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen
- Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen
- Konkretisierung des § 612a BGB im Hinblick auf die Streikbruchprämien
- Verbot des Arbeitskampfes in Betrieben der Daseinsfürsorge
- Gesetzliche Regelung von Notdiensten
- Verbot des Streiks für Haus- und firmenbezogene Verbandstarifverträge
- Abschaffung der Rechtmäßigkeit von Warnstreiks bzw. gesetzliche Regelung mit klaren Vorgaben
- Verbot von Unterstützungsstreiks
- Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen
- Gesetzliche Abschaffung aller Mitbestimmungsrechte während des Streiks

Ansprechpartner

Nicola Ehricke

Geschäftsführerin

Leiterin Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-129

Telefax 089-551 78-127

nicola.ehricke@vbw-bayern.de

Enno Schad

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon: 089-551 78-128

Telefax: 089-551 78-127

enno.schad@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2017