

BVN Position

April 2018

Stärkung der Tarifbindung

Die Tarifbindung in Deutschland ist rückläufig. Immer weniger Betriebe entscheiden sich für eine Tarifbindung. Grund hierfür ist der harte Wettbewerb zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen. Viele Unternehmen beschränken sich daher darauf, ihre Vergütung alleine an den Vorgaben der allgemeinverbindlichen Tarifverträge auszurichten. Im Baugewerbe sind dies im Wesentlichen der Mindestlohnvertrag, der Berufsbildungstarifvertrag, die tariflichen Regelungen im Zusammenhang mit der tariflichen Altersvorsorge und den vermögenswirksamen Leistungen, sowie die Arbeitszeit und Urlaubsregelungen. Zwar wurden die Regelungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen vereinfacht. Einige jüngere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zeigen, dass diese Regelungen aber mit einer Reihe von Rechtsunsicherheiten behaftet sind, die fatale Folgen haben können. Das 2017 beschlossene Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes (SokaSiG) belegt dies anschaulich.

Die Große Koalition spricht sich in ihrem Koalitionsvertrag dafür aus, „die Tarifbindung (zu) stärken“ (Zeile 2328-2329). Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und der Baugewerbe-Verband Niedersachsen schlagen dazu folgende Maßnahmen vor:

1. Tarifdispositive Gesetze nur für tarifgebundene Unternehmen

Durch tarifdispositives Gesetzesrecht schafft der Gesetzgeber die Möglichkeit, dass Tarifvertragsparteien für ihre Branchen unter Abweichung von gesetzlichen Standardvorgaben passgenauere, branchenspezifische Regelungen treffen. Die auf dieser Grundlage von den Tarifparteien erarbeiteten tariflichen Regelungen sind jedoch in der Regel Teil eines umfassenden Einigungspakets im Rahmen von Lohn-, Gehalts- oder Rahmentarifverhandlungen, bei denen ein insgesamt tragfähiger Gesamtkompromiss ausgehandelt wird.

Die Praxis zeigt, dass die Mehrheit aller Unternehmen gerne auf derartige tariflichen Regelungen zurückgreifen, die von gesetzlichen Standards abweichen. Prominente Beispiele sind die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten kürzen Kündigungsfristen, Verfallfristen, die Ausweitung des

Ausgleichszeitraum bei der Arbeitszeit oder die Möglichkeit der „Verblockung“ bei der Altersteilzeit.

Bisher dürfen derartige tarifliche Regelungen durch arbeitsvertragliche Bezugnahmen auch von Unternehmen genutzt werden, die nicht tarifgebunden sind, unter Umständen eine Vergütung deutlich unterhalb der tariflichen Entgeltsätze bezahlen oder andere Tarifstandards nicht einhalten. Diese gesetzlich zulässige Form der Rosinenpickerei führt daher allerdings nicht zu mehr Tarifbindung, sondern zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen.

Der ZDB und BVN fordern daher, durch Änderung der tarifdispositiven Gesetzesvorschriften sicherzustellen, dass zukünftig die Anwendung tariflichen Regelungen, durch die von gesetzlichen Standards abgewichen wird, nur durch tarifgebundene Unternehmen erfolgen darf und eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die tariflichen Einzelregelungen ausgeschlossen ist.

2. Rechtssichere Gestaltung der AVE

Einzelne Regelungen zur AVE von Tarifverträgen sind unklar. Dies betrifft insbesondere die gesetzlichen Regelungen zur Repräsentativitätsprüfung gemäß § 5 Abs. 1 a Satz 3 TVG i.V.m. § 7 Abs. 2 AentG, die faktisch nicht handhabbar und daher unberechenbar sind. Es bleibt sowohl unklar, wann und wie eine Repräsentativitätsprüfung durchzuführen ist. Die Regelung stellt damit einen Risikofaktor für die Wirksamkeit der AVE von Tarifverträgen über gemeinsamen Einrichtungen dar und bedarf dringend einer Klarstellung.

3. Feststellung der AVE-Unwirksamkeit

nur für die Zukunft Die Notwendigkeit eines Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes hat gezeigt, dass schon kleine Verfahrens- und Formfehler durch die damit mögliche rückwirkende Unwirksamkeitserklärung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen für gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Altersvorsorge, Finanzierung der Berufsausbildung, Urlaubskassenverfahren) sehr schnell eine existenzbedrohende Wirkung haben. Eine Rückabwicklung massenhafter Zahlungsströme ist aber in der Praxis auch nicht möglich. Daher sollte der Gesetzgeber für Verfahren nach § 98 ArbGG, bei denen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen geprüft wird, die Möglichkeit schaffen, dass die gerichtlich festgestellte Unwirksamkeit einer AVE keine Rückwirkung hat, sondern die Feststellung nur für die Zukunft gilt. Dies gibt den Tarifvertragsparteien und dem zuständigen Arbeitsministerium die Möglichkeit, die Verfahrens- oder Formmängel in einem neuen AVE-Verfahren zeitnah zu beheben, um so die Existenz der gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nicht nachhaltig zu gefährden. Wir verweisen insoweit als Beispiel auf die Praxis des Bundesverfassungsgerichts, selbst bei festgestellter

Verfassungswidrigkeit eines Gesetzes dem Gesetzgeber eine Frist einzuräumen, bis zu der der verfassungswidrige Zustand beseitigt werden muss.

4. Vorläufiger Schutz gemeinsamer Einrichtungen bei Verfahren nach § 97 ArbGG

Der Gesetzgeber hat im Rahmen des SokaSiG II die Gefahr gesehen, dass gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien im Laufe von lang andauernden Verfahren gemäß § 98 ArbGG finanziell „ausbluten“ können, wenn Beitrags- oder Umlageforderungen nicht mehr beigetrieben werden können. Ergebnis war die Einfügung des neuen § 98 Abs. 6 ArbGG. Der Gesetzgeber hat jedoch übersehen, dass eine gleichartige Gefahr auch im Rahmen von Verfahren nach § 97 ArbGG droht, bei denen die Tariffähigkeit einer Tarifvertragspartei auf den Prüfstand steht. Daher sollte § 97 ArbGG durch eine Regelung analog zu § 98 Abs. 6 ArbGG ergänzt werden.

5. Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien stärken

Die allgemeinverbindlichen tariflichen Regelungen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien haben zwar eine gesetzesähnliche Wirkung (sogenannter Hoheitsakt „sui generis“). Doch sofern es sich nicht um eine AVE nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz handelt, bei der die Einhaltung der tarifvertraglichen Vorschriften durch den Zoll kontrolliert wird, ist keine staatliche Institution mit der Überprüfung der Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge befasst. Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien haben als Privatsubjekte nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, die Einhaltung der Regelungen zu kontrollieren und durchzusetzen. Ein Beispiel sind allgemeinverbindliche tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge, die als zweite Säule der Altersvorsorge zwar eine wichtige Rolle für das Alterssicherungsniveau spielen. Allerdings stößt die Durchsetzung von Beitragsforderungen durch gemeinsame tarifpolitische Einrichtungen bisher auf datenschutzrechtliche Probleme.

Der ZDB schlägt daher eine gesetzliche Regelung zur Verbesserung des Datenaustausches zwischen gemeinsamen tariflichen Einrichtungen der Altersvorsorge und der Deutschen Rentenversicherung vor, um so Unternehmen identifizieren zu können, die sich einer durch allgemeinverbindlichen Tarifverträgen begründeten Beitragspflicht entziehen. Dazu erforderliche Daten werden von der Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung zwar derzeit erhoben, dürfen aber mangels Rechtsgrundlage nicht routinemäßig weitergeleitet werden.