

Tarif | Tarifpolitik

Tarifautonomie wahren – Tarifbindung stärken

vbw

Position

Stand: September 2022

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Tarifbindung durch attraktive Tarifverträge stärken

Die Regelung der Arbeitsbedingungen durch tarifliche Bestimmungen steht immer wieder im Fokus der medialen Aufmerksamkeit. Insbesondere von Seiten der Politik und der Gewerkschaften werden zahlreiche Forderungen nach veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen geäußert. Die damit einhergehenden Eingriffe in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie sollen mit dem Ziel einer Erhöhung der Tarifbindung gerechtfertigt werden.

Wir lehnen diese Forderungen ab. Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. setzt sich für die Wahrung der Tarifautonomie ein und wirbt für eine hohe Tarifbindung. Weder darf sich der Staat als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen, noch darf er die negative Koalitionsfreiheit außer Betracht lassen. Tarifautonomie funktioniert nur, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben bzw. nur in seltenen Einzelfällen erfolgen. So müssen zum Beispiel Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen die Ausnahme bleiben. Alle Forderungen, die Tarifbindung durch weitere Einschränkungen der Tarifautonomie und gesetzlichen Zwang stärken wollen, bewirken das Gegenteil.

Tarifbindung ist aber kein Selbstzweck. Eine hohe Tarifbindung gelingt nur durch wettbewerbsfähige Tarifverträge, die die Heterogenität der Branchen und Regionen abbilden. Ein Flächentarifvertrag muss attraktiv sein, um Akzeptanz zu erzielen. Hierfür sind die Tarifvertragsparteien selbst verantwortlich.

Bertram Brossardt
01. September 2022

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Tarifautonomie wahren	2
1.1 Standortfördernde Tarifpolitik mit Weitblick	2
1.2 Keine weiteren Erleichterungen für Allgemeinverbindlicherklärungen	2
1.3 Gesetzliche Öffnungsklauseln fördern	3
2 Negative Koalitionsfreiheit respektieren	4
2.1 OT-Mitgliedschaft schützen	4
2.2 Tarifbindung nicht einseitig privilegieren	4
2.3 Keine Tariftreuregelungen / Tariftreuegesetze	4
2.4 Keine Verpflichtung zur Offenlegung des Bestehens einer Tarifbindung	5
2.5 Gewerkschaftsbonus verhindern	5
3 Tarifautonomie und Arbeitskampf	6
3.1 Parität im Arbeitskampf wiederherstellen	6
3.2 Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfs	7
Ansprechpartner/Impressum	8

Position auf einen Blick

Wahrung der Tarifautonomie ist wesentlich für die Wettbewerbsfähigkeit

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist Grundlage und wichtiger Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung und ein hohes Gut. Sie fördert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Bayern. Tarifautonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind wesentliche Faktoren für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern.

Eine hohe Tarifbindung gelingt durch wettbewerbsfähige Tarifverträge, die die Heterogenität der Branchen und Regionen abbilden. Ein Flächentarifvertrag muss attraktiv sein, um Akzeptanz zu erzielen.

Tarifautonomie funktioniert gut, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben:

- Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen müssen die Ausnahme bleiben, denn die Festlegung von Arbeitsbedingungen ist nicht die Aufgabe des Staates.
- Es ist ein Irrweg, zur vermeintlichen Stärkung der Tarifbindung Unternehmen ohne Tarifvertrag zu benachteiligen. Solchen Plänen erteilen wir eine Absage. Der Gesetzgeber kann tarifdispositives Recht schaffen. Er muss dann aber die Möglichkeit vorsehen, dass auch Unternehmen ohne Tarifvertrag den abweichenden Tarifvertrag anwenden können.
- Ein Tariftreugesetz ist abzulehnen. Sofern öffentliche Aufträge des Bundes, der Länder und der Kommunen nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen gewähren, liegt ein Eingriff in die Tarifautonomie vor.
- Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit umfasst auch die negative Koalitionsfreiheit. Es muss auch künftig die Möglichkeit geben, sich bestehenden Koalitionen nicht anzuschließen, bestehende Tarifverträge nicht anzuwenden oder einen Tarifträgerverband zu verlassen. Wir lehnen Modelle ab, bei denen eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft durch steuerliche Anreize gefördert werden soll. Hierin liegt zulasten der Allgemeinheit ein deutlicher Verstoß gegen das Neutralitätsgebot des Staates.

Das Recht zum Arbeitskampf ist wegen fehlender gesetzlicher Regelungen durch die Rechtsprechung geprägt. Wir treten für ein kodifiziertes Arbeitskampfrecht ein, um die tarifliche Friedenspflicht vor jeder Beeinträchtigung zu schützen, archaische Arbeitskämpfe zu vermeiden und Arbeitsplätze in Deutschland nicht zu gefährden. Die im Arbeitskampf geltenden Spielregeln müssen gesetzlich normiert werden, wozu beispielsweise auch ein dem Arbeitskampf vorausgehender obligatorischer Schlichtungsversuch gehört.

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 Standortfördernde Tarifpolitik mit Weitblick

Tarifverträge und Tarifierkündigungen müssen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördern. Benötigt werden maßvolle Tarifabschlüsse, die das Preis-Leistungs-Verhältnis deutscher Produkte auf den Weltmärkten nicht verschlechtern, sondern stärken. Tarifforderungen, die von reinem Aktionismus getragen sind und die bestehende wirtschaftliche Lage nicht angemessen berücksichtigen müssen unterbleiben. Tarifabschlüsse dürfen keine Belastungen verstärken oder sogar erst schaffen, die bei nachlassender Konjunktur die Wettbewerbsfähigkeit am Standort gefährden.

Eine moderne Tarifpolitik erlaubt es Unternehmen und Arbeitnehmern, flexibel auf die Notwendigkeiten und Besonderheiten der einzelnen Betriebe zu reagieren. Die Tarifpolitik muss folglich dauerhaft auf die betriebliche Situation ausgerichtet sein. Wir brauchen eine standortfördernde Tarifpolitik mit Weitblick, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines jeden Betriebes individuell berücksichtigt und differenziert agiert. Nur so können wir die Wertschöpfung und Arbeit in unserem Land halten.

1.2 Keine weiteren Erleichterungen für Allgemeinverbindlicherklärungen

Die vbw fordert, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen restriktiv zu handhaben, um die Tarifautonomie nicht zu beschädigen. Mit über 81.000 geltenden

Tarifverträgen haben die verschiedenen Tarifvertragsparteien in Deutschland über alle Branchen hinweg ein differenziertes System von Arbeitsbeziehungen geschaffen.

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

1.3 Gesetzliche Öffnungsklauseln fördern

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

Tarifautonomie beinhaltet auch die 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-Mitgliedschaft schützen

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 Tarifbindung nicht einseitig privilegieren

Es ist ein Irrweg, zur vermeintlichen Stärkung der Tarifbindung Unternehmen ohne Tarifvertrag zu benachteiligen. Solchen Plänen erteilen wir eine Absage.

Der Gesetzgeber kann tarifdispositives Recht schaffen. Er muss dann aber die Möglichkeit vorsehen, dass auch Unternehmen ohne Tarifvertrag den abweichenden Tarifvertrag anwenden können.

2.3 Keine Tariftreuregelungen / Tariftreuegesetze

Auch Tariftreuregelungen bzw. ein Tariftreuregister lehnt die vbw ab. Sofern öffentliche Aufträge des Bundes, der Länder und der Kommunen nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen gewähren, liegt ein Eingriff in die Tarifautonomie vor.

Tariftreuregelungen bzw. Tariftreuegesetze sind als marktwidrigen Regelungen regionaler 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. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022.

Solche Maßnahmen sind mit den vom Grundgesetz geschützten Grundsätzen der Tarifautonomie, der negativen Koalitionsfreiheit, des Gleichheitsgebots, des Neutralitätsgebots und der Arbeitsvertragsfreiheit unvereinbar. Dies bestätigt auch das von der vbw im April 2019 veröffentlichte Gutachten „Verfassungsrechtliche Grenzen der Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber“ von Prof. Dr. Clemens Höpfner, Münster.

2.4 Keine Verpflichtung zur Offenlegung des Bestehens einer Tarifbindung

Die Forderung der Pflicht zur Offenlegung des Bestehens einer *Tarifbindung* lehnen wir ab. Bereits jetzt ist der Arbeitgeber nach § 8 TVG verpflichtet, die im Betrieb anwendbaren *Tarifverträge* im Betrieb bekanntzumachen. Aus welchem Grund die Tarifverträge anzuwenden sind, ist für die betroffenen Arbeitnehmer sowie externe Dritte ohne Belang.

2.5 Gewerkschaftsbonus verhindern

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 Tarifautonomie und Arbeitskampf

Gerechte Spielregeln für Arbeitskampfrecht schaffen

Die Streikkultur hat sich geändert. Warnstreiks mit einer Dauer von bis zu 24 Stunden sind zu einem verhandlungsbegleitenden Druckmittel mit hohen wirtschaftlichen Schäden für die Unternehmen geworden. Dies stellt eine massive Verschärfung im Vergleich zu klassischen Warnstreiks dar und steht im Widerspruch zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sowie Arbeitskampfpazität.

Dennoch fehlt es weiterhin an einer konkreten gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts. Die rechtlichen Schranken und Rahmenbedingungen müssen in langwierigen Verfahren durch Einzelfallentscheidungen der Gerichte definiert werden. Unser rechtsstaatliches Demokratie- und Gewaltenteilungsprinzip fordert aber eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten. Das Bundesarbeitsgericht ist als „Ersatzgesetzgeber“ nicht ausreichend legitimiert.

Es gilt die tarifliche Friedenspflicht vor jeder Beeinträchtigung zu schützen, archaische Arbeitskämpfe zu vermeiden und Arbeitsplätze in Deutschland nicht zu gefährden. Deshalb treten wir für ein kodifiziertes Arbeitskampfrecht ein. Die im Arbeitskampf geltenden Spielregeln müssen gesetzlich normiert werden. Unter anderem ist es wichtig, dass ein dem Arbeitskampf vorausgehender obligatorischer Schlichtungsversuch angeordnet wird.

3.1 Parität im Arbeitskampf wiederherstellen

Tarifautonomie 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 uneinheitliche Rechtsprechung hat dazu geführt, dass mangels bestehender gesetzlicher Spielregeln das Kräftegleichgewicht (Arbeitskampfmittelparität) einseitig zu Lasten der Unternehmen verschoben ist.

3.2 Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfs

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 Unterstützungstreiks
- Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen
- Gesetzliche Abschaffung aller Mitbestimmungsrechte während des Streiks

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Leiter Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

E-Mail enno.schad@vbw-bayern.de

Anna Müller

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182

E-Mail anna.mueller@vbw-bayern.de