

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.	4
Prof. Franz Josef Düwell, Weimar	6
Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz	10
Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten	14
Deutscher Gewerkschaftsbund	16
Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk	20
Benedikt Rüdeshim, Berlin.....	25
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	30
Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle.....	32
Prof. Dr. Frank Bayreuther, Passau.....	38
Dr. Thomas Klein, Trier	41
D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände	
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) - Bundesvorstand	48

Mitteilung

Berlin, den 7. Juni 2017

Die 123. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 19. Juni 2017, 10:45 bis 11:45 Uhr 10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1 MELH, Sitzungssaal: 3.101

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

BT-Drucksache 18/12510

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Finanzausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 19. Juni 2017, 10.45 – 11.45 Uhr

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e. V.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten

Prof. Dr. Frank Bayreuther, Passau

Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle

Prof. Franz Josef Düwell, Weimar

Benedikt Rüdeshiem, Berlin

Dr. Thomas Klein, Trier

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1074

13. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

1.

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. begrüßt die vorgesehenen Regelungen in Artikel 1, Abschnitt 7 (§§ 28 bis 30 SokaSiG2) zum Bäckerhandwerk.

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben in den 1970iger Jahren gemeinsam das „Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.“ (nachfolgend kurz: Förderungswerk) gegründet, das seither die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk mit gewährleistet hat. Dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales liegt nun ein Gesetzentwurf zur Sicherung weiterer gemeinsamer Einrichtungen vor, die von den Beschlüssen des BAG vom 21.09.2016 in Sachen SOKA BAU (10 ABR 33/15, 10 ABR 48/15) betroffen sind. Wir begrüßen, dass beabsichtigt ist, das Förderungswerk in dieses Gesetz einzubeziehen.

Das Förderungswerk beruht auf zwei Tarifverträgen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. und der NGG, die zuletzt im Jahr 2002 geändert und 2003 für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Zweck des Förderungswerks ist es, aus den ihm auf Grund der beiden Tarifverträge zufließenden Mitteln Maßnahmen der Bildung, insbesondere der Aus- und Weiterbildung zu bestreiten und insbesondere Beihilfen an Einrichtungen zu beruflichen und staatsbürgerlichen Bildung zu leisten. Nach den tarifvertraglichen Bestimmungen haben die Betriebe des Bäckerhandwerks zur Finanzierung dieser Aufgaben jährlich einen Beitrag von 1,1 Promille der Lohnsumme des Vorjahres zu entrichten.

Das Förderungswerk unterstützt mit diesen Mitteln die Bildungseinrichtungen des Bäckerhandwerks: Den gemeinnützigen Verein Bildung und Beruf e.V.

sowie die ebenfalls gemeinnützige Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim. Weiterhin werden von den Landesinnungsverbänden getragene Bildungsangebote und Bildungseinrichtungen unterstützt. Diese bieten mit Hilfe der zugewiesenen Mittel weit über die Vorbereitung zur Meisterprüfung hinausgehende Aus- und Weiterbildungsangebote an. Das Förderungswerk sichert damit die finanziellen Grundlagen der Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk. Es trägt damit nicht nur Sicherung von qualifiziertem Fachpersonal, sondern auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bäckerhandwerk bei.

Nach Auffassung der Unterzeichner ist es besonders wichtig, dass das Bäckerhandwerk seinen hohen Qualifikations- und Qualitätsstandard nicht nur aufrechterhält, sondern noch weiter ausbaut. Der immer härtere Wettbewerb durch die Brotindustrie, Backshops, Tankstellen, Lebensmitteleinzelhandel (LEH) zwingt das Bäckerhandwerk dazu, sich auf seine Kernkompetenz zu besinnen - und die liegt nun einmal darin, bestes Brot und beste Backwaren mit bester Qualifikation herzustellen und zu verkaufen. Ohne das Förderungswerk wären jedoch zahlreiche Aus- und Fortbildungsangebote - von der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, die Teil der Berufsausbildung ist, bis zu den Meisterkursen - nicht weiter aufrechtzuerhalten. Das Förderungswerk ist damit von existentieller Bedeutung für die Aus- und Fortbildung im Bäckerhandwerk, den Fachkräftenachwuchs, die Behauptung des Bäckerhandwerks im Wettbewerb, ja den Fortbestand des Bäckerhandwerks insgesamt.

Die der Arbeit des Förderungswerkes zugrundeliegenden beiden Tarifverträge sind vom zuständigen Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit im Jahr 2003 für allgemeinverbindlich erklärt worden - und zwar mit ausdrücklicher Anerkennung der wichtigen

Förderungsarbeit für die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk. Das bedeutet: Alle Betriebe des deutschen Bäckerhandwerks werden zur Beitragsleistung herangezogen – unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in einer Innung oder einem Verband. So wird vermieden, dass Innungsbetriebe einseitig belastet werden und es zu einer Wettbewerbsverzerrung kommt.

Den o.g. BAG-Beschlüssen zufolge erfordert die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen die zustimmende Befassung des zuständigen Ministers oder Staatssekretärs. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat uns mitgeteilt, dass hinsichtlich der AVE im Jahr 2003 „eine Befassung der Leitung (...) leider nicht gegeben“ ist. Aufgrund dessen könnten Betriebe unter Berufung auf o.g. BAG-Entscheidungen versuchen, sich der Beitragspflicht zu entziehen und geleistete Beiträge für die Vergangenheit zurückzuverlangen. Wenn keine Korrektur der o.g. BAG-Entscheidungen erfolgt, wäre das Förderungswerk damit in Gefahr. Es besteht Unklarheit, ob „unter Beachtung der Verjährungsfristen wechselseitige Rückforderungsansprüche hinsichtlich erbrachter Beitrags- und Erstattungsleistungen bestehen“ (Zitat aus den Pressemitteilungen des BAG zu den o.g. Entscheidungen).

Da bereits ein arbeitsgerichtliches Verfahren zu dem hier angesprochenen Komplex anhängig ist, besteht ein dringender Handlungsbedarf für den Gesetzgeber. Gesetzgebungsarbeiten zum Zwecke einer Rechtsprechungskorrektur müssen alsbald nach der Rechtsprechungsänderung aufgenommen werden (vgl. Preis, BT-Drs. 18(11)902, S. 12, 16 f.). Daher bitten

wir den Ausschuss für Arbeit und Soziales, sich für den zeitnahen Erlass des vorliegenden Gesetzes einzusetzen.

2.

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks begrüßt die vorgesehenen Regelungen in Artikel 2 zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Zur Stärkung des effektiven Rechtsschutzes der Sozialkassen als gemeinsamer Einrichtung der Tarifvertragsparteien soll den Arbeitsgerichten künftig ermöglicht werden, in Verfahren über Leistungsansprüche auf deren Antrag die Aussetzung nach § 98 Absatz 6 ArbGG mit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht zu verbinden. Dies beruht auf der aus unserer Sicht zutreffenden Erwägung des Gesetzgebers, dass die nicht auf Gewinnerzielung und Mehrung des eigenen Vermögens ausgerichteten Sozialkassen ihre im öffentlichen Interesse liegenden Aufgaben und Leistungen nur dann erbringen können, wenn sie Beitragsansprüche unter Zuhilfenahme gerichtlichen Rechtsschutzes effektiv und zeitnah durchsetzen können.

3.

Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen:

Der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks

- **begrüßt die vorgesehenen Regelungen,**
- **bittet den Ausschuss für Arbeit und Soziales, sich für den zeitnahen Erlass des Gesetzes einzusetzen.**

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1075neu

15. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Prof. Franz Josef Düwell, Weimar

1. Rechtliche Ausgangslage und Erforderlichkeit des SokaSiG II

Der zuständige Fachsenat des BAG hat in den Beschlüssen vom 21. September 2016, 10 ABR 33/15, 10 ABR 48/15 und vom 25. Januar 2017, 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15 erkannt:

1. für die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) sei es zwingende Voraussetzung, dass sich die Leitung des zuständigen Ministeriums mit dem Erlass befasst habe und
2. für die Erfüllung des nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in der bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung für den Erlass der AVE erforderlichen 50-Prozent-Quorum sei nicht auf die Einschränkungen und Ausnahmen des Geltungsbereichs der AVE Erklärung sondern auf ausschließlich auf den Geltungsbereich des Tarifvertrags abzustellen.

1.1. Reparaturgesetzgebung von Nöten

Das BAG hat in seinen Beschlüssen auf die Rechtsprechung des BVerfG zur Unzulässigkeit der Beschlussfassung der Bundesregierung im sog. Umlaufverfahren gem. § 20 II GOBReg Bezug genommen. Dort ist die mangels Evidenz der Fehlerhaftigkeit der jahrzehntelang ohne Beanstandung geübten Beschlusspraxis lediglich für die Zukunft mit dem Verdikt der Unwirksamkeit von im Umlaufverfahren beschlossenen Rechtsverordnungen verknüpft worden (BVerfGE 91, 148; dazu Düwell, jurisPR-ArbR 2/2017, Anm. 1; Engels, Die Sozialkassen im Baugewerbe und das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz auf dem Prüfstand, NZA 2017, 680, 682). Im Schrifttum wird darauf hingewiesen, das BAG lasse die Einheitlichkeit beim Verfahren des Erlasses von AVE unberücksichtigt, die darin bestanden habe, dass zumindest bis zum Ende des Jahres 2014 eine

Befassung des zuständigen Ministers nicht durchgängig erfolgte. Warum die Rechtswidrigkeit der bisherigen Staatspraxis evident gewesen sein soll, bleibe unerfindlich (so ausdrücklich: Engels, Die Sozialkassen im Baugewerbe und das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz auf dem Prüfstand, NZA 2017, 680, 682). Unabhängig von der verfassungsrechtlichen Bewertung der neuen Rechtsprechungslinie des BAG zur Wirksamkeitsvoraussetzung der Ministerbefassung, ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG) vom 16.05.2017 eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Sozialkassenverfahren im Baugewerbe durch „AVE qua Gesetz“ geschaffen hat. Damit hat der Gesetzgeber für die Sozialkassenverfahren im Baugewerbe zu Gunsten der großen Gemeinsamen Einrichtungen der Bau-Tarifvertragsparteien den vor den Entscheidungen des BAG bestehenden Zustand durch das rückwirkende SokaSiG wiederhergestellt. Durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken dagegen bestehen nicht (vgl. die erschöpfende rechtswissenschaftliche Untersuchung von Engels, Die Sozialkassen im Baugewerbe und das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz auf dem Prüfstand, NZA 2017, 680, 683 ff). Es ist deshalb folgerichtig, dass die der Fraktionen der CDU/CSU und SPD mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes in einem zweiten Schritt auch für die kleinen Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien tätig werden. Alles andere bewirke eine nicht zu rechtfertigende Schlechterbehandlung der von Gemeinsamen Einrichtungen Leistungen erhaltenden Beschäftigten:

- im Maler- und Lackiererhandwerk,
- im Dachdeckerhandwerk,

- im Gerüstbauerhandwerk,
- im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk,
- im Betonsteingewerbe,
- in der Steine- und Erden-Industrie nebst Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie,
- im Bäckerhandwerk,
- in der Brot- und Backwarenindustrie,
- im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau,
- in der Land- und Forstwirtschaft sowie
- der Redakteurinnen und Redakteure von Tageszeitungen.

1.2. Problem: Ermittlung der Großen Zahl

Die vom Zehnten Senat am 21. September 2016 begründete neue Rechtsprechungslinie des BAG hat auch für das seit dem 16. August 2014 geltende neue Recht der AVE Bedeutung. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz hatte ausdrücklich die Zielsetzungen, die abnehmende Attraktivität der Koalitionen zu stärken und angesichts der abnehmenden Tarifbindung die Voraussetzungen für den Erlass der AVE zu erleichtern. Dazu ist ua. das bis dahin bestehende starre Quorum der 50% Tarifgebunden durch die folgende Neufassung des § 5 Abs. 1 Satz 2 TVG abgelöst worden: „Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn

1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen **überwiegende Bedeutung** erlangt hat oder....“.

Ob der Tarifvertrag die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat, bestimmt sich in Anwendung der Auslegung des Zehnten Senats jetzt nach dem Vergleich der Großen und der Kleinen Zahl. Die kleine Zahl der Arbeitnehmer, die als Tarifgebundene oder durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst werden, muss im Verhältnis zur Gesamtzahl der potenziell vom Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer überwiegen. Nach der Auslegung des Zehnten Senats kommt es für die Ermittlung der Großen Zahl darauf an, wie viele Arbeitnehmer insgesamt unter den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrags fallen. Maßgeblich soll dabei der Begriff des Geltungsbereichs sein, wie er im § 5 Abs. 1 TVG und § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG verwendet wird. Ist der Geltungsbereich im Tarifvertrag selbst beschränkt, beispielsweise durch Ausnahmen iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. VII VTV, seien in solchen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer nicht bei der Ermittlung der Großen Zahl zu berücksichtigen. Für die Ermittlung der Großen Zahl sei es entgegen der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte unerheblich, ob die AVE mit Einschränkungen hinsichtlich des betrieblichen Geltungsbereichs erlassen ist. Vielmehr sei auch im Fall eines bereits eingeschränkten Antrags auf AVE oder einer Einschränkung der AVE ohne Antrag durch das BMAS auf den tariflichen Geltungsbereich abzustellen. (dazu im Einzelnen BAG 21. September 2016 - 10 ABR 33/15 - Rn. 189 bis

200). Hierzu enthält der vorgelegte Gesetzentwurf bedauerlicher Weise keine Aussage, obwohl diese Auslegung die jahrzehntelang bewährte Praxis der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände entwertet, die Abgrenzung in Konkurrenzfällen mit Hilfe der AVE-Ausnahmen und -beschränkungen insbesondere nach der Verbandzugehörigkeit zu regeln. Den Verbänden ist die Fortsetzung der bewährten Praxis zu ermöglichen. Dazu bedarf es einer minimalen Gesetzesänderung. Dazu unterbreite ich unter 1.3 einen Vorschlag.

1.3. Vorschlag zur Problembehebung in § 5 Abs. 1 TVG

§ 5 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt (Unterstreichungen zeigen die Ergänzung an) neugefasst:

„2Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn

1. der Tarifvertrag im Geltungsbereich der beantragten Allgemeinverbindlicherklärung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder....“

Begründung:

Die Neufassung des § 5 TVG durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz sollte die Erteilung der AVE erleichtern. Die neue Rechtsprechung des BAG zur Großen Zahl (BAG 21. September 2016 – 10 ABR 33/15) steht jedoch der beabsichtigten Erleichterung entgegen. Die Zahl der bei Mitgliedsbetrieben des antragstellenden Arbeitgeberverbandes beschäftigten Arbeitnehmer (Kleine Zahl) wird im Vergleich zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (Große Zahl), oft nicht mehr ausreichen. Obwohl die alte 50% - Klausel nicht mehr gilt, bleibt die Zahlenrelation in abgeschwächter Form wichtig, da das BMAS zu prüfen hat, ob der Tarifvertrag überwiegende Bedeutung erlangt hat (Abs. 1 Satz 2 Nr. 1), bzw. ob ein Sozialkassentarifvertrag repräsentativ ist (Abs. 1a Satz 3). Die AVE stattdessen mit der Vermeidung wirtschaftlicher Fehlentwicklungen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) zu begründen, wird nicht immer möglich sein. Wie der BAG Beschluss vom 25. Januar 2017 (- 10 ABR 43/15 – juris) zeigt, hält das BAG an seiner am 21. September begründeten neuen Rechtsprechung zum AVE-Geltungsbereich fest. Danach sind die im AVE-Antrag enthaltenen Einschränkungen der Allgemeinverbindlicherklärung weiterhin unbeachtlich. Die „Große Zahl“ wird gegen den Willen der antragstellenden Tarifvertragsparteien aufgebläht; es wird mehr berechnet, als nach deren im AVE Antrag erklärten Willen erfasst werden soll. Die Folge: Die überwiegende Bedeutung eines Tarifvertrages wird häufiger zu verneinen sein, weil die vom BAG definierte Große Zahl die von der AVE ausgenommenen Betriebe mit umfasst. Dies gilt entsprechend für die Repräsentativität von Sozialkassentarifverträgen. Es wäre rechtspolitisch verfehlt, wenn die bisherigen Einschränkungen des AVE-Antrags gestrichen und stattdessen als Ausnahmen im Geltungsbereich des Tarifvertrages angesiedelt würden. Durch die AVE-Ausnahme werden nur tarifgebundene Mitglieder anderer Koalitionen (subjektiv) ausgenommen, durch Ausnahmen im Geltungsbereich würden ganze Gewerbebereiche herausfallen. Der sog.

Schmutzkonkurrenz (BVerfGE 55,7) durch tariflose Betriebe würde Tür und Tor geöffnet. Zahlreiche Arbeitnehmer, die Bauarbeiten im landläufigen Sinne verrichten, würden ihren tarifvertraglichen Schutz verlieren.

Richtiger Weise ist zur Bestimmung der Großen Zahl auf die Anzahl der Arbeitsverhältnisse in den Betrieben abzustellen, die in den durch den tariflichen Geltungsbereich unter Berücksichtigung der Einschränkungen und Bereichsausnahmen fallen, wie sie im AVE Antrag der Tarifvertragsparteien festgelegt sind. Diese gemeinsamen Festlegungen der Tarifvertragsparteien stellen koalitionsmäßige Betätigungen dar, die dem Schutz des Art 9 Abs. 3 GG unterfallen. Sie sind Ergebnisse einer historischen Entwicklung, die sich bewährt hat. Sie sollen nach dem gemeinsamen Willen der Tarifvertragsparteien Schmutzkonkurrenz verhindern. Im Einvernehmen der Verbände konnte das in der Vergangenheit auch erreicht werden.

Dazu ein Beispiel:

Die Abgrenzung von Kabelbau und Kabelleitungstiefbau war lange Zeit ein Problem. Es war durch geschickte „Betriebsgestaltung“ leicht, der Erfassung durch die Bau-TV'e zu entgehen. Man musste nur einen Elektromeister anstellen, und schon handelte es sich um einen Kabelbaubetrieb, wenngleich ein Betrieb mit 100 oder mehr Bauarbeitern überwiegend Erdarbeiten verrichtete, also ein klassischer Tiefbaubetrieb war. Dieser Betrieb konnte dann seine Leistungen unter Unterbietung der bautariflichen Kostenstandards anbieten. Eine Erfassung durch die Tarifverträge der Metallindustrie stand nicht zu befürchten, wenn man nicht Mitglied im entsprechenden Arbeitgeberverband war, weil diese Tarifverträge traditionell nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Entsprechende Gestaltungen sind auch zwecks Unterlaufens anderer Abgrenzungen möglich, z.B. im Fertigungsbau. Es gab „Betriebsberater“, die nicht schlecht davon lebten, Betriebe aus den Tarifverträgen herauszulösen. In den Abgrenzungsgesprächen mit den Vertretern der an den Bau angrenzenden Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften (betroffen damals Metall, Holz/Kunststoff, Chemie) wurde diese Problematik anerkannt. Man wollte auch lediglich die eigenen Mitglieder von den Bau-TV'n ausgenommen wissen und stimmte deshalb der „subjektiven“ Ausnahme im AVE-Antrag für die Verbandsmitglieder zu. Zugleich versprach man sich von dieser Konstruktion ein Werbeargument für Neumitglieder: „kommt in unseren Verband, dann werdet ihr nicht von den Sozialkassen-Tarifverträgen erfasst“. Gleichzeitig war durch die Verbandsmitgliedschaft ein tariflich geregelter Mindeststandard gesichert.

Warum sollte diese, die Attraktivität der Koalitionen erhöhende und zudem Konkurrenzkonflikte konsensual lösende Gestaltungspraxis aufgegeben werden? Die Aufgabe dieser bewährten Praxis ist jedoch für die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände unausweichlich, wenn Sie entsprechend der neuen Rechtsprechungslinie ausschließlich darauf angewiesen sind, den (objektiven) tariflichen Geltungsbereich des Tarifvertrags einschränkend festzulegen,

um die Schutzwirkung der AVE für Niedriglohnbereiche zu erhalten. Das ist sowohl koalitions- als auch sozialpolitisch kontraproduktiv.

2. Die Änderungen in § 98 Abs. 6 ArbGG

2.1. Dringender Regelungsbedarf

Für die in Artikel 2 des Entwurfs vorgesehene Änderung des § 98 Absatz 6 ArbGG besteht ein dringender Regelungsbedarf. Zur Sicherung des Bestandes der Sozialkassen als gemeinsamer Einrichtung der Tarifvertragsparteien muss den Gerichten für Arbeitssachen ermöglicht werden, in Verfahren über Leistungsansprüche trotz einer Aussetzung des Verfahrens die Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht verbinden zu können. Die Erfahrungen der SOKA-BAU zeigen, dass die Beschlüsse des Zehnten Senats vom 22. September 2016 zu Aktionen gegen die Beitragzahlungen genutzt werden, um die Sozialkassen in Liquiditätsprobleme zu bringen. So sind nach einer Auswertung 2.597 streitige Beitragsverfahren von SOKA-BAU zum Ruhen gebracht. Aktuell beläuft sich das offene Forderungsvolumen gegen Betriebe, die bereits gerichtlich in Anspruch genommen wurden, auf 476 Mio. EUR, das sind rund 16 % des Gesamtbeitragsvolumens eines Jahres (Auskunft SOKA-BAU vom 13.6.2014). Bei den kleinen Gemeinsamen Einrichtungen ist die Lage ebenso dramatisch, wie sie vor dem SokaSiG I für die SoKa Bau war:

- Die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks 665 Verfahren mit 1,1 Mio. EUR offenem Beitragsvolumen.
- Die Sozialkasse des Gerüstbauhandwerks im April 2017 alleine für die Beitragszeiträume ab dem 01.01.2016 in 452 Verfahren ein Volumen von 2,6 Mio. EUR offen.
- Die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks hat offene Beitragsforderungen in Höhe von 1,2 Mio. EUR bzw. 17 % des Gesamtjahresvolumens.
- Die Sozialkasse des Malerhandwerks hatte April 2017 offene Beitragsforderung von über 12,6 Mio. EUR und insgesamt 1.494 Beitragsklagen.

Für die kleinen Gemeinsamen Einrichtungen ist eine solche Situation nur für einen kurzen Zeitraum verkraftbar. Ein rasches Einschreiten ist geboten, sonst besteht die Gefahr für den Bestand der Sozialkassen der kleinen Gemeinsamen Einrichtungen und längerfristig auch für den Bestand der SoKa Bau als großer Gemeinsamer Einrichtung. Es ist nämlich zu beobachten, dass die erstinstanzlich zuständigen Arbeitsgerichte geneigt sind, unabhängig davon, ob gegen die konkreten entscheidungserheblichen AVE Beschlussverfahren nach § 98 ArbGG eingeleitet wurden oder nicht, aus prozessökonomischen Gründen die Beitragsverfahren auszusetzen. So wird berichtet, die für die SoKa Bau zuständigen Kammern in Wiesbaden fast alle Verfahren aussetzen (Auskunft SOKA-BAU vom 13.6.2014). Es ist deshalb die Bestimmung in § 98 Abs. 6 ArbGG unverzichtbar:

1. Die Beschränkung der Aussetzung auf „ernsthafte Zweifel“ (Satz 1).

2. Die Regelung, dass bei Aussetzung des Verfahrens das Gericht auf Antrag den als Beitrags-schuldner in Anspruch Genommenen zur vorläufigen Leistung zu verpflichten hat (Satz2).

2.2. Vorläufige Leistungsverpflichtung

Die eingefügte vorläufige Leistungsverpflichtung stellt sich als eine besondere Form der Leistungsverfügung dar. Allerdings sind die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Verpflichtung zur vorläufigen Leistung in § 98 Abs. 6 ArbGG - E abschließend geregelt. Im Wege der Spezialität gehen die Regelungen in § 98 Abs. 6 ArbGG - E den allgemeinen Regelungen in §§ 935 ff. ZPO vor. Ein Rückgriff auf § 935 ff. ZPO ist deshalb im Ergebnis ausgeschlossen. Das sollte bei der Beratung und Beschlussempfehlung im Ausschuss klargelegt werden. Des Weiteren sollte die Anwendung von § 321 ZPO, § 62 Abs. 1 ArbGG geklärt werden. Insbesondere empfiehlt sich, den Hinweis aufzunehmen, dass der vorläufige Leistungsanspruch die Wirkungen eines Endurteils hat bzw. diesem gleichsteht. Verfassungsrechtliche Bedenken sind nicht angebracht (vgl. zum Spielraum des Gesetzgebers: BVerfG 12. Mai 2005 - 1 BvR 569/05 - zu II 1 c aa der Gründe mwN juris Rn. 22 f., BVerfGK 5, 237).

2.3. Vorläufige Vollstreckung

Es finden die Grundsätze der vorläufigen Vollstreckbarkeit arbeitsgerichtlicher Entscheidungen Anwendung. Satz 6 stellt klar, dass die vorläufige Vollstreckbarkeit der vorläufigen Leistungsverpflichtung endet, sobald in der Ausgangsentscheidung die

Klage rechtskräftig abgewiesen wird. Die Gemeinsame Einrichtung hat dann nach § 717 ZPO den vorläufig vollstreckten Betrag zu erstatten.

2.4. Vorläufige Leistungsverpflichtung nur zu Gunsten Gemeinsamer Einrichtungen?

Es überrascht, dass die vorläufige Leistungsverpflichtung als Sonderregelung exklusiv für Gemeinsame Einrichtungen eingefügt worden ist. Das ist rechtspolitisch verfehlt; denn auch die Arbeitnehmer, die aus den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen Ansprüche ableiten, werden bei Aussetzung des Verfahrens auf die lange harte Wartebank geschoben. Das ist sozialpolitisch wenig nachvollziehbar; denn es trifft zumeist Niedriglöhner, die existenziell auf ihre tariflichen Leistungen angewiesen sind. Zudem ist diese Aussparung verfassungsrechtlich in Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG bedenklich; denn es ist kein Sachgrund für die Schlechterstellung der Arbeitnehmer ersichtlich. Diese Bedenken stehen jedoch nicht der Wirksamkeit der Bestimmungen in Satz 2-6 zu Gunsten der Gemeinsamen Einrichtungen entgegen. Notwendig ist eine Klarstellung, dass die vorläufige Leistungsverpflichtung auch im Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG zulässig ist.

2.5. Evaluation

Aus dem politischen Raum wird die Forderung einer Befristung der Änderung von § 98 Abs. 6 ArbGG-E vorgebracht. Diese Forderung ist für mich rechtlich nicht nachvollziehbar. Hat man Zweifel an der rechtspolitischen Sinnhaftigkeit der Norm, so ist der richtige Ansatz die Aufnahme einer Evaluierungsvorschrift.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1076

13. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz

1. Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz (BV Farbe)

Der BV Farbe ist der Unternehmens- und Wirtschaftsverband des Maler- und Lackiererhandwerks. Als Bundesinnungsverband nach der Handwerksordnung wird er getragen von 17 Landesinnungsverbänden, mit bundesweit 360 Innungen. Er vertritt die Interessen einer Branche mit mehr als 41.000 Unternehmen, die mit einem breiten Tätigkeitsspektrum zur Werterhaltung von Gebäuden, der Wärmedämmung, dem Fassadenanstrich bis zur Denkmalpflege, der Innenraumgestaltung, dem Korrosionsschutz, bis hin zur Fahrzeuglackierung, am Markt agieren. Die Beschäftigtenstruktur ist von Kleinbetrieben mit durchschnittlich 3-4 Mitarbeitern geprägt. Nahezu die Hälfte der Betriebe (mehr als 19.000) sind Alleinmeisterbetriebe ohne Beschäftigte.

2. Zusammenfassung

- Eine rasche Verabschiedung des o.g. Gesetzentwurfs ist notwendig, um den Bestand der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren im Maler- und Lackiererhandwerk zu erhalten und die nach den BAG Entscheidungen vom 21.09.2016 (10 ABR 33/15, ff.) bestehenden rechtlichen Unsicherheiten, die sich u.a. in zwischenzeitlich ergangenen Entscheidungen der Arbeitsgerichte zeigen, zu beenden.
- Die Altersvorsorgeansprüche von mehr als 307.000 versicherten Personen (Anwärter: ca. 263.000; Rentner ca. 44.000) stehen zur Disposition. Offene Fragen zur nachgelagerten Haftung der überwiegend dann betroffenen Kleinbetriebe würden das Vertrauen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Altersvorsorge und in staatliches Handeln massiv zerstören. In einer

Branche mit einem hohen Anteil von Unterbrechungen der ganzjährigen Beschäftigten steht die Absicherung der Urlaubsansprüche in Frage.

- Regeln für faire Wettbewerbsbedingungen in dem personalkostenintensiven Handwerk könnten ihre Geltung verlieren bzw. nicht fortgesetzt werden.
- Die Möglichkeit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht der Arbeitsgerichte schafft einen ausgewogenen Interessenausgleich. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, um das Austauschverhältnis mit Leistungen an die Beschäftigten und Betriebe fortzusetzen. Dies ist zwingend geboten für den Erhalt der Sozialkassenverfahren.
- Bedenken gegen die Verfassungsgemäßheit des Gesetzentwurfs bestehen nicht.

3. Sozialkassenverfahren im Maler- und Lackiererhandwerk

Witterungsbedingt kommt es in dem Handwerk zu erheblichen Arbeitsausfällen. 44,3% aller gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk waren in 2016 nicht durchgängig 12 Monate beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war länger als 1 Monat unterbrochen. 18,9% der Arbeitnehmer hatten lediglich eine Beschäftigungsdauer von bis zu 6 Monaten.

Um die Attraktivität der Branche zu steigern, zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, wurden Sozialkassensysteme von den Tarifvertragsparteien geschaffen, die die spezifischen Nachteile ausgleichen:

- zum Urlaubsverfahren seit dem Jahr 1971
- zur zusätzlichen Altersvorsorge seit dem Jahr 1975

Grundlage hierfür ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Tarifverträge. Die Wahrung von fairen Wettbewerbsbedingungen können freiwillige Lösungen nicht bieten. Nahezu 80% der Betriebskosten bei Malerbetrieben sind Personalkosten. Ohne die AVE würden in der Kleinbetrieblichen Struktur mit einem hohen Verdrängungswettbewerb am Markt erhebliche Wettbewerbsverzerrungen bestehen. In deren Folge würden sich Betriebe dazu entschließen, die Leistungen nicht zu finanzieren bzw. sich einer ruinösen Lohndumpingspirale auszusetzen.

3.1. Zusätzliche Altersvorsorge

Versorgungslücken aufgrund der nicht durchgängigen ganzjährigen Beschäftigung werden durch eine arbeitgeberfinanzierte überbetriebliche zusätzliche Altersversorgung geschlossen. 307.000 versicherte Personen (263.000 Anwärter und ca. 44.000 Rentner) profitieren derzeit von einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente bzw. haben entsprechende Ansprüche hierauf. Jährlich werden mehr als € 40,7 Mio. an Leistungen an Rentner ausbezahlt.

In dem für Neuanwärter geschlossenen System der Rentenbeihilfe wird ein Festbetrag als Leistungszusage gewährt. Eine besondere Kraftanstrengung wurde unmittelbar nach der Wiedervereinigung geschafft. Das System wurde in den ostdeutschen Bundesländern eingeführt, mit der Anerkennung von früheren dortigen Beschäftigungszeiten. Alle Beschäftigte aus den Regionen wurden direkt zu neuen Anspruchsberechtigten. Leistungen wurden sofort ausbezahlt, obwohl noch kein Beitrag der dortigen Betriebe aus Vorjahren zur Verfügung stand.

Mit einer Reform 2006 wurde der Geschäftsbereich Rentenbeihilfe zu Gunsten eines individuell kapitalgedecktes Systems der „ZVK-Zukunft-Rente“ geschlossen. Für alle Beschäftigte seit dem Jahrgang 1976 und erstmals neu in die Branche kommende Arbeitnehmer wird die monatliche Beitragszahlung des Arbeitgebers in Versorgungsbausteine umgewandelt, die dem persönlichen Arbeitnehmerkonto sofort gutgeschrieben bzw. hierüber kapitalisiert werden.

3.2. Sicherung Urlaubsansprüche

Der strukturbedingt häufige Arbeitgeberwechsel hat bei Anwendung der Regeln des Bundesurlaubsgesetzes Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Daher wurde eine speziell auf die Branche zugeschnittene Lösung gefunden. Der Arbeitgeber zahlt einen Durchschnittsbeitrag, ermittelt anhand der Gesamtaufwendungen der Branche für das Urlaubsentgelt und ein zusätzliches Urlaubsgeld. Hierfür erhält er eine Kostenerstattung in Höhe des tatsächlichen tariflich festgelegten Urlaubsanspruchs von 25, 28 oder 30 Tagen oder ggf. der zusätzlichen Urlaubstage bei Schwerbehinderung. Sollte es zu einem Verfall der Urlaubsansprüche gekommen sein, zahlt die Malerkasse eine direkte Entschädigung an den Betroffenen aus. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Malerkasse einen direkten Anspruch auf Auszahlung eines bestehenden Guthabens aus dem Arbeitszeitkonto, welches zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung bei den Unternehmen geführt werden kann. Der Arbeitgeber muss

zur Sicherung der Arbeitszeitkonten keine weiteren Aufwendungen betreiben.

Die Beitragszahlung und die Meldung sind Grundlage für die Berechnung der Gewerbezugehörigkeit, woraus sich wiederum die Höhe des Urlaubsanspruchs ergibt. Nach dem Tarifvertrag kann an den Betrieb nur eine Erstattung geleistet werden, wenn alle bis dahin fälligen Beiträge eingegangen sind. Soweit der Betrieb es wünscht, kann er in einem speziellen Verfahren Beitrags-Erstattungsforderungen monatlich direkt miteinander verrechnen. Dies ist ebenso nur möglich, wenn keine offenen Forderungen bzw. Klageverfahren gegen das Unternehmen bestehen.

3.3. Durchführung Malerkasse

Die Umsetzung der tarifvertraglichen Regeln erfolgt über die Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk e.V. und die Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks VVaG, die unter der gemeinsamen Dachmarke „die Malerkasse“ zusammengefasst sind. Es handelt sich um eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien i.S. des § 4 Abs. 2 TVG. Dies bietet die Gewähr für eine besondere Nähe zur Branche.

Die anerkannte Gemeinnützigkeit der Kassen schließt eine Gewinnerzielungsabsicht aus. Die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge sind so bemessen, dass diese gerade für die Verfahrensdurchführung angemessen sind. Rücklagen werden im Rahmen der Risikovorsorge gebildet. Die Prüfung der Auskömmlichkeit ist Gegenstand des Testats der Wirtschaftsprüfer im Jahresabschluss. Satzungsbestimmungen geben einen Rahmen vor. Deren Höhe ist aber nicht ausreichend, um alle Eventualitäten bei Auskehrung aller Rückforderungsansprüche der nicht tarifgebundenen Betriebe nach Bereicherungsrecht für den gesamten möglichen Zeitraum abzudecken. Gerade in der länger anhaltenden Phase des Systemumstiegs bei der Altersvorsorge, mit der Schließung der Rentenbeihilfe, ist die Malerkasse auf einen stetigen Beitragsfluss angewiesen.

Mit dem gerade beschlossenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BT-Drs 18/11286) hat der Gesetzgeber im sog. Sozialpartnermodell den Tarifvertragsparteien eine besondere Verantwortung zugeschrieben, die über gemeinsame Einrichtungen umgesetzt werden können. Tarifvertragliche Sozialkassen, wie die Malerkasse, sind hierfür ein Modell.

3.4. Aktuelle Situation nach den BAG Beschlüssen

Obwohl die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.09.2016 alleinig zu den AVE's der Tarifverträge für das Baugewerbe ergingen, können seitdem keine rechtskräftigen Titel im Wege des Urteils beim alleinig zuständigen Arbeitsgericht Wiesbaden erwirkt werden.

In seiner Entscheidung vom 25.01.2017 hat das BAG in einem Rechtsbeschwerdeverfahren festgehalten, dass ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit der AVE für die Tarifverträge im Maler- und Lackiererhandwerk vorgetragen wurden, deren Klärung alleinig im Beschwerdeverfahren nach § 98 Abs.6 ArbGG beim zuständigen LAG Berlin-Brandenburg erstinstanzlich erfolgen kann.

Zudem ist seit dem 14.12.2016 ein Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der AVE der Tarifverträge Maler- und Lackiererhandwerk gestellt. Ausdrücklich werden zur Begründung die BAG Entscheidungen vom 21.09.2016 herangezogen. Zwar hat die ursprüngliche Antragstellerin ihren Antrag zurückgenommen. Aufgrund des Beitritts von weiteren Beteiligten läuft das Verfahren weiter.

Zur Risikoabschätzung und Prognose-Entscheidung für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Malerkasse erfolgt aktuell monatlich eine Auswertung mit einer Simulation möglicher Klageläufe, die stattfinden würden, wenn von einer Befassung beim Arbeitsgericht Wiesbaden ausgegangen werden könnte. Hieraus ergeben sich aktuell folgenden Auswirkungen:

Der Klagebetrag aus ausgefallenen/anstehenden Klagen, die nicht bei Gericht anhängig gemacht wurden oder zu ruhenden Verfahren gebracht wurden, beträgt 12,6 Mio. €. Über Verrechnungen des Beitragsolls mit einem noch vorliegenden Erstattungsguthaben wurden zur Klagevermeidung Vereinbarungen mit den betroffenen Unternehmen abgeschlossen, mit einem Verrechnungsvolumen von ca. 5,3 Mio. €. Hieraus ergibt sich ein Gesamtbetrag von ca. 17,9 Mio. € an einem möglichen Klagevolumen, welches seit dem 21.09.2016 nicht im Wege der Klage anhängig gemacht werden konnte. Damit ist derzeit ca. 4,5% des jährlichen Beitragsvolumens betroffen.

3.5. Auswirkungen

- Der Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit hätte schwerwiegende Folgen u.a. für die über 307.000 Leistungsbezieher von bzw. Anwärter auf zusätzliche Altersbezüge von der Malerkasse und deren ehemalige oder jetzige Beschäftigungsbetriebe in dem Rentenleistungen gekürzt werden müssen oder sogar gänzlich wegfallen. Die Betriebe wären nachrangigen Haftungsansprüchen von bereits ausgeschiedenen Beschäftigten oder aktiven Mitarbeitern ausgesetzt, soweit es an der finanziellen Leistungsfähigkeit der Malerkasse mangelt.
- Lohndumping – Senkung der Arbeitsstandards: Das Fehlen von allgemein gültigen Standards könnte eine ganze Branche in Verruf bringen, worunter besonders diejenigen leiden müssten, die sich in aller Regel normenkonform verhalten.
- Sollte es zur Rückabwicklung nach den bereicherungsrechtlichen Regeln der §§ 812ff BGB kommen, würde dies angesichts der unterschiedlichen Erwerbsbiografien der Beschäftigten zu einer chaotischen Verfahrensweise führen. Angesichts des möglichen Rückwirkungszeitraums von 10 Jahren wäre die Existenz der Malerkasse gefährdet bzw. der Fortbestand nicht mehr gesichert. Die hierdurch entstehenden Zustände würden zu einem erheblichen Vertrauensverlust zu den tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren, insbesondere bei den Zusagen zur Altersvorsorge, führen. Möglicherweise muss ein erheblicher Teil der jeweils gezahlten Beiträge und in der Folge auch von der Malerkasse gewährten Leistungen ab 2006 rückabgewickelt werden. Dies

hätte ein rechtliches Chaos und ein erhebliches Maß an rechtlicher Unsicherheit zur Folge.

4. Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht

Die Möglichkeit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht durch das zuständige Arbeitsgericht im Falle der Aussetzung ist konsequent zur Vermeidung einer Voreiligkeit der Entscheidung in der Hauptsache zur Wirksamkeit/Unwirksamkeit der AVE.

Vorab zunächst zur Einordnung der Bedeutung des Instruments der Beitragsklagen für die Malerkasse: Bereits im Interesse einer hohen Akzeptanz für die Kassenverfahren ist es das Anliegen der Malerkasse, Klagen zur Forderungsbeitreibung nur zurückhaltend zu betreiben und auf das notwendige geringe Maß zu beschränken. Dabei sind aber auch die Interessen der großen Mehrheit der Betriebe im Blick zu behalten, die ordnungsgemäß und regelmäßig ihren Zahlungsverpflichtungen nachkommen. Die Aufrechterhaltung eines fairen Wettbewerbs ist von besonderer Relevanz. Die Kritik an der vermeintlich hohen Anzahl von Klagen im Jahresverlauf erkennt:

- Das gesamte Forderungsmanagement der Kasse erfolgt über Klagen. Aus technischen Gründen wird kein Mahn-Vollstreckungsverfahren betrieben.
- Aufgrund der monatlichen Fälligkeit der Beiträge kommt es mehrfach zu Klagen gegen denselben Betrieb. Die Anzahl der Klagen hat keine Aussagekraft zur Akzeptanz der Verfahren.

Tatsächlich wurden in den vergangenen Jahren im Durchschnitt jährlich gegenüber ca. 11% der teilnehmenden Betriebe Forderungen im Wege der Beitragsklage geltend gemacht. Gegenüber ca. 66% dieser verklagten Betriebe kommt es vor oder in dem 1. Gütertermin zu einer Beendigung des Rechtsstreits. Damit kommt es im Jahresverlauf bei allenfalls 500 - 600 Betrieben zu einer erstinstanzlichen Entscheidung durch das Arbeitsgericht. In vielen Fällen kommt es auch dort vorweg zu einer gütlichen Verständigung.

Bedeutsam ist das Instrument der vorläufigen Zahlungsverpflichtung sicherlich dort, wo es generell um die Aufrechterhaltung der Leistungen für die betroffenen Arbeitnehmer geht. Wie unter 3.1/3.2 beschrieben steht die Beitragszahlung im unmittelbaren Wirkungszusammenhang zur

- monatlichen Umwandlung der Beiträge in Versorgungsbausteine für die Arbeitnehmer bei den „ZVK-Zukunft-Renten“,
- Feststellung der Gewerbezugehörigkeit zur Berechnung des Urlaubsanspruchs,
- Erstattungsleistungen an die Betriebe für vorauslagtes Urlaubsentgelt/Urlaubsgeld.

Eine auch nur zeitweise Störung der Verfahrensdurchführung mit Beitrag – Leistung hätte daneben für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Falle der Feststellung der Wirksamkeit der AVE erhebliche bürokratische Aufwendungen zur Folge, z.B. bei einem späteren Arbeitgeberwechsel.

Ohne die Möglichkeit der Zahlungsverpflichtung wäre ein fairer Wettbewerb der Betriebe bereits erheblich gefährdet. Insbesondere, wenn es trotz der fehlenden Feststellung der Unwirksamkeit dazu kommen würde, dass Betriebe ihren Zahlungen nicht mehr nachkommen. Es würden dann unterschiedliche Gruppen von Beitragszahlern – Beitragsverweigerer entstehen.

Soweit das Austauschverhältnis Beitrag – Leistung Bestand hat, reduzieren sich für alle Beteiligten die Risiken: Der Arbeitgeber muss bei Feststellung der Wirksamkeit der AVE nicht zu einem späteren Zeitpunkt erhebliche Beiträge nachentrichten. Dem Arbeitnehmer werden seine Leistungen sofort gutgeschrieben bzw. kapitalisiert. Für die Malerkasse reduziert sich das Risiko einer Überschuldung. Bei einer Auskehr von erhaltenen Beiträgen können Leistungen, wie z.B. die Erstattung an den Betrieb, mit dem Entreicherungsseinwand in Abzug gebracht werden. Die vorzunehmende Risikovorsorge reduziert sich.

Insoweit wäre dann auch eine Berücksichtigung der über die Anordnung der Leistungspflicht eingegangenen Zahlung bei der Bildung von Rücklagen generell möglich. Dies aber nur bei Berücksichtigung der Entreicherungsregelungen nach §§ 812ff BGB. In der Gesetzesbegründung (S. 877, letzter Satz) wäre eine Klarstellung wünschenswert, wonach sich die Rücklagenbildung auf die Begleichung ggf. bestehender bereicherungsrechtlicher Rückforderungsansprüche bezieht. Der Hinweis auf die Entreichung könnte als generelles „Entreicherungsverbot“ missverstanden werden.

5. Verfassungsgemäßheit des Gesetzentwurfs

- Das Gesetz sieht vor, dass alle Betriebe, die schon bisher von den Sozialkassenverfahren ausgenommen waren, auch von der gesetzlichen Regelung

ausgenommen bleiben. Damit ist der Vertrauensschutz gewahrt. Es erfolgt lediglich ein statischer Verweis auf bestehende AVE's. Da die Tarifvertragsparteien an einer Fortentwicklung ihrer Sozialkassenverfahren interessiert sind, ist absehbar, dass weitere AVE's für die Zukunft angestrebt werden, die die jetzt geschaffene Gesetzesnorm für einen neuen Zeitraum ablösen.

- Eine ggf. anzunehmende „echte Rückwirkung“ ist zulässig, wenn kein schutzwürdiges Vertrauen in den Stand der alten Regelung entstanden ist (BVerfG vom 23.11.1999 - 1 BvF 1/94). Dies ist der Fall. Ein SoKa-SiG 2 würde lediglich eine andere Norm schaffen, welche die tariflichen Regelungen zum Gegenstand hat. Die Beitragspflichten ergeben sich für den Normadressaten damit, statt wie bisher über die AVE, direkt aus der gesetzlichen Regelung. Inhaltlich ändert sich dadurch für die Normadressaten nichts.
- Die Zulässigkeit einer Rückwirkung ergibt sich zudem daraus, dass mit dem Gesetz eine unklare und verworrene Rechtslage bereinigt wird, die vor den zuständigen Arbeitsgerichten zu dem bereits beschriebenen Stillstand der Rechtspflege geführt hat.
- Des Weiteren ist eine echte Rückwirkung eines Gesetzes nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts insbesondere zulässig, wenn dafür überragende Gründe des Gemeinwohls sprechen (Bundesverfassungsgericht vom 19.12.1961 – 2 BvL 6/59). Selbst in der Entscheidung des BAG vom 21.09.2016 (10 ABR 33/15) zur Unwirksamkeit der AVE von Tarifverträgen des Baugewerbes wurde vom BAG das öffentliche Interesse an den Sozialkassenverfahren im Sinne des Tarifvertragsgesetzes nicht in Zweifel gezogen (a.a.O, Rz. 128 ff.).

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1079

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, nach denen Voraussetzung des für die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung u.a. zwingend die Einbeziehung bzw. Befassung der Leitung des jeweiligen Ministeriums ist, hat zur Folge, dass eine Vielzahl von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, die auf Basis von für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen errichtet wurden, unsicher ist. (Beschlüsse des BAG v. 21.9.2016 – 10 ABR 33/15; 10 ABR 48/15 und v. 25.1.2017 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15) .

Die Gewerkschaft NGG begrüßt daher, dass die Fraktionen der CDU/CSU und der SPD mit dem vorgelegten Gesetzentwurf die Sozialkassen auf eine sichere rechtliche Basis stellen wollen.

Die NGG befürwortet ausdrücklich auch die Aufnahme der Tarifverträge ins das Gesetz, die dem Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerverwerks e.V. (Förderungswerk), sowie der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG zu Grunde liegen.

Dies ist für das Bäckerverwerk und die Brot- und Backwarenindustrie als auch für die dort Tätigen von großer Bedeutung.

Förderungswerk Bäckerverwerk

Das Förderungswerk dient der Aus- und Weiterbildung des Deutschen Bäckerverwerks. Es nimmt hierbei eine zentrale Stellung ein, in dem es die Fachschulen des Bäckerverwerks unterstützt und Maßnahmen im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung ermöglicht. Darüber hinaus fördert es die staatsbürgerliche Bildung im Bereich des Bäckerverwerks. Über die Unterstützung der Akademie des Deutschen Bäckerverwerks in Weinheim wird die Vorbereitung auf die Meisterprüfung unterstützt.

Ohne das Förderungswerk wäre die Aus- und Weiterbildung im Bäckerverwerk kaum möglich, könnte jedenfalls nicht auf einem hohen Niveau stattfinden.

Die Aus- und Weiterbildung ist jetzt und in Zukunft unabdingbare Voraussetzung für den Erhalt des Bäckerverwerks und dessen Wettbewerbsfähigkeit. Die Aus- und Weiterbildung trägt damit auch zum Erhalt der Arbeitsplätze in der Branche bei.

Zusatzversorgungskasse Brot- und Backwarenindustrie

Die Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG, die auf Basis der Tarifverträge errichtet wurde, dient der arbeitgeberfinanzierten zusätzlichen Altersvorsorge. Die Kasse wird von den Tarifvertragsparteien paritätisch verwaltet. Sie erfasste im Jahr 2016 24.771 Beschäftigte und 5.837 Beihilfeempfänger. Sie hatte ein Beitragsvolumen von rund 4,66 Mio. € im Jahr 2016. Die Beihilfen werden zu Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten gezahlt.

Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes

Die Änderungen im § 98 Abs. 6 Arbeitsgerichtsgesetz sind dringend geboten.

Folge der Beschlüsse des BAG ist, dass eine Vielzahl von Beitragsverfahren im Bereich der SOKA-Bau von den Arbeitsgerichten ausgesetzt wurden. Damit lassen sich in erheblichem Umfang Beiträge nicht realisieren. Mittelfristig wären damit alle Sozialkassen gefährdet, da ihnen durch die Aussetzung die notwendigen Mittel entzogen würden, selbst, wenn die Beitragsforderungen am Ende - nach jahrelangen Gerichtsverfahren – zu Recht bestanden. Das liegt weder im öffentlichen Interesse, noch im Interesse der betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmern.

Die Änderungen sind notwendig um anderen Sozialkassen, wie das Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. und die

Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG mittelfristig nicht auch noch zu gefährden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1080

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**I. Allgemeine Bewertung**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den von den Fraktionen der CDU/CSU und der SPD eingebrachten Gesetzentwurf zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes. Nur eine zügige Verabschiedung des Gesetzes vermeidet eine Gefährdung von Ansprüchen von vielen Beschäftigten verschiedenster Branchen außerhalb des Baugewerbes und weitere negative wirtschaftliche Folgen der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. September 2016 und vom 25. Januar 2017.

Zwar hat das BAG in diesen Beschlüssen einerseits bestätigt, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) der Sozialkassentarifverträge im Baugewerbe materiell rechtmäßig waren und ein öffentliches Interesse an ihnen bestanden hat. Zugleich hat das Gericht die seit rund 70 Jahren gelebte Praxis der AVE der Sozialkassentarifverträge am Bau für einen Zeitraum von fast 10 Jahren überraschend aus formalen Gründen für unwirksam erklärt. Nach Ansicht des BAG hätte sich die Leitung des jeweils zuständigen Ministeriums mit dem Erlass der AVE befassen müssen, was in den zu entscheidenden Fällen nicht erfolgt war. Zudem stellte das BAG neue Kriterien zur Ermittlung des nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG alte Fassung erforderlichen 50 %-Quorums auf, die bei der Erteilung der AVE nicht berücksichtigt wurden.

Die Unwirksamkeitserklärung der AVE der Sozialkassentarifverträge am Bau durch das BAG hat zu einer insgesamt unklaren und verworrenen Rechtslage geführt. Dies war der Grund für den Erlass des ersten Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes (Soka SIG I), das mittlerweile in Kraft getreten ist, was der DGB ausdrücklich begrüßt.

Die Beschlüsse des BAG haben aber auch Auswirkungen auf tarifvertragliche Sozialkassen anderer Branchen. Nach der bis 2015 bestehenden Praxis im

Bund und in vielen Ländern wurde die Leitung des zuständigen Ministeriums regelmäßig nicht mit dem Erlass der AVE befasst. Auch war die Frage des 50 %-Quorums wegen der abnehmenden Tarifbindung häufig streitbefangen. Sollten auch die Allgemeinverbindlicherklärungen der Sozialkassentarifverträge außerhalb des Baugewerbes unwirksam sein, besteht die Gefahr, dass die Sozialkassen von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern auf Rückzahlung von bereits geleisteten Beiträgen in Anspruch genommen werden.

Dies hätte gravierende Auswirkungen auf die Ansprüche und soziale Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden, Rentnerinnen und Rentnern außerhalb des Baugewerbes. Aber auch negative Folgen für die Betriebe sind zu befürchten, ebenso wie für die gesamte Realwirtschaft – weit über die betroffenen Branchen hinaus.

Der aktuelle Gesetzentwurf zielt daher darauf ab, das Fortbestehen der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren außerhalb des Baugewerbes zu sichern. Betroffen sind folgende Branchen:

- Maler- und Lackiererhandwerk
- Dachdeckerhandwerk
- Gerüstbauerhandwerk
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland
- Steine- und Erden-Industrie nebst Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern
- Bäckerhandwerk
- Brot- und Backwarenindustrie
- Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- Land- und Forstwirtschaft
- Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Die in diesen Branchen bestehenden Sozialkassenverfahren erfüllen seit Jahrzehnten herausgehobene sozialpolitische Funktionen und sind Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten und Betriebe, durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 TVG auch unabhängig von einer bestehenden Tarifbindung.

Sie tragen den besonderen Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Branchen Rechnung. Es geht dabei insbesondere um Aufgaben der Berufsbildungsförderung, der Urlaubskassenverfahren und der Alterssicherung.

Der Gesetzentwurf gewährleistet nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die umfassende Sicherung der individuellen Ansprüche der Beschäftigten der betroffenen Branchen und sichert den Bestand der betroffenen Sozialkassen.

II. Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU): Maler und Lackierer-, Dachdecker-, Gerüstbauer-, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland, Steine-Erden-Industrie Bayern, Garten- und Landschaftsbau, Land- und Forstwirtschaft

Im Organisationsbereich der IG BAU sind acht Branchen mit insgesamt 14 gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien von den Beschlüssen des BAG betroffen, die auf allgemeinverbindlichen Tarifverträgen beruhen. Von den Leistungen dieser Sozialkassen profitieren insgesamt mehr als 650.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Rentnerinnen und Rentner und Rentenanwärterinnen und gnwärter. Zusammengekommen steht eine Bilanzsumme von mehr als 3 Mrd. Euro auf dem Spiel.

Die Sozialkassen tragen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten in vielfältiger Art und Weise bei. Insbesondere geht es dabei um die folgenden wichtigsten Regelungsgegenstände:

1. Urlaubsabsicherung

Das in den Branchen des Maler- und Lackiererhandwerks sowie des Gerüstbauerhandwerks durchgeführte Urlaubsverfahren ist angesichts der in diesen Branchen häufig unterjährigen Arbeitsverhältnisse als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit sowie starker Witterungsabhängigkeit auch heute noch höchst aktuell. Die Beschäftigten können sich darauf verlassen, dass sie ihren Urlaub auch bei häufigen Arbeitgeberwechseln nehmen können und die ihnen zustehende Urlaubsvergütung erhalten. Damit dient das allgemeinverbindliche Urlaubskassenverfahren der Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2. Ausbildungsförderung

Mit den vorbildlichen Berufsbildungsverfahren tragen die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbauerhandwerks, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Garten- Landschafts- und Sportplatzbaus sowie der Land- und Forstwirtschaft dazu bei, flächendeckend qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und damit den

Fachkräftenachwuchs für ihre jeweilige Branche zu sichern.

Überdurchschnittliche Ausbildungsquoten bestätigen die Effektivität der umlagefinanzierten Berufsbildungsverfahren. Ausbildungsbetriebe erhalten dabei im Dachdeckerhandwerk und im Gerüstbauerhandwerk große Teile des an die Auszubildenden gezahlten Lohns zurück, im Dachdeckerhandwerk zählt außerdem eine Übernahmeprämie für den Ausbildungsbetrieb, der die bei ihm ausgebildeten Gesellen übernimmt, zum Leistungsspektrum. Daneben fördern die gemeinsamen Einrichtungen die Überbetriebliche Ausbildung in Ausbildungszentren, etwa durch Erstattung der Ausbildungskosten, der Unterbringungs- und Fahrtkosten sowie der für die Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung anfallenden Vergütung der Auszubildenden. Von diesen Berufsbildungsverfahren profitieren besonders Auszubildende in kleinen und kleinsten Ausbildungsbetrieben. Den von den gemeinsamen Einrichtungen geförderten Ausbildungszentren würde ohne eine rasche Verabschiedung des Soka-SiG II im Falle einer möglichen Rückforderung dieser Fördermittel für mehrere Jahre durch die gemeinsamen Einrichtungen der finanzielle Kollaps drohen.

3. Tarifliche Altersversorgung

Die in sechs Branchen (Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland, Steine- und Erden-Industrie Bayern, Land- und Forstwirtschaft) bestehenden gemeinsamen Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG auf Basis allgemeinverbindlicher Zusatzversorgungstarifverträge haben Modellcharakter für die flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung dort, wo besonders häufig Lücken bestehen.

Eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung über solche gemeinsame Einrichtungen gelingt gerade für kleine Unternehmen mit einfachen, effizienten und kostensicheren Lösungen zugunsten der in diesen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die oft über ein geringes Einkommen und schlechter abgesicherte Arbeitsverhältnisse verfügen. Mit dem erst kürzlich verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetz und dem dort verankerten Sozialpartnermodell wird diese wichtige Rolle gemeinsamer Einrichtungen von Tarifvertragsparteien nochmals unterstrichen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es außerordentlich, dass der Gesetzgeber mit dem Soka-SiG II die Rechtsgrundlage auch für diese im Hinblick auf den demografischen Wandel und die aktuelle Rentensituation höchst vorbildliche Zusatzrentensysteme sichert und damit einen wichtigen Impuls für die zukünftige weitere Verbreitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung leistet.

III. Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (NGG): Bäckerhandwerk und Brot- und Backwarenindustrie

Der DGB und die NGG begrüßen ausdrücklich auch die Aufnahme der Tarifverträge, die dem Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bä-

ckerhandwerks e.V. (Förderungswerk), sowie der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG zugrunde liegen. Dies ist für das Bäckerhandwerk und die Brot- und Backwarenindustrie von großer Bedeutung.

Das Förderungswerk dient der Aus- und Weiterbildung des Deutschen Bäckerhandwerks. Es nimmt hierbei eine zentrale Stellung ein, indem es die Fachschulen des Bäckerhandwerks unterstützt und Maßnahmen im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung ermöglicht. Darüber hinaus fördert es die staatsbürgerliche Bildung im Bereich des Bäckerhandwerks. Über die Unterstützung der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk in Weinheim wird die Vorbereitung auf die Meisterprüfung unterstützt. Ohne das Förderungswerk wäre die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk kaum möglich, könnte jedenfalls nicht auf einem hohen Niveau stattfinden.

Die Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG, die auf Basis der allgemeinverbindlichen Tarifverträge errichtet wurde, dient der arbeitgeberfinanzierten zusätzlichen Altersvorsorge. Die Kasse wird von den Tarifvertragsparteien paritätisch verwaltet.

Sie erfasste im Jahr 2016 24.771 Beschäftigte und 5.837 Beihilfempfangler. Sie hatte ein Betragsvolumen von rund 4,66 Mio € im Jahr 2016. Die Beihilfen werden zu Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten gezahlt.

IV. Organisationsbereich Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Der DGB, ver.di sowie die Tarifvertragsparteien im Bereich der Tageszeitungsredaktionen begrüßen die Aufnahme des Tarifvertrags über die Altersversorgung der Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen in den Gesetzentwurf zum SokaSiG II.

Im Organisationsbereich von ver.di existiert das Versorgungswerk der Presse GmbH, das unter anderem auf Grundlage eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags vom 15. Dezember 1997 die Altersversorgung der Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen regelt.

Die Wirksamkeit der bestehenden Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen ist für die betroffenen Redakteurinnen und Redakteure und für den Bestand des Versorgungswerks der Presse GmbH von höchster sozialpolitischer Bedeutung.

Bereits seit dem Jahr 1926 gibt es für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen Regelungen für eine zusätzliche Altersversorgung. Erste tarifvertragliche Regelungen für eine zusätzliche Altersversorgung in Form einer Lebensversicherung mit Wahlmöglichkeit für eine Kapitalauszahlung oder Rentenzahlung gibt es seit 1949. Seitdem wird die betriebliche Altersvorsorge mit 7,5 Prozent des Bruttogehalts der festangestellten Redakteurinnen und Redakteure finanziert. Auch die Verteilung der Beitragssätze ist seit dieser Zeit unverändert, denn der Arbeitgeber

trägt bis heute 2/3, die Redakteurinnen und Redakteure tragen 1/3 des Beitrags.

Im aktuell gültigen Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure von 1997 werden die Risiken Tod, Alter und Berufsunfähigkeit abgesichert. Die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags besteht bereits seit dem 21. November 1967; sie wurde seitdem nach Änderungen des Tarifvertrages regelmäßig wieder von den Tarifvertragsparteien gemeinsam beantragt und besteht zuletzt seit 1998.

Die daraus erwachsenden Vorsorgeleistungen werden von den Redakteurinnen und Redakteuren unterschiedlich genutzt, sei es als einmalige Kapitalauszahlung aus dem Versicherungsvertrag oder dauerhafte Rentenzahlung bzw. bei Berufsunfähigkeit oder als Hinterbliebenen-Unterstützung. In jedem Fall sichert das Versorgungswerk über den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag die Renten-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenansprüche für rund 14.000 Beschäftigte an Tageszeitungen in Deutschland.

Die Verwaltung der Altersvorsorge erfolgt über das Versorgungswerk der Presse GmbH in Stuttgart, in einem eigenen Sicherungsvermögen für die Versicherungsverträge. Diese GmbH wurde im Mai 1949 gegründet. Der Versicherungsbestand des Versorgungswerks, der auf die Beiträge auf Grundlage des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen entfällt, beträgt rund 1,5 Mrd. Euro (Stand 2015). Ohne das Gesetz bestünde daher die Gefahr, dass auch das Versorgungswerk der Presse GmbH in ihrem Bestand gefährdet ist, sollte es zu etwaigen Rückforderungsforderungen kommen.

Gesellschafter der Versorgungswerk der Presse GmbH sind die Tarifvertragsparteien; dabei besteht eine Parität zwischen den Vertretern des Arbeitgeberverbandes – dem Bundesverband deutscher Zeitungsverleger (BDZV) bzw. seiner Landesverbände und dem Verband Deutscher Zeitungsverleger (VDZ) einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und DJV bzw. seiner Landesverbände andererseits.

Die Gesellschafter entscheiden durch die Arbeit in den Gremien des Versorgungswerks der Presse GmbH u.a. über die Finanzanlagen, die Gestaltung der Vorsorgeleistungen und die jährliche Überschussbeteiligung der Versicherungsverträge.

Die zusätzliche tarifliche Altersversorgung ist von höchster sozialpolitischer Bedeutung für die Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen, die im Verlauf ihres Berufsweges meist in wechselnden Arbeitsverhältnissen bei verschiedenen Zeitungsverlagen angestellt sind. Das Versorgungswerk der Presse und der allgemeinverbindliche Tarifvertrag gewährleistet eine Kontinuität der Verträge bei einem Arbeitgeberwechsel, so dass keine Beitragslücken entstehen. Die Alterssicherung ist ein wichtiger Bestandteil der Lebensplanung und wird in der Branche als ein Aspekt der Unabhängigkeit von Journalistinnen und Journalisten angesehen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Tarifbindung der Zeitungsverlage seit 1998 kontinuierlich abgenommen hat und

die Kontinuität der Altersversorgung für Zeitungsjournalisten nur durch die Allgemeinverbindlichkeit zuverlässig gewährleistet werden kann.

Ebenso ist eine einheitliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge und der Beitragshöhen für die Zeitungsverlage wichtig. Die Finanzierung des Versorgungswerks hängt teilweise neben der Deckung der Versorgungsleistungen im Versorgungswerk auch von einer Kontinuität der laufenden Beiträge ab, die zu einem größeren Teil von der Arbeitgeberseite geleistet werden müssen. Auch der Verlegerverband BDZV unterstützt bisher und in dem aktuellen Gesetzgebungsverfahren den Fortbestand dieser Sozialleitung für die Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen.

V. Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz

Zur Stärkung des effektiven Rechtsschutzes der Sozialkassen als gemeinsamer Einrichtung der Tarifvertragsparteien ermöglicht es Art. 2 des Gesetzentwurfes durch Neufassung des § 98 Abs. 6 ArbGG den Gerichten für Arbeitssachen, in Verfahren über Leistungsansprüche der gemeinsamen Einrichtungen auf deren Antrag die Aussetzung des Verfahrens nach § 98 Abs. 6 ArbGG mit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht zu verbinden.

Der DGB begrüßt diese vorgeschlagenen Änderungen im ArbGG. Damit wird ein für Sozialkassen im Nachgang zu den Beschlüssen des BAG bestehendes strukturelles Problem der prozessualen Regelungen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen dauerhaft behoben.

Bei Zweifeln an der Wirksamkeit einer AVE muss das Gericht nach derzeitiger Rechtslage im Falle der Entscheidungserheblichkeit den Rechtsstreit aussetzen. Eine zeitnahe gerichtliche Titulierung von Beitragsansprüchen der Sozialkassen wird dadurch verhindert.

Das hat besonders gravierende Auswirkungen auf die zuverlässige soziale Sicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf einen fairen Wettbewerb, die mit einem funktionierenden - auch gerichtlichen - Beitragseinzug der Sozialkassen untrennbar verbunden sind. Im Gegensatz zu den Trägern der gesetzlichen Sozialversicherung können die tarifvertraglichen Sozialkassen nämlich keine Bescheide erlassen. Sie sind auf die Titulierung ihrer Forderungen vor den Arbeitsgerichten angewiesen. Der Beitragseinzug einiger Sozialkassen ist aber durch die Rechtsunsicherheit in Folge der Beschlüsse des BAG bei den Arbeitsgerichten massiv

ins Stocken geraten. Es besteht in manchen Teilen ein „Stillstand der Rechtspflege“, der durch die Möglichkeit einer vorläufigen Leistungsanordnung nunmehr behoben werden soll.

VI. Fazit

Die Sozialkassenverfahren bilden die Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten und haben eine hohe sozialpolitische Bedeutung. Es geht dabei insbesondere um die Urlaubsabsicherung, die Ausbildungsförderung und die tarifliche Altersversorgung.

Die Sozialkassenverfahren werden durch die sachnahen Tarifparteien inhaltlich gestaltet und mit Hilfe der AVE in ihrer Geltungskraft auf alle Beschäftigten und Betriebe erstreckt. Die sorgt im Ergebnis für eine institutionalisierte, tarifautonome Durchsetzung von Tarifverträgen. Das ist gerade in Branchen mit teilweise „prekären“ Arbeitsbedingungen in nicht-gebundenen Betrieben, die geprägt sind von nicht-stationären Produktionsstätten, Witterungsabhängigkeit oder Arbeitsverhältnissen von häufig kurzer Dauer und daraus resultierenden vielfachen Arbeitgeberwechseln für die soziale Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders wichtig.

Die Durchführung dieser sozialpolitisch bedeutenden Sozialkassenverfahren ist außerdem ohne die AVE nicht möglich, da die branchenweit ausgerichteten Regelungen mit Elementen besonderer Solidarität nach allgemeiner Geltung streben. Sie sehen die verschiedenen Leistungen vor, die ein einzelner Arbeitgeber allein in der Regel nicht zu erbringen in der Lage wäre; das setzt jedoch eine solidarische gleichmäßige Lastentragung durch alle Arbeitgeber voraus, unabhängig von einer Tarifbindung.

Das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz II ist daher im Ergebnis nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, es ist aus sozialstaatlicher Sicht geradezu geboten, das Gesetz so schnell wie möglich zu verabschieden. Es berücksichtigt das gewachsene und gefestigte Vertrauen von Millionen Beschäftigte, Auszubildenden, Rentnerinnen und Rentnern und deren Hinterbliebenen in die jahrzehntelang unbeanstandete Staatspraxis bei der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärungen der Sozialkassentarifverträge außerhalb des Baubereichs und damit gleichfalls in die Leistungsfähigkeit dieses besonderen Zweiges des deutschen Sozialversicherungssystems.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1081

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk*Zusammenfassung:*

- *Das Sozialkassenverfahrenssicherungsgesetz 2 ist zwingend erforderlich um den Fortbestand des Sozialkassenverfahrens im Dachdeckerhandwerk und den anderen betroffenen Branchen zu sichern.*
 - *Ohne ein solches Gesetz ist die Altersversorgung hunderttausender Arbeitnehmer gefährdet.*
 - *Die Sozialkassenverfahren sind existenziell für die Durchführung der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk. Ohne sie verschärft sich auch das Problem des Fachkräftemangels.*
 - *Die Änderung des ArbGG ist zwingend erforderlich um die Zahlungsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtungen zu sichern.*
 - *Das Instrument der vorläufigen Zahlungsverpflichtung ist nur mit der wirtschaftlich und sozial gebotenen Sorgfalt sinnvoll zu nutzen.*
 - *Der Gesetzentwurf sichert den Fortbestand der Tarifautonomie.*
1. Die Sozialkassenverfahren des Dachdeckerhandwerks

Die Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks umfassen unter diesem gemeinsamen Namen die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK) und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK).

Alle Sozialkassen sind von den Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks geschaffene gemeinsame Einrichtungen i. S. des § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG). Die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks sind der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks e. V. – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

SOKA-DACH erbringt im Auftrag der Tarifvertragsparteien auf der Grundlage von Tarifverträgen seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Leistungen, die auf die besondere Situation der Betriebe und Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk abgestimmt sind. Die Gründung und Existenz der Sozialkassen sind untrennbar verbunden mit den besonderen Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk, die nach wie vor entscheidend durch die Witterungsabhängigkeit und den damit einhergehenden hohen Anteil an unterjähriger Beschäftigung sowie ständig wechselnde Arbeitseinsätze geprägt sind.

Die Leistungen von SOKA-DACH lassen sich in folgende Bereiche aufgliedern:

- Überbetriebliche Altersversorgung
- Berufsbildung
- Sicherung des 13. Monatseinkommens
- Beschäftigungssicherung in Schlechtwetterzeiten

Alle diese Leistungen beruhen dabei auf dem Solidargedanken. Die Belastungen aus branchenspezifischen Nachteilen werden durch alle in der Branche tätigen Betriebe gemeinsam getragen. Hieraus wird deutlich, dass die Funktionsfähigkeit der Systeme maßgeblich durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Sozialkassentarifverträge sichergestellt wird. Ohne diese AVE, würden die oben genannten Systeme unweigerlich zusammenbrechen. Dies ist nicht nur durch den hohen Wettbewerb in der Branche, sondern auch durch die kleine betriebliche Struktur der Dachdeckerbetriebe (Durchschnittsgröße: 5 Personen) bedingt, welche insbesondere eine betriebsspezifische betriebliche Altersversorgung nur mit großem Aufwand umsetzbar macht.

1.1 Überbetriebliche Altersversorgung

Wie eingangs ausgeführt, ist eine betriebsspezifische Altersversorgung für die durchschnittlich sehr kleinen Betriebe des Dachdeckerhandwerks mit hohem Aufwand verbunden. Durch die branchenweite Altersversorgung unserer Sozialkasse wird diese Altersversorgung standardisiert, so dass jeder Beschäftigte im Dachdeckerhandwerk von einer Altersversorgung profitiert. Darüber hinaus kommt es im Dachdeckerhandwerk oftmals zu witterungsbedingten Ausfallzeiten, welche die Ansprüche der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung mindern. Hier schließt SOKA-DACH diese Lücke in Form von Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrenten.

Im Geschäftsjahr 2016 wurden insgesamt rund 12.000.000,00 EUR Rentenzahlungen an die über 13.000 Rentner der Branche erbracht.

Gerade im Hinblick auf das von der Bundesregierung erst vor kurzem beschlossene Betriebsrentenstärkungsgesetzes, ist die branchenweite Regelung der Altersvorsorge im Dachdeckerhandwerk beispielhaft. Gerade die Altersversorgung von Arbeitnehmern in kleineren Betrieben oder mit sehr geringem Einkommen ist eine unabdingbare zusätzliche Leistung zur gesetzlichen Rente.

1.2 Berufsbildung

Bereits im Jahr 1987 haben die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks die Grundlage für eine zentrale teilweise Finanzierung der Ausbildung von Dachdeckergeleuten gelegt, um sinkenden Ausbildungszahlen und einem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auch hier trägt die Branche die Kosten der Ausbildung ihrer dringend benötigten Fachkräfte solidarisch.

Heute wird nicht nur die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) durch uns finanziert, sondern es werden darüber hinaus auch Ausbildungsbetriebe für ihre Zeit- und kostenintensive Ausbildungstätigkeit entlastet. Eine Übernahmeprämie setzt Anreize, damit die frisch ausgelernten Gesellen eine Perspektive bei ihrem Ausbildungsbetrieb haben. Die Finanzierung der Berufsausbildung trägt erheblich dazu bei, dass die Ausbildungsbereitschaft hoch und die Qualität der Ausbildung gesichert ist.

Auf diese Weise wurden allein im Jahr 2016 Kosten der ÜLU in Höhe von fast 8.000.000,00 EUR durch uns getragen. Weiterhin erbachten wir rund 12.000.000,00 EUR an Leistungen für die auszubildenden Betriebe.

Eine Rückabwicklung dieser Beträge würde nicht nur die Träger der verpflichtenden ÜLU vor nicht lösbare Liquiditätseingpässe stellen, sondern auch die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung von über 6.000 Auszubildenden zum Dachdecker massiv gefährden. Der Effekt auf den bereits vorliegenden Fachkräftemangel in der Branche wäre erheblich und würde auch den Bestand gerade kleinerer Unternehmen erheblich gefährden.

1.3 Sicherung des 13. Monatseinkommens

Die Arbeitsplätze im Dachdeckerhandwerk sind typischerweise durch eine hohe unterjährige Beschäftigung geprägt.

Zum Ausgleich dieser strukturbedingten Benachteiligungen zahlt der Arbeitgeber seinen gewerblichen Arbeitnehmern im Dachdeckerhandwerk nach den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen einen Teil eines 13. Monatseinkommens. Entscheidend hierfür ist das unterbrechungsfreie Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses im Dachdeckerhandwerk, also nicht notwendigerweise bei ein und demselben Arbeitgeber, sodass ein voller Anspruch auch in den Fällen gezahlt wird, in denen ein Wechsel des Arbeitgebers erfolgt ist. Von einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinne ist auch dann noch auszugehen, wenn aufgrund eines oder mehrerer Arbeitgeberwechsel eine Unterbrechung von insgesamt höchstens 10 Arbeitstagen entstanden ist. Auch mit dieser tariflichen Regelung wird den Besonderheiten in der Branche in Form der häufigen unterjährigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber Rechnung getragen. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen keine Nachteile, da er auch bei Arbeitgeberwechsel einen vollen tariflichen Anspruch erwerben kann.

Aktuell werden hierfür Leistungen in Höhe von über 76.000.000,00 EUR für fast 62.500 Arbeitnehmer erbracht.

1.4 Beschäftigungssicherung in Schlechtwetterzeiten

Branchenspezifisch weist das Dachdeckerhandwerk eine hohe Witterungsabhängigkeit der Arbeitsplätze auf. Zum Ausgleich der hierdurch bedingten strukturellen Nachteile sichern und fördern die tarifvertraglichen Regelungen zum Ausfallgeld die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse während der Winterperiode und dienen so insbesondere dem Erhalt der Fachkräfte in den Betrieben des Dachdeckerhandwerks. Damit ergänzt das tarifvertragliche Ausfallgeld in idealer Weise das von der Bundesagentur für Arbeit geleistete Saison-Kurzarbeitergeld, das im Zeitraum vom 1. Dezember eines Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres, dem sogenannten Schlechtwetterzeitraum, sowohl bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen als auch bei Auftragsmangel ab der ersten Ausfallstunde als Lohnersatzleistung gewährt wird. Im Übrigen führen wir auch den Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage durch, was aufgrund der kleinteiligen Betriebsstrukturen im Dachdeckerhandwerk eine enorme Entlastung der Bundesagentur für Arbeit darstellt.

Das an die Arbeitnehmer ausgezahlte Ausfallgeld erhält der Arbeitgeber von der LAK erstattet. Darüber hinaus erstattet ihm die LAK für die für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen eine Pauschale in Höhe von 23 Prozent, wodurch die entsprechenden Sozialabgaben der Betriebe zusätzlich abgedeckt werden.

Im Jahr 2016 wurden so über 1.000.000 Ausfallstunden mit rund 15.000.000 EUR ausgeglichen. Im Durchschnitt hat in den letzten 5 Jahren etwa jeder zweite Betrieb das tarifliche Ausfallgeld genutzt und konnte so seine Fachkräfte auch bei widrigen Witterungsverhältnissen halten.

Dies zeigt, wie wichtig die tarifliche Unterstützung des gesetzlichen Saison-Kurzarbeitergeldes ist, denn das Dachdeckerhandwerk ist noch stärker als andere Branchen in der Bauwirtschaft von der jeweiligen

Witterungslage abhängig, da es kaum Arbeiten gibt, auf die ein Betrieb ausweichen kann und in dieser Folge tausende Arbeitnehmer für diese Zeiten arbeitslos wären.

2. Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 21.09.2016 die Unwirksamkeit der AVE des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe für den Zeitraum Oktober 2007 bis Ende Dezember 2011 sowie für das ganze Jahr 2014 für unwirksam erklärt (Az. 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15).

Hierbei stützte sich das BAG auf zwei ausschließlich formale Sachverhalte:

1. Unzureichende Ministerbefassung im AVE Verfahren
2. Abweichende Berechnungsgrundlage bei der Ermittlung des Quorums (50%-Quote)

Mit Beschlüssen vom 25. Januar 2017 hat das BAG seine Rechtsprechung bestätigt.

3. Auswirkungen auf die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk

Die Tarifverträge über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) sind eigenständige Tarifverträge mit eigenständiger AVE. Aufgrund dieser Tatsache, haben die Beschlüsse des BAG keine unmittelbaren Auswirkungen auf unsere AVE, welche nach wie vor gültig ist.

Allerdings haben die Beschlüsse des BAG mittelbare Auswirkungen auf unsere Sozialkassenverfahren, da die Gültigkeit unserer AVE mittlerweile massiv durch zahlungsunwillige Betriebe in Frage gestellt wird. In der Zwischenzeit wurde bei mehreren Klagen entsprechend vorgetragen bzw. Rückforderungsklagen gegen uns eingereicht.

Bei der Betrachtung des Risikos einer Ungültigkeit unserer AVE, muss zwischen zwei Zeiträumen unterschieden werden:

3.1 Auswirkungen auf die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk mit Allgemeinverbindlicherklärungen bis einschließlich 2014

Mit Blick auf die Begründung der oben genannten Beschlüsse des BAG ist festzustellen, dass das erforderliche Quorum stets belegbar erreicht wurde und auch aktuell immer noch wird. Aufgrund der Struktur des Geltungsbereichs der Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks ist dieser klar von anderen Gewerken abgrenzbar.

Allerdings ist eine ausreichende Ministerbefassung in den jeweiligen AVE Verfahren für uns nicht nachweisbar. Wir schätzen deshalb die Wahrscheinlichkeit, dass eine Klage, welche die Feststellung der Unwirksamkeit der jeweiligen AVE zum Ziel hat, zu einer Unwirksamkeit führt als extrem hoch ein.

Da der, in allen uns betreffenden Tarifverträgen verankerte, Solidargedanke innerhalb der Branche als Grundstein für unsere Systeme anzusehen ist, können diese nur effektiv durchgeführt werden, wenn sie für alle Betriebe der Branche gelten. Ein Wegfall der AVE würde somit unweigerlich zu einem Zusammenbruch des Sozialkassensystems im Dachdeckerhandwerk führen.

So würde eine gegebenenfalls resultierende bereicherungsrechtliche Rückabwicklung die Zahlungsfähigkeit unserer Einrichtung massiv bedrohen, da die Beiträge zu unseren Verfahren so kalkuliert wurden, dass sie eine Abwicklung der tarifvertraglichen Leistungen ermöglichen und wir somit keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen. Sollten in Folge nicht abgerufener Leistungen Überschüsse entstehen, sind diese von uns zweckgebunden einer Rücklage für tarifvertragliche Verpflichtungen zuzuführen.

Die in diesem Fall schlagartig entstehenden Verbindlichkeiten, sowie dann zu bildende Rückstellungen könnten mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht durch uns erbracht werden und würden somit vermutlich zur Insolvenz unserer Einrichtung führen. Dies würde nicht nur unsere bereits dargelegten sozialpolitischen Errungenschaften nichtig machen, sondern darüber hinaus auch die gesamte Ausbildung im Dachdeckerhandwerk lahmlegen.

Noch verheerender wäre dieser Umstand für die weit über 100.000 Arbeitnehmer die sich zur Sicherung ihres Alterseinkommens auf das Sozialkassensystem verlassen. Ihre Altersversorgung wäre stark gefährdet, da die Arbeitnehmer nicht mehr die Möglichkeit hätten eine anderweitige, gleichwertige Versorgung zu erzielen. Dies hätte sozialpolitisch gravierende negative Auswirkungen.

Aus diesen Gründen ist das Sozialkassensicherungsgesetz 2 für den Fortbestand des Sozialkassenwesens im Dachdeckerhandwerk unverzichtbar und unbedingt notwendig.

3.2 Auswirkungen auf die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk mit Allgemeinverbindlicherklärungen ab 2015

Nach in Kraft treten des Tarifvertragsautonomiestärkungsgesetzes ist das Quorum nicht mehr nachzuweisen. Es erscheint an dieser Stelle allerdings geboten darauf hinzuweisen, dass im Dachdeckerhandwerk die ehemals erforderliche 50%-Quote nach wie vor deutlich überschritten wird. Dies untermauert das öffentliche Interesse für die jeweiligen AVE, wie auch das BAG in oben genannten Beschlüssen feststellte.

Alle Allgemeinverbindlicherklärungen betreffende Tarifverträge im Dachdeckerhandwerk wurden von der zuständigen Bundesministerin für Arbeit und Soziales persönlich unterzeichnet, weshalb eine ausreichende Befassung durch die Ministerin belegbar ist.

Wir schätzen deshalb die Wahrscheinlichkeit, dass eine Klage, welche die Feststellung der Unwirksamkeit der jeweiligen AVE zum Ziel hat, zu einer Unwirksamkeit führt als niedrig ein.

Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass die durch die BAG Beschlüsse ausgelöste Rechtsunsicherheit nicht nur die betroffenen Arbeitnehmer und Rentner sowie deren Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitsgerichtsbarkeit erfasst. Wir sind nicht mehr in der Lage, Beitragsansprüche gerichtlich durchzusetzen, was für SOKA-DACH ebenfalls existenzbedrohend sein kann.

4. Auswirkungen auf den gerichtlichen Beitragseinzug

Neben den Auswirkungen der Beschlüsse des BAG für gerichtlich geltend gemachte Forderungen aus den Jahren 2014 und früher, haben diese auch Auswirkungen auf den gerichtlichen Beitragseinzug von Forderungen die die Jahre 2015 bis heute betreffen. Dies ist für uns insofern verwunderlich, da aus diesen Beschlüssen nicht auf eine Ungültigkeit der neuen AVE geschlossen werden kann.

Zehn von zwölf Kammern des Arbeitsgerichtes in Wiesbaden fällen keine Urteile mehr. Ausschlaggebend hierfür sind die im Beschlussverfahren gem. § 98 ArbGG bezüglich der AVE des VTV Bau für das Jahr 2015 vor dem Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg (14 BVL 5007/15, 14 BVL 5003/16, 14 BVL 5004/16 14 BVL 5005/16) geltend gemachten Einwendungen gegen die Wirksamkeit der AVE. Die Einwendungen betreffen hierbei insbesondere die rechtliche Grundlage des § 5 Abs. 1, 1a TVG. Die dortigen Kläger sind der Ansicht, die Neufassung des Tarifvertragsgesetzes sei verfassungswidrig. Das Beschlussverfahren ist derzeit vor dem Bundesarbeitsgericht (10 ABR 62/16) anhängig; eine Terminierung ist noch nicht erfolgt.

Aufgrund der im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg geltend gemachten Einwendungen sowie der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 und 25. Januar 2017, in denen das Bundesarbeitsgericht u.a. der Ansicht ist, dass bei bereits rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren eine Wiederaufnahme – bei späterer rechtskräftiger Feststellung der Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung – nicht mehr möglich ist, ist das Arbeitsgericht Wiesbaden größtenteils der Meinung, dass Verfahren, die den Zeitraum ab 1. Januar 2015 betreffen, gem. § 98 Abs. 6 ArbGG von Amts wegen auszusetzen sind.

Mit dem monatlich wachsenden Umfang der offenen Forderungen, die sich derzeit auf rund 10.000.000,00 EUR summieren, steigt das Risiko, dass die derzeit im Hinblick auf die Rechtsunsicherheiten zahlungsunwilligen Betriebe ihre Schulden nach späterer gerichtlicher Geltendmachung nicht begleichen können; Abschreibungen wären die unweigerliche Folge, welche auch die für die Arbeitnehmer der Branche so wichtigen Altersvorsorgeansprüche betreffen würden.

Die Analyse der insgesamt offenen Forderungen hat ergeben, dass die durchschnittlichen monatlichen Außenstände um rund 10 % über denen des Vorjahreszeitraumes liegen. Die Außenstände entwickeln sich dynamisch, da nicht nur die Forderungen bereits säumiger Betriebe anwachsen sondern auch neue zahlungsunwillige Betriebe hinzukommen. Es bleibt in der Branche nicht unbemerkt, dass wir die Ansprüche nicht mehr gerichtlich durchsetzen können. Dies führt nicht nur dazu, dass die Betriebe ihrer Beitragspflicht nicht nachkommen sondern auch dazu, dass diese Betriebe erst gar nicht mehr ihre Meldepflicht erfüllen. Dieser Trend lässt sich bereits dadurch belegen, dass die ausstehenden Bruttolohnsummenmeldungen im Vorjahresvergleich um rund 30% angestiegen sind.

Dies führt perspektivisch zu Liquiditätsengpässen, da Erstattungsansprüche zahlender Betriebe laufend erfüllt werden müssen. Zudem ist ein signifikanter Teil der Leistungen unabhängig von der Beitragszahlung von Betrieben an Dritte zu erbringen. Dies sind insbesondere im Bereich der Berufsbildung Leistungen (z.B. Kosten der Lehrlingsunterweisung, Fahrt- und Unterbringungskosten) an die überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie im Bereich der Rentenbeihilfe für die Rentner.

5. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetz

Der vorliegende Gesetzentwurf ermöglicht es den Arbeitsgerichten in Verfahren über eine Leistungspflicht an eine gemeinsame Einrichtung auf Antrag der Einrichtung die Aussetzung des Verfahrens mit einer vorläufigen Leistungspflicht zu verbinden.

Ein solches Instrument halten wir für sehr gut geeignet, die unter 4 genannten Auswirkungen auf den gerichtlichen Beitragseinzug einzuschränken, sofern die gemeinsame Einrichtung ein solches Instrument verantwortungsbewusst einsetzt. Aus unserer Sicht kann und darf es nicht das Ziel sein, mit einem solchen Instrument sämtliche offenen Forderungen beizutreiben, da auf diese Weise schlicht eine Verschleppung von Liquiditätsengpässen in die Zeit nach einer möglichen gerichtlichen Aufhebung der AVE erfolgen würde.

Die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerkes würde ein solches Instrument nur dann zur Anwendung bringen, wenn sich mit einer hohen Wahrscheinlichkeit abzeichnet, dass die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Arbeitsgerichtsverfahren als wirksam entschieden wird und/oder die Höhe der zu zahlenden Beiträge es aus wirtschaftlichen Gründen erfordern. Dies wäre aus unserer Sicht dann der Fall, wenn die Höhe der zu zahlenden Beiträge im Verlauf des Arbeitsgerichtsverfahrens durch die zeitliche Dimension eine solche Höhe annimmt, dass diese den Arbeitgeber bei einer späteren Leistungsverpflichtung in einer Summe finanziell so stark belasten würde, dass die Fortführung seines Geschäftsbetriebes dadurch gefährdet würde.

Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass einige der Betriebe, die aufgrund der aktuellen Situation beim Arbeitsgericht Wiesbaden ihre Meldungen und Zahlungen eingestellt haben, im weiteren Zeitverlauf in eine solch wirtschaftlich schwierige Lage kommen werden.

Beim Einsatz des Instrumentes der vorläufigen Zahlungsverpflichtung gehen wir weiter davon aus, dass wir als Sozialkasse im Gegenzuge während des Arbeitsgerichtsprozesse dem Arbeitgeber auch die tarifvertraglichen Leistungen, wie z.B. Erstattung des 13.Monatseinkommens, Erstattung des Ausfallgeldes, Erstattung der Ausbildungsvergütung, Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung an die Ausbildungsstätten und die Gewährung von Renten, erbringen würden.

Im Falle einer Unwirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung und der Erhebung von Rückforderungsklagen durch die Betriebe, würden wir den geleisteten und dann rückgeforderten Beiträgen, die in dieser Zeit erbrachten Leistungen gegenüberstellen bzw. diese mit den Beiträgen verrechnen. Da aber

den meisten Erstattungsleistungen eine aktive Beantragung durch den Arbeitgeber vorausgeht, hat der betroffene Betrieb selbst nach Nutzung des Instruments der vorläufigen Zahlungsverpflichtung durch unser Haus weitestgehend die Wahl, ob er sich diese Ansprüche auszahlen lässt.

Allein der hohe zusätzliche Verwaltungsaufwand den eine solche, getrennt zu führende, Forderung mit sich bringt, macht deutlich, dass ein solches Vorgehen nur selektiv genutzt werden kann damit es für unser Haus wirtschaftlich sinnvoll und gegenüber unseren Trägern vertretbar ist. Hinzu kommt, dass im Falle einer entreicherungsrechtlichen Rückabwicklung das Risiko der Beitreibung bereits an Dritte gezahlter Leistungen unserer Einrichtung zuzurechnen ist. Dies zeigt bereits deutlich, dass eine globale Anwendung des Instruments wirtschaftlich nicht zu rechtfertigen ist.

Darüber hinaus sind wir im Rahmen der ordnungsgemäßen Buchführung ohnehin verpflichtet, für sich

mit hoher Wahrscheinlichkeit ergebende Verpflichtungen (hier: Rückforderungsansprüche) bilanzielle Rückstellungen zu bilden. Diese Anforderlichkeit wird auch im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer, und bei der ZVK zusätzlich durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, hinsichtlich ihrer Höhe und Eintrittswahrscheinlichkeit überwacht.

6. Abschließende Bewertung

Aufgrund der von uns dargelegten Sachverhalte, halten wir die Umsetzung des vorgelegten Entwurfs für zwingend erforderlich. Eine Untätigkeit würde nicht nur ein Zusammenbrechen des Sozialkassenverfahrens zur Folge haben. Die Rückabwicklung der Verfahren würde dazu führen, dass hunderttausende aktiver und ehemaliger Dachdecker um Ihre Altersvorsorge gebracht sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Dachdeckerhandwerks massiv belasten würde.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1082

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Benedikt Rüdesheim, Berlin

Hintergrund:

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschlüssen vom 21.09.2016 und vom 25.01.2017 die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus den Jahren 2008 bis 2014 gemäß § 98 Abs. 4 ArbGG festgestellt (BAG, Beschluss vom 21.09.2016 - 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15; Beschluss vom 25.01.2017 – 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15). Gegen die Allgemeinverbindlicherklärung hatten sich vor allem nicht tarifgebundene Arbeitgeber gewendet. Die Beschlüsse hatten zur Folge, dass für die Einziehung von Beiträgen zur SOKA Bau gegenüber solchen Arbeitgebern, die nicht Tarifparteien der jeweiligen Tarifverträge sind, keine Rechtsgrundlage für die betroffenen Jahre bestand. In der Zwischenzeit hat das Bundesarbeitsgericht auch die AVE der Jahre 2012 und 2013 für unwirksam erklärt und seine Rechtsprechung vom 21.09.2016 bestätigt (BAG, Beschluss vom 25.01.2017 – 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15).

Das BAG begründete die Entscheidungen damit, dass es an der notwendigen Befassung des/der jeweiligen Bundesministers/in für Arbeit und Soziales bzw. zumindest des parlamentarischen Staatssekretärs als politischem Beamten gefehlt habe und die Allgemeinverbindlicherklärungen deshalb nicht ausreichend demokratisch legitimiert seien. Zudem habe das BMAS die Berechnungsgrundlage, ob das für die AVE nach § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG a.F. erforderliche 50 %-Quorum erfüllt wurde, nicht richtig ermittelt. Anstatt die sogenannte „Große Zahl“ anhand der Anzahl aller Arbeitnehmer, die insgesamt in den räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, zu ermitteln, stellte das BMAS auf die Zahl der tatsächlich von der AVE betroffenen Arbeitnehmer ab. Diese Zahl entstand jedoch dadurch, dass die Allgemeinverbindlicherklärung selbst durch eine sogenannte „große Einschränkungsklausel“ ihren betrieblichen Geltungsbereich

beschränkte. Das widersprach nach Ansicht des BAG der von § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG a.F. vorgegebenen Zählweise.

Neben den Allgemeinverbindlicherklärungen im Baugewerbe hat das Bundesministerium auch andere Tarifverträge in anderen Branchen, um diese geht es in diesem Gesetzgebungsverfahren, für allgemeinverbindlich erklärt. Regelmäßig wurde bei diesen Allgemeinverbindlicherklärungen die Leitungsebene nicht befasst, zudem wird nun in zahlreichen Verfahren nach § 98 ArbGG gegen die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen auch in den anderen Branchen die Einhaltung des 50 %-Quorums angegriffen.

Die Problematik

Der Gesetzesentwurf zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren hat – im Gegensatz zum Gesetz zur Sicherung des Sozialkassenverfahrens im Baugewerbe – nicht den Anlass, dass Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts die Allgemeinverbindlicherklärungen der letzten Jahre für unwirksam erklärt haben. Der Gesetzesentwurf greift den Entscheidungen des BAG insofern vor.

Bisher gibt es noch keine Urteile der Landesarbeitsgerichte (zuständig nach § 98 Abs. 2 ArbGG) zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen über andere Sozialkassenverfahren und Gemeinsame Einrichtungen.

Es ist daher nicht gesichert, ob sich die Rechtsprechung 1:1 auf andere Allgemeinverbindlicherklärungen übertragen lässt. Nicht überprüfbar ist, ob das Quorum des § 5 Abs. 1 TVG in der Vergangenheit eingehalten wurde bzw. die Berechnungsgrundlage den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts statt hält.

Das Bundesarbeitsgericht hatte jedoch in seinen Urteilen zu den Allgemeinverbindlicherklärungen im

Baugewerbe auch die fehlende Befassung der Leitungsebene des Ministeriums mit der Allgemeinverbindlicherklärung moniert. Diese Anforderungen wurden bei den Allgemeinverbindlicherklärungen zu Tarifverträgen mit Gemeinsamen Einrichtungen regelmäßig ebenfalls nicht eingehalten. Die Allgemeinverbindlicherklärungen, bei denen eine Leitungsbefassung unstreitig nicht stattgefunden hat, sind im Gesetzesentwurf der Regierungsfractionen nicht enthalten.

Bei Beibehaltung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht unwahrscheinlich, dass auch weitere Allgemeinverbindlicherklärungen in der Zeit vor 2014 für unwirksam erklärt werden. Unklar sind allerdings solche Fälle, in denen das 50 %-Quorum eingehalten war und es nur an der Leitungsbefassung im Ministerium fehlt. Das BAG hat noch nicht entschieden, ob alleine die Nichtbefassung der AVE durch die Leitungsebene ebenfalls zur Unwirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung führen wird.

Kein Verstoß gegen das Verbot der Rückwirkung von Gesetzen

Die rechtliche Problematik des Gesetzes zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe lässt sich weitgehend auf den vorliegenden Gesetzesentwurf übertragen. Das SokaSiG 2 soll den Inhalt von möglicherweise unwirksamen, in der Vergangenheit abgeschlossenen, Allgemeinverbindlicherklärungen durch Gesetzeswirkung ersetzen. Die Rückwirkung ist jedoch zulässig.

Die grundsätzlichen Überlegungen dazu finden sich in der Stellungnahme von Rechtsanwalt Thomas Berger zum Entwurf des Gesetzes zur Sicherung des Sozialkassenverfahrens im Baugewerbe (BT-Drs.: 18/10631).

Nicht unproblematisch ist, dass es sich bei dem SokaSiG 2 wie auch bereits beim SokaSiG 1 um ein Gesetz mit echter Rückwirkung handelt. Bezüglich der Rückwirkung von Gesetzen wird zwischen echter und unechter Rückwirkung unterschieden. Während bei der unechten Rückwirkung lediglich in der Vergangenheit liegende Sachverhalte bewertet werden und die Rechtsfolgen für die Zukunft gesetzt werden, wird bei der echten Rückwirkung ein in der Vergangenheit liegender Sachverhalt mit bereits ausgelösten Rechtsfolgen neu bewertet.

Die Rückwirkung des Gesetzes tritt jedenfalls dann ein, wenn die Allgemeinverbindlicherklärungen zu den Gemeinsamen Einrichtungen tatsächlich nicht wirksam sind. Zwar wurde dies gerichtlich noch nicht festgestellt, die Beschlüsse des BAG zur SOKA Bau wirkten jedoch ex tunc und gemäß § 98 Abs. 4 ArbGG für und gegen jedermann. Für den nicht unwahrscheinlichen Fall weiterer Beschlüsse gemäß § 98 Abs. 4 ArbGG würde das SokaSiG 2 die alleinige Rechtsgrundlage für die Weitergeltung der Tarifverträge schaffen.

Die im Rechtsstaatsprinzip und in den Grundrechten verankerten Prinzipien der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes stehen einer Rückwirkung grundsätzlich entgegen. Zudem ist die demokratische Verantwortung des Parlaments auf die Gegenwart und auf die Zukunft gerichtet, der historische Legitimitätszusammenhang ist bei rückwirkenden

Gesetzen problematisch (BVerfG, Beschluss vom 17.12.2013, 1 BvL 5/08).

In ständiger Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht enge Grenzen für die sogenannte echte Rückwirkung von Gesetzen gesetzt. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn sich kein Vertrauen auf den Bestand des geltenden Rechts bilden konnte oder ein Vertrauen auf eine bestimmte Rechtslage nicht schutzwürdig war.

Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht typisierende Fallgruppen gebildet. Ein Fehlen der Schutzwürdigkeit liegt vor, wenn die Betroffenen nicht auf den Fortbestand der Rechtslage vertrauen durften und mit einer Änderung der geltenden Rechtslage rechnen mussten. Das kann angenommen werden, wenn die Rechtslage unklar und verworren war und mit einer Klärung zu rechnen war, das bisherige Recht systemwidrig und unbillig war, sodass Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit bestand oder überragende Gründe des Gemeinwohls vorlagen, die dem Prinzip der Rechtssicherheit vorgehen und eine rückwirkende Beseitigung erfordern (st. Rspr., zuletzt BVerfG, 17.12.2013, 1 BvL 5/08, Rn. 65).

Da ungeklärt ist, ob die Allgemeinverbindlicherklärungen des BMAS für die in Frage stehenden Tarifverträge wirksam sind oder nicht und sich die Entscheidung des BAG noch nicht abschätzen lässt, ist hier möglicherweise die Fallgruppe der Klärung einer verworrenen Rechtslage einschlägig. Ein Rückgriff auf die Fallgruppe der überragenden Gründe des Gemeinwohls (so die Stellungnahme von Rechtsanwalt Berger, BT-Drs.: 18/10631) oder anderweitige besondere Umstände (Engels, Allgemeinverbindlicherklärung qua Gesetz, NZA 2017, 680, 685) müsste dann nicht vorgenommen werden.

Im Gegensatz zum ersten SokaSiG geht es bei dem vorliegenden Gesetzesentwurf nicht um die nachträgliche Korrektur einer Rechtsprechung, sondern um die Klärung einer offenen – wenn auch möglicherweise absehbaren – Rechtslage und die Beseitigung von Rechtsunsicherheit. Dass die Rechtslage in der Schwebe ist, zeigt sich auch dadurch, dass Verfahren der Sozialkassen des Maler- und Lackiererhandwerks gegen Beitragsschuldner ausgesetzt wurden, ohne dass Bezug auf ein laufendes gesondertes Beschlussverfahren gegen die Allgemeinverbindlicherklärung genommen wurde (BAG, Beschluss vom 25.01.2017 – 10 AZB 30/16). Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht der Rückwirkung von Gesetzen zur Klärung einer unklaren Rechtslage erst kürzlich enge Grenzen gesetzt. Die Unsicherheit über die Auslegung einer Norm soll gerade nicht durch den Gesetzgeber, sondern durch die Gerichte geklärt werden (BVerfG, Beschluss vom 17.12.2013, 1 BvL 5/08, Rn. 67 ff.).

Dementsprechend muss die Rückwirkung entsprechend der Argumentation beim SokaSiG im Baugewerbe also auch mit zwingenden Gründen des gemeinen Wohls gerechtfertigt werden. Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nehmen auch in den anderen Branchen arbeits- und sozialpolitische Aufgaben wie die überbetriebliche Berufsbildung, die Altersversorgung und die Beschäftigungssicherung wahr. Das Bundesverfassungsgericht sieht in der stabilen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Situation abhängig Beschäftigter

ein hervorragend wichtiges Gemeinschaftsgut (BVerfG, Beschluss vom 06.10.2017 – 1 BvR 1086/82). Dieses Gut wäre durch ein Zusammenbrechen der Sozialkassen in den betroffenen Branchen gefährdet.

Entscheidend bei der Anwendung der Fallgruppen ist jeweils, ob sich ein berechtigtes Vertrauen in eine Rechtslage bilden konnte. Ein der Rückwirkung entgegenstehendes Vertrauen darauf, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen nicht wirksam sind und dadurch beispielsweise die Beitragspflicht zu den Sozialkassen für nicht-tarifgebundene Arbeitgeber entfällt, konnte nicht entstehen. Einziger Anhaltspunkt für eine Unwirksamkeit sind die Urteile des Bundesarbeitsgerichts zu den Tarifverträgen zu den Sozialkassenverfahren im Baugewerbe. Ob sich diese Rechtsprechung 1:1 auf die anderen Tarifverträge übertragen lässt, ist wie beschrieben unklar. Es konnte daher auch in der Zeit vom 21.09.2016 bis heute kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen zu den Tarifverträgen der in diesem Entwurf aufgeführten Branchen unwirksam sind.

Die Sozialkassen im Baugewerbe und die damit verbundene Beitragspflicht wurden von einigen nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern stark kritisiert. Die SOKA Bau ist in der Vergangenheit auch wegen der Verletzung von Grund- und Menschenrechten angegriffen worden. Sowohl das BAG als auch der EGMR haben die grundsätzliche Zulässigkeit von Sozialkassen aber bestätigt und Eingriffe in die Eigentums-garantie oder die Vereinigungsfreiheit abgelehnt. (EGMR, Urteil vom 02.06.2016 – 23646/09 Geotech Kancev GmbH/Deutschland, NZA 2016, 1519; BAG, Urteil vom 15.November 1995 – 10 AZR 150/95).

Die Änderung des ArbGG

Das ArbGG soll durch den vorliegenden Gesetzesentwurf dahingehend geändert werden, dass als Voraussetzung für die Aussetzung eines Verfahrens auf der Grundlage einer Allgemeinverbindlicherklärung festgeschrieben wird, dass das Gericht ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung haben muss. Zudem soll das Gericht auf Antrag einer Gemeinsamen Einrichtung eine vorläufige Leistungsverpflichtung aussprechen dürfen, wenn das Gericht die AVE nicht für offensichtlich unwirksam hält oder der Schuldner glaubhaft macht, dass die vorläufige Leistung einen für ihn nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde.

Hintergrund der Änderung ist, dass bisher Verfahren der Sozialkassen gegen ihre Schuldner durch die Gerichte ausgesetzt wurden, wenn Zweifel über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen bestanden bzw. parallel dazu Verfahren nach § 98 ArbGG gegen die Allgemeinverbindlicherklärung liefen. Das bedeutete, dass bei den zahlreichen Verfahren gegen die Allgemeinverbindlicherklärungen eine Rechtsdurchsetzung so lange nicht stattfinden konnte, bis eine rechtskräftige Entscheidung über die Wirksamkeit der AVE ergehen konnte, was naturgemäß bei Verfahren bis zum BAG eine längere Zeit in Anspruch nehmen kann. Bereits bisher musste das Gericht, das das Verfahren aussetzte, nach der Rechtsprechung des BAG aber – entgegen dem Gesetzeswortlaut – ernsthafte Bedenken an der Wirksamkeit der AVE haben (BAG, Urteil vom 10.09.2014, NZA

2014, 1282). Die Sozialkassen müssten daher erhebliche Rücklagen bilden.

Die vom BAG für die Aussetzung geforderten ernsthaften Zweifel an der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen stellen zwar keinen Automatismus dar, es ist aber auch nicht erforderlich, dass ein Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 5, 98 ArbGG eingeleitet wurde. Es reicht vielmehr aus, dass das Gericht begründete Zweifel an der Wirksamkeit hat (BAG, Urteil vom 10.09.2014, NZA 2014, 1282, Rz. 22, 25). Eine gut vertretbare Argumentation, warum die AVE unwirksam sein könnten, liegt bei den Allgemeinverbindlicherklärungen der zum Inhalt dieses Gesetzes gemachten Gemeinsamen Einrichtungen jedenfalls insofern vor, dass eine Befassung der Leitungsebene regelmäßig nicht stattgefunden hat. In seiner Entscheidung vom 12.04.2017 hat das Bundesarbeitsgericht eine Aussetzungsentscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden bestätigt, in welchem das Arbeitsgericht zwar von der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung ausgegangen ist, das Verfahren aber dennoch einstellen durfte, da die Klärung der Wirksamkeit dem Verfahren nach § 98 ArbGG vorbehalten sei (BAG, Urteil vom 12.04.2017 – 10 AZB 29/17). Nicht unproblematisch ist, dass das Hessische Landesarbeitsgericht in der Vorinstanz eine Einstellung des Verfahrens nach § 98 ArbGG bereits darauf gestützt hatte, dass es ernsthaft vertretbar sei, die Allgemeinverbindlicherklärung als unwirksam anzusehen (Hess. LAG, Beschluss vom 23.01.2017 – 9 Sa 1171/16). Das LAG Berlin-Brandenburg hatte die Wirksamkeit der im Streit stehende Allgemeinverbindlicherklärung festgestellt, das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht war zum Zeitpunkt der Entscheidungen noch nicht abgeschlossen (LAG B-B, Beschluss vom 21.07.2016 – 14 BvL 5007/16 u.a.)

Zahlreiche Verfahren der Gemeinsamen Einrichtungen gegen ihre Schuldner werden seitdem vom Arbeitsgericht Wiesbaden eingestellt, weil Verfahren nach § 98 ArbGG gegen die Allgemeinverbindlicherklärungen eingeleitet wurden oder aber das Gericht selbst geprüft hat, ob ernsthafte Bedenken an der Wirksamkeit der AVE vorliegen (vgl. nur BAG, Beschluss vom 25.01.2017 – 10 AZB 30/16). Die SOKA Bau gibt hier selbst an, dass 2.597 streitige Verfahren der SOKA Bau von den Arbeitsgerichten ausgesetzt worden sind, für die Gemeinsamen Einrichtungen, deren Allgemeinverbindlicherklärungen Inhalt dieses Gesetzesentwurfs sind, gilt ähnliches.

Die erst mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014 eingeführte Regelung wird in der Literatur daher z. T. heftig kritisiert (ErfK/Koch, zu § 98 ArbGG, Rn. 7: "Regelung [...] wenig durchdacht und misslungen"; Bader, § 98 ArbGG nF und die Frage der Aussetzung, NZA 2015, 644). Die neue Regelung soll jetzt den gemeinsamen Einrichtungen die Möglichkeit geben, trotz laufenden Verfahren gegen die AVE, ihre Rechte vorläufig durchzusetzen. Die Gesetzesbegründung führt weiterhin aus, dass die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteten Gemeinsamen Einrichtungen in besonderem Maße darauf angewiesen sind, ihre Beitragsansprüche effektiv und zeitnah durchsetzen zu können (Seite 877).

Schutzmechanismen für die Schuldner

Der Schuldner wird trotz der vereinfachten Rechtsdurchsetzung für die Sozialkassen nicht rechtlos gestellt. Das Gericht muss bei einem Antrag auf vorläufige Leistung etwaige nicht zu ersetzende Nachteile bei den Schuldnern berücksichtigen. Die Regelung in § 98 Abs. 6 Satz 3 ArbGG n.F. soll dabei der Regelung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit von Urteilen aus § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nachgebildet werden.

Zusätzlich soll in § 98 Abs. 6 Satz 6 ArbGG die Anwendbarkeit von § 717 ZPO angeordnet werden. Das hat zur Folge, dass ein Schuldner, sollte die Allgemeinverbindlicherklärung tatsächlich für unwirksam erklärt werden, nach § 717 Abs. 2 Satz 1 ZPO den Schaden ersetzt bekommen kann, der ihm aufgrund der vorläufig geleisteten Beiträge entstanden ist. Falls die AVE am Ende doch für unwirksam erklärt wird, muss die Gemeinsame Einrichtung die vorläufig geleisteten Beiträge zurückzahlen. Laut Gesetzesbegründung ist damit der Einwand der Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) ausgeschlossen und die Sozialkassen müssen entsprechende Rücklagen bilden.

Eine Durchsetzung der Zahlungsansprüche auf Antrag der Sozialkassen scheidet überdies bei offensichtlicher Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung aus. Eine solche soll nach der Begründung des Gesetzesentwurfs vorliegen, „wenn sich für das Gericht bereits nach dem bisherigen Sach- und Streitstand zum Zeitpunkt der Aussetzungsentscheidung die Unwirksamkeit geradezu aufdrängt“.

Über die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen besteht auch nach den Beschlüssen des Bundesarbeitsgerichts keine endgültige Klarheit. So ist die Frage der Erfüllung der 50 %-Quote des § 5 TVG a.F. in den anderen Verfahren nicht eindeutig vorab zu beantworten. Auch bezüglich der Rechtsfolge der Nicht-Einhaltung des Quorums bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber (siehe Stellungnahme von Prof. Dr. Preis zum Gesetzesentwurf zum Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz, BT-Drs. 18/10631).

Ob die Rechtsdurchsetzung für die Gemeinsamen Einrichtungen durch die Möglichkeit einer Antragsstellung nach § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG n.F. erleichtert wird, liegt weiterhin in der Hand der Gerichte. Der Prüfungsmaßstab hat sich nun allerdings insoweit verschoben, dass die Rechtsdurchsetzung nicht mehr lediglich durch „ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit der AVE“, sondern durch deren offensichtliche Unwirksamkeit gehindert werden kann.

Ist die Privilegierung der Rechtsdurchsetzung für Gemeinsame Einrichtung angemessen?

Es ist auch angemessen, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen an die Sozialkassen verpflichtet werden, wenn die Rechtsgrundlage ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist und dieser noch nicht überprüft ist. Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sind keine staatlichen Einrichtungen und können daher nicht durch Verwaltungsakt gegenüber ihren Schuldnern tätig werden. Das bedeutet, dass sie ihre Ansprüche auf Beitragszahlungen der Mitglieder auf dem Klageweg eintreiben müssen (und nicht etwa durch sofort vollziehbare Verwaltungsakte).

Im Rahmen vorliegenden Gesetzesentwurfs soll nun § 98 Abs. 6 ArbGG dahingehend geändert werden, dass die Gemeinsamen Einrichtungen ihre Beiträge auch dann eintreiben können, wenn das Hauptsacheverfahren ausgesetzt wird, weil die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung angegriffen wird. Auf Antrag kann das Gericht den Beklagten (also den Schuldner der Sozialkassenbeiträge) verpflichten, die Zahlungen vorläufig zu leisten. Dazu gibt es zwei Ausnahmen: Die offensichtliche Unwirksamkeit der AVE und das Vorbringen des Schuldners, dass er durch die Zahlung einen nicht zu ersetzenden Nachteil erleidet.

Neben der Erwägung, dass die Funktionsfähigkeit der Sozialkassen durch die ausgesetzten Verfahren beeinträchtigt würde, stellt sich die Frage, ob Gemeinsame Einrichtungen bei der Beitreibung von Mitgliedsbeiträgen mit Befugnissen ausgestattet werden sollten, die denen von Behörden und öffentlichen-rechtlichen Körperschaften gleichen.

Ein Anhaltspunkt für die Beantwortung der Frage ist das Verständnis der Tarifautonomie. Historisch unterscheidet sich dieses zwischen einer Legitimation durch die Mitglieder, Tarifautonomie als „kollektiv ausgeübte Privatautonomie“, und einer staatlichen Legitimation („Delegationstheorie“). Diese (in der Literatur mittlerweile als „veraltet“ angesehene) Ansicht sieht den Zweck in der Tarifautonomie darin, dass die Tarifvertragsparteien Sachverhalte regeln, die sonst der Staat regeln müsste. Nach diesem historischen Verständnis geht es dabei insbesondere um die Arbeitsbedingungen.

Für den Bereich der Gemeinsamen Einrichtungen kann auf dieses Verständnis zurückgegriffen werden. In der Tat fungieren die Gemeinsamen Einrichtungen als Sozialkassen der Tarifvertragsparteien. Sie übernehmen staatsähnliche Aufgaben wie die Finanzierung der Ausbildungsplätze und überbetrieblicher Ausbildung, die Umlage von Urlaubsgeld und insbesondere die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. Die Gemeinsamen Einrichtungen regeln daher nicht lediglich das arbeitsvertragliche Verhältnis Arbeitnehmer-Arbeitgeber, sondern spielen darüber hinaus eine wichtige Rolle im Gefüge der gesamten Branche. Die Gemeinsamen Einrichtungen haben nicht nur eine soziale Funktion, sondern wirken durch ihre Zwangswirkung auch darauf ein, dass sich Branchenteilnehmer keinen Wettbewerbsvorteil durch die Absenkung von Sozial- oder Ausbildungsstandards verschaffen können.

Es bestehen lediglich Bedenken, inwiefern diejenigen Unternehmen und Beschäftigten, die sich auf die Regelungen der Tarifverträge stützen, nicht auch von der Stärkung der Rechtsdurchsetzung umfasst werden sollten.

Die Privilegierung der Sozialkassen durch § 98 Abs. 6 ArbGG n.F. kann jedenfalls rechtfertigt werden. Die Gemeinsamen Einrichtungen nehmen quasi-staatliche Aufgaben wahr, das ist auch Natur der Tarifautonomie. Die Überführung der Sozialkassen in Staatshand ist nicht wünschenswert, da dadurch den Tarifvertragsparteien Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen entzogen wird. Im Sinne der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen sollten diese Sachverhalte durch die Tarifvertrags-

parteien geregelt werden. Zur Stärkung der Tarifautonomie ist die Stärkung der Gemeinsamen Einrichtungen wünschenswert. Allein mit Gesetzen, die auf die Stärkung der Institutionen abzielen, kann das Tarifrecht nicht nachhaltig stabilisiert werden.

Sicherlich ist mit der Stärkung der Rechtsdurchsetzung für Gemeinsame Einrichtungen gegenüber beitragspflichtigen Arbeitgebern auch verbunden, dass die Wettbewerbsnachteile der tarifgebundenen Arbeitgeber gegenüber den nicht-tarifgebundenen und lediglich über AVE zu Beiträgen verpflichteten Ar-

beitgeber gemindert werden. Eine Stärkung des Tarifsystems und der Tarifbindung lässt sich dadurch noch nicht erreichen.

Das Problem der abnehmenden Tarifbindung, das sich auch in der Nicht-Einhaltung des 50 %-Quorums zeigt, kann sich auch durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz aus dem Jahr 2014 nur begrenzt angehen lassen, wenn nicht gleichzeitig auch eine Stärkung der gewerkschaftlichen Rechte erfolgt. Gewerkschaftliches Engagement im Betrieb und durch Betriebsräte sollte stattdessen gestärkt werden, bspw. durch Freistellungen von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten,

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1083

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Mit dem Gesetzesentwurf zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (SokaSiG-II-E) reagieren die Bundestagsfraktionen der CDU/CSU und der SPD auf mehrere Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. September 2016 bzw. 25. Januar 2017, in denen die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zur Regelung des Sozialkassenverfahrens im Baugewerbe (VTV) für die Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 für unwirksam erklärt worden ist.

Die BAG-Entscheidungen können auch für die Sozialkassen der Tarifpartner anderer Branchen weitreichende Konsequenzen haben. Die Unwirksamkeit einer AVE eines Sozialkassentarifvertrags hätte zur Folge, dass die bestehenden wechselseitigen Beitrags- und Erstattungsleistungen zwischen den Sozialkassen und den Betrieben ggf. für mehrere Jahre rückabzuwickeln wären. Die dadurch bzw. bereits durch die erforderlichen Rückstellungen wegen möglicher Ansprüche entstehenden finanziellen Belastungen könnten die Existenz einer Sozialkasse ganz erheblich gefährden.

Daher ist es nachvollziehbar, dass die Funktionsfähigkeit der im SokaSiG-II-E genannten Sozialkassen für die vom Gesetzentwurf erfassten Sachverhalte bis zur Beendigung der jeweils zugrundeliegenden Tarifverträge gesetzlich abgesichert werden soll. Dieses Vorgehen sollte aber auf diesen Sonderfall beschränkt bleiben.

Im Einzelnen

Das Gesetzesvorhaben ist vor dem Hintergrund der besonderen Rahmenbedingungen in den betroffenen Branchen und der sozialpolitischen Bedeutung der Sozialkassen noch zu rechtfertigen.

Rahmenbedingungen in den Branchen

Die im Gesetzentwurf genannten Sozialkassen in elf Branchen sind zum Teil bereits seit vielen Jahren bestehende gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner. Über diese Sozialkassen werden z. B. die Verfahren zu Urlaubsansprüchen, Umlageverfahren zur Berufsbildung oder eine überbetriebliche zusätzliche Altersversorgung der Arbeitnehmer durchgeführt.

Errichtet und geregelt sind die Sozialkassen durch Flächentarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Diese sind Rechtsgrundlage für die Beziehungen zwischen den Sozialkassen, den Betrieben und den Arbeitnehmern in den Branchen.

Gründe für die Errichtung der Sozialkassen sind die besonderen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in den Branchen – die u. a. durch körperlich schwere Arbeit, ständig wechselnde Tätigkeiten an verschiedenen Einsatzorten, erheblich schwankende Auftragslagen und witterungsbedingte Arbeitsausfälle, z. B. während der Wintermonate, gekennzeichnet sind. Aufgrund dieser Besonderheiten sind die branchenweite soziale Absicherung der Beschäftigten, die Sicherung des Bedarfs an gut ausgebildeten Fachkräften, ein gleichmäßiges finanzielles Aufkommen der Arbeitgeber hierfür und die branchenweite Portabilität von Ansprüchen von besonderer Bedeutung.

Allgemeinverbindlichkeit sichert Sozialkassen

Gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner, z. B. zur zusätzlichen Altersvorsorge oder zur branchenweiten überbetrieblichen Ausbildung, können im öffentlichen Interesse liegen, wenn sie in einer Branche flächendeckend sozial gebotene Leistungen durch Bündelung überhaupt erst ermöglichen. Die AVE bewirkt, dass die Tarifverträge für Betriebe und deren Beschäftigte gelten, die nicht bereits Mitglied einer der Tarifvertragsparteien sind.

Die AVE von Sozialkassentarifverträgen ist somit zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Einrichtungen grds. im „öffentlichen Interesse“, wie es § 5 Abs. 1 S. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) verlangt und der für Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner spezielle § 5 Abs. 1a TVG für bestimmte Regelungsmaterien seit den Rechtsänderungen im Jahr 2014 auch gesetzlich unterstellt. Der Weg über die AVE stellt sicher, dass die inhaltliche Ausgestaltung der Sozialkassen bei den Tarifpartnern und damit branchennah bleibt.

Unwirksamkeit der AVE stellt Sozialkassen in Frage

Das BAG hat mit seinen Entscheidungen vom 21. September 2016 und 25. Januar 2017 – auch aufgrund formaler Fehler in den jeweiligen AVE-Verfahren, z. B. wegen einer fehlenden Ministerbefassung – die Unwirksamkeit der AVE'en des VTV für die vergangenen Zeiträume der Jahre 2008, 2010, 2012 und 2014 erklärt. Damit fehlt für die Vergangenheit teilweise die Rechtsgrundlage für die Beitragsentziehung und für die Leistungen der betroffenen Sozialkassen für diejenigen Baubetriebe und Beschäftigten, die nicht bereits Mitglied der beiden Arbeitgeberverbände des Bauhauptgewerbes bzw. der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt sind.

Diese Entscheidungen sind geeignet, Auswirkungen auf den Fortbestand und die Funktionsfähigkeit der bestehenden Sozialkassen anderer Branchen zu haben, die auf allgemeinverbindlichen Tarifverträgen beruhen.

Die Unwirksamkeit der AVE eines Sozialkassentarifvertrags könnte zur Folge haben, dass die wechselseitigen Beitrags- und Erstattungsleistungen zwischen den Sozialkassen und den Branchenbetrieben im Hinblick auf Urlaub, Leistungen im Alter sowie einer Ausbildungsumlage für mehrere Jahre rückabzuwickeln wären. Zwar ist der Umfang möglicher Rückzahlungsansprüche wegen z. B. der Verjährung der Ansprüche und einer möglichen Entreicherung schwierig zu konkretisieren. Bereits durch notwendige Rückstellungen entstehen aber erhebliche finanzielle Belastungen, die den Fortbestand einer Sozialkasse gefährden können.

Artikel 1

Zu § 39 SokaSiG-II-E

§ 39 SokaSiG-II-E unterstreicht die bestehende Sondersituation der Branchensozialkassen aufgrund der BAG-Beschlüsse. Die Verweisungen auf die sozialkassenrelevanten tarifvertraglichen Rechtsnormen in den §§ 1–38 SokaSiG-II-E sollen nicht dynamisch wirken. Folglich sind hiervon künftige tarifvertragliche Vereinbarungen nicht betroffen. Er stellt damit klar, dass die gesetzliche Absicherung der Sozialkassen lediglich den Status quo erhalten soll. Eine Wirkung des SokaSiG-II-E für die Zukunft ist damit richtigerweise ausgeschlossen.

Zu § 41 SokaSiG-II-E

Der Gesetzentwurf nimmt nicht den Wortlaut der tarifvertraglichen Regelungen auf, sondern verweist lediglich auf diese im Anhang. § 41 SokaSiG-II-E entspricht dieser Regelungssystematik und ist insofern

ausnahmsweise akzeptabel, als dass die Wirksamkeit der dem SokaSiG-II-E zugrundeliegenden Tarifverträge für die teils lange zurückliegenden Zeiträume nicht vom Gesetzgeber überprüft werden kann und der Gesetzgeber diese daher unterstellen muss. Dies kann jedoch nur eine absolute, der konkreten Sondersituation geschuldete Ausnahme bleiben. Es bleibt grundsätzlich dabei und muss dabei bleiben, dass die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags immer einen wirksamen Tarifvertrag voraussetzt. Eine AVE ohne einen wirksamen Tarifvertrag würde zur staatlichen Bestimmung von Arbeitsbedingungen führen. Das wäre ein massiver Verstoß gegen die Tarifautonomie.

Zu § 42 SokaSiG-II-E

§ 42 SokaSiG-II-E stellt richtigerweise noch einmal klar, dass es sich um einen Sonderfall handelt, der keine Auswirkungen auf die AVE tarifvertraglicher Rechtsnormen nach § 5 TVG hat. So bleiben z. B. die AVE'en anderer Branchen oder aktuelle AVE-Verfahren von dem Gesetzentwurf unberührt.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Zur Stärkung des tariflichen Sozialkassenverfahrens soll es mit einer Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) den Gerichten für Arbeitssachen ermöglicht werden, in Verfahren über Leistungsansprüche einer gemeinsamen Einrichtung auf deren Antrag die Aussetzung nach § 98 Abs. 6 ArbGG mit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht zu verbinden.

Diese bedeutsame Abweichung von den bisherigen Verfahrensgrundsätzen vor den Arbeitsgerichten und die damit verbundene Durchbrechung des Rechtsschutzes des Beklagten ist nur und ausschließlich vor dem Hintergrund der überraschenden Situation aufgrund der Entscheidungen des BAG zu rechtfertigen. Eine solche Ausnahmeregelung muss auf diesen speziellen und unvorhersehbaren Sonderfall beschränkt bleiben.

Um diese Sondersituation zu unterstreichen und die Erfahrungen mit dem Verhalten von Unternehmen nicht zu präjudizieren, die ohne originäre Bindung an die Tarifverträge von der AVE erfasst werden, kann es sich anbieten, die Notwendigkeit dieser geplanten Änderung des ArbGG nach Ablauf einer gewissen Zeitspanne zu überprüfen. Kommt es vermehrt vor dem häufig zur Entscheidung über die Zahlungspflicht zuständigen Arbeitsgericht in Wiesbaden zu Aussetzungsbeschlüssen, ist eine Entscheidung über die Wirksamkeit der dem Zahlungsverlangen zugrunde liegenden AVE auf prozessualen Weg herbeizuführen. Hat das Arbeitsgericht Zweifel an der staatsrechtlichen Fundierung der AVE, muss es aufgrund der neugefassten Vorschrift zur Entscheidung hierüber das Bundesverfassungsgericht anrufen. Handelt es sich um andere Zweifel, können die von der Aussetzung Betroffenen hierüber eine Klärung vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg nach §§ 98 Abs. 6, 2 Abs. 1 ArbGG herbeiführen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1084

14. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Prof. Dr. Daniel Ulber, Halle

I. Wesentliche Ergebnisse

1. Das Gesetzgebungsvorhaben ist uneingeschränkt zu begrüßen. Es verhindert eine Existenzgefährdung der Sozialkassen in vielen Branchen. Es schafft Rechtssicherheit und schützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Vielzahl von Branchen vor gravierenden wirtschaftlichen Nachteilen.
2. Die Entscheidungen des BAG vom 21.9.2016 – 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 und 25.1.2017 -10 ABR 43/15 geben dem Gesetzgeber Anlass die Allgemeinverbindlicherklärungen sämtlicher von dem Gesetzentwurf des Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes betroffener Tarifverträge als gefährdet anzusehen.
3. Der Gesetzgeber bleibt angesichts der gegenwärtigen Entwicklung innerhalb seines Einschätzungsspielraums, wenn er ein Handeln zur Sicherung der Sozialkassen für geboten hält. Er muss insbesondere nicht abwarten, bis es tatsächlich zu Zahlungsschwierigkeiten bei einzelnen Sozialkassen kommt. Er muss auch nicht abwarten, ob das BAG tatsächlich die von diesem Gesetz erfassten Allgemeinverbindlicherklärungen für unwirksam erklärt. Den Sozialkassen brechen aktuell im erhöhten Umfang Beiträge weg. Das reicht aus, um den Gesetzgeber zum Handeln zu veranlassen, weil diese auszubluten drohen.
4. Der Gesetzgeber kann sich zur Rechtfertigung des Gesetzes auf eine Vielzahl verfassungsrechtlich geschützter Rechtsgüter berufen. Das Gesetz schützt und sichert die Funktionsfähigkeit und das Vertrauen der Bürger in die Tarifautonomie. Es verhindert Schäden für die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts. Zugleich verhindert es eine weitere

Verschärfung des Fachkräftemangels in einzelnen Branchen. Schließlich vermeidet es potentielle Risiken für die sozialen Sicherungssysteme und sichert die Altersversorgung in einer Vielzahl von Branchen.

5. Das Gesetz ist verfassungsgemäß. Eine unzulässige Rückwirkung liegt nicht vor. Vor dem Hintergrund der gravierenden Gemeinwohlschäden, die bei einer Unwirksamkeit der vom Gesetz erfassten Allgemeinverbindlicherklärungen drohen, überwiegen die Gründe, die den Gesetzgeber zum Handeln bewegen, die entgegenstehenden Interessen.

6. Die Änderungen des ArbGG sind zu begrüßen. Sie sorgen dafür, dass die Sozialkassen während laufender Auseinandersetzungen über die Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen nicht ausbluten. Es wäre allerdings hilfreich, wenn die Regelung zur Vollstreckung präzisiert würde.

II. Die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren

In der Bundesrepublik Deutschland besteht seit jeher eine Kooperation zwischen Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien bei der Regulierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Solche Regelungen sind auch die Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen in Form von Sozialkassen. Sie sichern etwa für ganze Branchen eine zusätzliche Altersversorgung, gewährleisten die Möglichkeit Urlaubsansprüche sinnvoll zu nutzen, sorgen für eine hinreichende Aus- und Weiterbildung. Diese Leistungen könnten die einzelnen Arbeitgeber in diesen Branchen häufig nicht finanzieren. Die Sozialkassen werden daher von allen Arbeitgebern in der jeweiligen Branche gemeinsam finanziert. Um dies zu gewährleisten sind die Sozialkassen darauf angewiesen, dass alle Arbeitgeber unabhängig von der Tarifbindung an ihnen teilnehmen.

1. Die Sozialkassen verfolgen Gemeinwohlziele

Das Gesetz zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes betrifft Sozialkassen, die allesamt Allgemeinwohlziele verfolgen:

Die Sozialkassen sorgen dafür, dass in Branchen mit verkürzten oder zerklüfteten Erwerbsbiographien eine zusätzliche Altersversorgung aufgebaut wird. Sie entlasten damit den Sozialstaat, weil Sie dazu beitragen, Altersarmut bei den Beschäftigten in den jeweiligen Branchen zu vermeiden. Zugleich erhöhen Sie die Attraktivität der Aufnahme einer Tätigkeit in den jeweiligen Branchen. Sie leisten damit mittelbar einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Überdies leisten die Sozialkassen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Altersversorgung gerade von Arbeitnehmern in kleinen Unternehmen. Diese Unternehmen können nicht ohne weiteres eine Altersversorgung gewährleisten und finanzieren, wie es durch die Sozialkassen geschieht.

Des Weiteren finanzieren die Sozialkassen in unterschiedlicher Weise die berufliche Bildung. Sie tragen zu einer erhöhten Ausbildungsbereitschaft und zur Qualifizierung vorhandenen Personals bei. Dies geschieht, indem die Kosten für die Aus- und Weiterbildung solidarisch finanziert werden. Die Sozialkassen sorgen auch dafür, dass in einigen kleinen Branchen überhaupt ausgebildet wird. Dies betrifft insbesondere Branchen, in denen die Betriebe typischerweise klein sind und zugleich damit rechnen müssen, dass ein Auszubildender zu einem anderen Arbeitgeber abwandert. Die solidarische Finanzierung der Ausbildung durch die Beiträge aller Arbeitgeber sichert hingegen, dass die Kosten der Ausbildung gemeinsam von allen potentiellen Arbeitgebern getragen werden. Denn auch die Arbeitgeber, die gegenwärtig keine Stellen offen haben, können nicht wissen, ob sie perspektivisch auf Personal zugreifen möchten. Die Sozialkassen sorgen dafür, dass in diesem Fall hinreichend ausgebildetes Personal zur Verfügung steht. Das trägt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bei. Zudem wird ein hohes Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer in Deutschland gesichert. Damit leisten die Sozialkassen auch einen Beitrag zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland.

In Branchen, in denen es in besonderer Weise zu Zeiten witterungsbedingter Beschäftigungslosigkeit kommen kann, sichern die Sozialkassen überdies ein kontinuierliches Einkommen für die in der Branche tätigen Personen. Dies geschieht, indem sie für diese Zeiten Entgeltersatzleistungen erbringen. Auch in dieser Hinsicht entlasten die Sozialkassen die Sozialsysteme und tragen zu einer solidarischen Finanzierung dieser Zeiträume durch die Arbeitgeber bei. Schließlich sorgen sie in Branchen mit häufigen Arbeitgeberwechseln dafür, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub durch die Arbeitnehmer effektiv genutzt werden kann und die Kosten hierfür durch die Arbeitgeber der Branche solidarisch getragen werden.

2. Die Sozialkassen sind als tarifvertragliche Solidarsysteme auf die Allgemeinverbindlicherklärung angewiesen

Die Sozialkassen sind darauf angelegt, sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Geltungsbereich der ihnen zugrunde liegenden Tarifverträge zu erfassen. Das wird offenkundig bei den Urlaubskassen, die gewährleisten müssen, dass die Kosten eines Urlaubs von allen Arbeitgebern gemeinsam getragen werden, damit der Arbeitnehmer bei jedem Arbeitgeber seinen Urlaub nehmen kann. Dieses System würde erkennbar nicht funktionieren, wenn der Arbeitnehmer nur bei den tarifgebundenen Arbeitgebern Urlaub nehmen könnte. Die gleiche Problematik stellt sich bei Regelungen zur Beschäftigungssicherung bei extremen Witterungsbedingungen.

Für die übrigen Sozialkassen gilt indes nichts anderes. Nur durch die solidarische Finanzierung durch alle Arbeitgeber kann gesichert werden, dass die Arbeitgeberseite die Sozialkassen akzeptiert. Denn wenn Konkurrenten aus dem System aussteigen könnten und sich hierdurch einen Wettbewerbsvorteil verschaffen können, wird die Akzeptanz des Systems rapide sinken. Letztendlich sind damit alle Sozialkassen auf die Allgemeinverbindlicherklärung der ihnen zugrunde liegenden Tarifverträge existenziell angewiesen.

3. Die bestehenden Sozialkassenverfahren in der Folge der Entscheidungen des BAG vom 21.9.2016 – 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 - und 25.1.2017 -10 ABR 43/15 gefährdet

Das Bundesarbeitsgericht hat die Wirksamkeit der bestehenden Allgemeinverbindlicherklärungen in Frage gestellt (BAG 21.9.2016 – 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 - und 25.1.2017 -10 ABR 43/15). Zwar betreffen diese Entscheidungen nur die Allgemeinverbindlicherklärung des Sozialkassenverfahrens im Baubereich, es besteht allerdings die hohe Wahrscheinlichkeit, dass Unwirksamkeitsgründe, auf die das BAG sich stützt, auch bei den übrigen Allgemeinverbindlicherklärungen von Sozialkassentarifverträgen greifen.

Das BAG hat sich in den genannten Entscheidungen darauf gestützt, dass formale Fehler bei der Allgemeinverbindlicherklärung vorlagen. Jedenfalls eine dieser Beanstandungen dürfte auch die Allgemeinverbindlicherklärungen der Tarifverträge betreffen, die Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens sind. Das BAG hat darauf abgestellt, dass bei jeder Allgemeinverbindlicherklärung der zuständige Minister befasst werden müsse. Eine solche Befassung war aber bis ins Jahr 2014 in Deutschland nicht üblich.

Ob die genannten Entscheidungen des BAG inhaltlich überzeugen, sei dahingestellt. Es waren jedenfalls mehrere rechtliche Lösungen möglich, sowohl solche die weniger formal waren, als auch die, für die sich das BAG letztendlich entschieden hat.

Soweit ersichtlich war es bis zum Erlass der Allgemeinverbindlicherklärungen auf Grundlage von § 5 I TVG, in der durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz veränderten Fassung ab 2014, ständige Praxis, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Allgemeinverbindlicherklärung erlassen hat, ohne dass eine explizite Befassung der jeweiligen

Ministerin oder des jeweiligen Ministers erfolgt wäre. Gleichwohl hat das zu keinem Zeitpunkt dazu geführt, dass die Gerichte die Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen in Frage gestellt hätten. Insoweit war die vom 10. Senat des BAG nunmehr eingenommene Position überraschend.

4. Wesentliche Probleme

Das führt nun dazu, dass nicht nur die Soka-BAU, sondern auch andere Sozialkassen gefährdet sind. Die wesentlichen Probleme, die sich für die übrigen Sozialkassen stellen, sind folgende:

a) Die Umlagefinanzierung

Die Sozialkassen basieren ganz überwiegend auf einem Umlagemodell. Die ihnen zufließenden Beiträge fließen fast vollständig sofort in die von den Sozialkassen erbrachten Leistungen bzw. werden an die Beitragszahler zurückerstattet, weil diese den Zweck der Sozialkasse verwirklichen. Vor diesem Hintergrund haben die Sozialkassen bei einer Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung gravierende Probleme.

aa) Entsolidarisierung der Beitragszahler

Steht die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung in Frage, führt dies zu einer Entsolidarisierung der Beitragszahler. Bereits jetzt berichten die Sozialkassen, dass vermehrt Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, ihre Beiträge einstellen werden. Damit entsteht ungeachtet der Frage, ob die aktuellen Allgemeinverbindlicherklärungen auf neuer gesetzlicher Grundlage erlassen wurden und die Ministerbefassung durchweg erfolgt ist, ein Problem auf der Beitragszahlerseite.

bb) Rückforderungsprobleme bei ausgekehrten Leistungen

Des Weiteren liegt es nahe, dass die Sozialkassen, die Leistungen an Arbeitgeber ausgekehrt haben, versuchen werden diese zurückfordern. Das könnte, sofern solche Ansprüche bestehen, was in der Rechtsprechung noch ungeklärt ist, die betroffenen Arbeitgeber in Zahlungsschwierigkeiten bringen. Dann würden die Sozialkassen jedenfalls einen Teil ihrer Leistungen nicht zurückerhalten. Das gleiche Problem stellt sich bei den übrigen Leistungsempfängern.

cc) Rückerstattungsprobleme

Zugleich könnte es dazu kommen, dass die Sozialkassen die zur Finanzierung ihrer Leistungen herangezogenen Beiträge jedenfalls den Arbeitgebern, die nicht unmittelbar an die Sozialkassentarifverträge gebunden sind, zurückerstatten müssen.

dd) Gefährdung der Zahlungsfähigkeit der Sozialkassen

Das dürfte im Ergebnis dazu führen, dass ein Teil der Sozialkassen zahlungsunfähig wird und Leistungen einstellen muss. Die Sozialkassen könnten für diese Fälle auch keine Rückstellungen bilden, weil Sie mit den Entscheidungen des BAG in dieser Form nicht rechnen mussten.

b) Rechtsunklarheit hinsichtlich der Rückabwicklung der Leistungen und Beiträge bei unwirksamer Allgemeinverbindlicherklärung von Sozialkassentarifverträgen

Das BAG hat bislang nicht entschieden, wie und in welchem Umfang eine Rückabwicklung von Leistungen und Beiträgen aufgrund der unwirksamen Allgemeinverbindlicherklärungen im Bereich der Sozialkassen zu erfolgen hat. Diese Fragestellung ist gegenwärtig offen.

Allerdings kann der Gesetzgeber nicht abwarten, wie die Rechtsprechung sich dazu positionieren wird. Jedenfalls nicht, wenn er sicherstellen will, dass das System der Sozialkassen nicht zwischenzeitlich kollabiert. Ob Lösungen im Bereich des Verjährungsrechts und Bereicherungsrechts, insbesondere mit Blick auf eine denkbare Entreichnung der Sozialkassen, ebenso wie der Leistungsempfänger, gefunden werden können, ist damit nicht entscheidend.

c) Ergebnis: Die Sozialkassen und die durch sie verfolgten Gemeinwohlziele sind gefährdet

Vielmehr sind gegenwärtig die Sozialkassen, die ganz wesentliche im Allgemeinwohl liegende Aufgaben wahrnehmen, gefährdet.

Das betrifft im Wesentlichen die folgenden Bereiche:

aa) Gefährdung der Altersversorgung

In einer Vielzahl von Branchen wird damit die Altersversorgung von Hunderttausenden von Arbeitnehmern und Rentenempfängern gefährdet. Diese haben sich im Rahmen der Planung ihrer Altersversorgung auf die Leistungen der Sozialkassen eingestellt. Der Aufbau einer alternativen Altersversorgung oder der Erwerb äquivalenter Anwartschaften ist diesen Personen zum großen Teil nicht mehr möglich. Damit wird es zumindest wahrscheinlicher, dass diese Personen als Rentenbezieher auf Sozialleistungen angewiesen sind und die Allgemeinheit mit Kosten belastet wird.

bb) Gefahr einer Verschärfung des Fachkräftemangels

Des Weiteren ist in vielen Branchen die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern gefährdet. Das kann den Fachkräftemangel in einigen Branchen noch weiter verschärfen. Das schadet im Ergebnis nicht nur allen Arbeitgebern in diesen Branchen, sondern wird zwangsläufig auch volkswirtschaftlich unerwünschte Effekte haben.

cc) Gefährdung der Urlaubskassen

Schließlich sind in einigen Branchen Urlaubskassen betroffen, die Arbeitnehmern einen regelmäßigen zusammenhängenden Erholungsurlaub auch in solchen Branchen sichern, in denen es zu regelmäßigen unterjährigen Arbeitgeberwechseln kommt. Die durch die Urlaubskassen gesicherte Lastenverteilung zwischen den Arbeitgebern führt in der Praxis dazu, dass die Arbeitnehmer bei jedem Arbeitgeber den Urlaub nehmen können und dessen Kosten durch die Arbeitgeber in der Branche gemeinsam getragen werden. Dieses System basiert aber auf der Einbeziehung aller Arbeitgeber in der jeweiligen Branche.

5. Die Situation auf Beitragszahlerseite

Die Sozialkassen werden gegenwärtig aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung solidarisch durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert. Die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung hätte zur

Folge, dass nur die tarifgebundenen Arbeitgeber als Beitragsschuldner blieben.

Das würde dazu führen, dass die Arbeitgeber, die aus dem Sozialkassenverfahren ausscheiden, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern hätten. Das wiederum würde dazu führen, dass die Sozialkassen perspektivisch nicht mehr durch die Arbeitgeberseite finanziert werden würden.

Ob es für einzelne Arbeitgeber ohne das Gesetz zur Erstattung von Beiträgen kommt, ist nicht gesagt. Es mag auch so sein, dass sie – insbesondere im Bereich der Ausbildungskassen – mehr Leistungen erhalten haben, als sie Beiträge geleistet haben. Das könnte angesichts der hohen Unterstützungsleistungen gerade im Bereich der Finanzierung der Berufsausbildung schnell zur Zahlungsunfähigkeit einzelner Arbeitgeber führen. Ganz generell ist darauf hinzuweisen, dass Beitragserstattung und Leistungsrückgewähr Hand in Hand gehen, wenn sich die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge über die Sozialkassen als unwirksam erweisen sollten.

6. Fazit

Angesichts der geschilderten Probleme ist es zu begrüßen, dass der Gesetzgeber sich zum Handeln entschlossen hat.

Das betrifft zunächst die Bestätigung der allgemeinen Verbindlichkeit der von den Entscheidungen des BAG potentiell betroffenen Sozialkassentarifverträgen. Der Gesetzgeber schafft damit Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Das Gesetz schafft mit Wirkung für die Vergangenheit eine gesetzliche Grundlage für die Verbindlichkeit der genannten Tarifverträge.

Damit sorgt der Gesetzgeber dafür, dass die Sozialkassen auch weiterhin ihre im Gemeinwohlinteresse liegenden Aufgaben wahrnehmen können.

III. Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes

Gegen das Gesetz bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

1. Art. 9 Abs. 3 GG

Bedenken mit Blick auf Art. 9 Abs. 3 GG bestehen schon deshalb nicht, weil der Gesetzgeber von den Tarifvertragsparteien gewünschte Allgemeinverbindlicherklärungen stabilisiert und die negative Koalitionsfreiheit nicht davor schützt, dass der Gesetzgeber tarifvertragliche Regelungen in seinen Willen aufnimmt.

2. Keine unzulässige Rückwirkung

Das Gesetz verstößt nicht gegen das Rückwirkungsverbot. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das Gesetz nicht rückwirkend die Rechtsprechung des BAG korrigiert. Der Gesetzgeber setzt diese vielmehr voraus. Sofern es sich bei dem vorliegenden Gesetzentwurf um ein Gesetz mit echter Rückwirkung handeln sollte, wäre diese hier nach den vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Grundsätzen gerechtfertigt (Dazu zuletzt BVerfG 1. Senat, 17.12.2013 – 1 BvL 5/08 Rz. 63 ff.; i.E. ebenso Engels NZA 2017, 680 ff.).

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Belastungsintensität des Gesetzes gering ist, weil die

Leistungen und Beiträge in der Vergangenheit bereits ausgetauscht wurden und es deswegen niemandem zusätzliche finanzielle Lasten auferlegt. Es werden lediglich Rückforderungsansprüche, die potentiell bestehen könnten, verhindert. Ob diese durch die Rechtsprechung anerkannt worden wären, lässt sich nicht sagen, weil das BAG diese Frage ausdrücklich offen gelassen hat.

Ungeachtet dessen hat das BVerfG anerkannt, dass eine echte Rückwirkung unter folgenden Umständen zulässig ist:

- Das Rückwirkungsverbot gilt nicht, wenn sich bislang kein Vertrauen auf die bestehende Rechtslage bilden konnte oder dieses nicht schutzwürdig ist.
- Das Rückwirkungsverbot gilt nicht, wenn die Betroffenen nicht auf den Fortbestand einer gesetzlichen Regelung vertrauen durften.
- Eine rückwirkende Regelung ist zudem zulässig, wenn überragende Belange des Gemeinwohls, die dem Prinzip der Rechtssicherheit vorgehen, dies erfordern.

Alle diese Punkte greifen hier. Niemand konnte auf die vom BAG festgestellte Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung der von diesem Gesetz erfassten Regelungen vertrauen. Bislang sind die Allgemeinverbindlicherklärungen, die dieses Gesetz erfasst, nicht für unwirksam erklärt worden. Es besteht lediglich die Wahrscheinlichkeit, dass das der Fall ist.

Die vom BAG in den Entscheidungen vom 21.9.2016 – 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 und 25.1.2017 – 10 ABR 43/15 aufgestellten Anforderungen waren zuvor in der Rechtsprechung unbekannt. Das ist bemerkenswert, weil in den vergangenen Dekaden immer wieder inzident die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen als wirksam angesehen wurde, obwohl das vom BAG identifizierte Problem schon immer bestanden haben muss. Insofern konnte die Praxis davon ausgehen, dass die jahrzehntelange Praxis des BMAS den Minister - jedenfalls nicht immer - zu befassen, unbedenklich war. Darauf, dass Allgemeinverbindlicherklärungen unter diesem Gesichtspunkt unwirksam sein könnten, konnte jedenfalls niemand vertrauen. Auch nach der Entscheidung des BAG konnte sich ein entsprechendes Vertrauen nicht bilden. Der Gesetzgeber hat sofort zu erkennen gegeben, dass er einschreiten wird.

Der Gesetzgeber kann sich auch auf überragende Belange des Gemeinwohls berufen.

Das Gesetz gewährleistet, dass erworbene Ansprüche auf eine zusätzliche Altersversorgung auch tatsächlich erfüllt werden können. Das schützt nicht nur die Leistungsansprüche von Rentnern, die keine Chance mehr haben eine alternative Altersversorgung aufzubauen, sondern auch die sozialen Sicherungssysteme, die gegebenenfalls die Folgen einer Zahlungsunfähigkeit der zusätzlichen Altersversorgungssysteme auffangen müssten.

Des Weiteren schützt er die Berufsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Branchen, die Tarifverträge zur Aus- und Weiterbildung geschlossen haben. Den Arbeitnehmern wird die Möglichkeit

gesichert, ihre begonnenen Ausbildungen zu beenden bzw. sich auch weiterhin weiterzuqualifizieren, um ihre Arbeitsmarktchancen beizubehalten. Zugleich wird durch die Regelung eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels in einzelnen Branchen verhindert.

Schließlich leistet der Gesetzgeber durch die Sicherung der Urlaubskassen einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der körperlichen Gesundheit in den genannten Branchen. Denn der Erholungsurlaub soll diese kurz-, mittel- und langfristig sichern.

Das Gesetz schützt und sichert die Funktionsfähigkeit und das Vertrauen der Bürger in die Tarifautonomie. Die Tarifvertragsparteien haben durch die Sozialkassen und die ihnen zugrunde liegenden Tarifverträge über Jahrzehnte Aufgaben wahrgenommen, die ansonsten der Gesetzgeber hätte wahrnehmen müssen. Das betrifft jedenfalls die Regelungen der Urlaubskassen, weil ansonsten in ganzen Branchen der Urlaubsanspruch entwertet worden wäre. Die beachtlichen Leistungen der Sozialkassen in den jeweiligen Branchen sind Zeichen für die hohe Leistungsfähigkeit des deutschen Tarifvertragssystems. Die Bürger können im Grundsatz darauf vertrauen, dass diese sie effektiv schützen. Sollten die Sozialkassen aufgrund der gegenwärtigen Entwicklung nicht mehr in der Lage sein die Ansprüche zu befriedigen oder gar im Bereich der Altersversorgung zu Leistungskürzungen gezwungen sein, könnte das das Vertrauen in die Tarifautonomie insgesamt beschädigen. Der Gesetzgeber darf eine solche Entwicklung verhindern.

Vor dem Hintergrund der gravierenden Gemeinwohlschäden, die bei einer Unwirksamkeit der vom Gesetz erfassten Allgemeinverbindlicherklärungen drohen, überwiegen die Gründe die den Gesetzgeber zum Handeln veranlassen die entgegenstehenden Interessen klar.

Das Gesetz schreibt lediglich die Rechtslage fest, von der die Praxis bis zu den genannten Entscheidungen des BAG ausgehen musste. Dass nach diesen Entscheidungen einzelne Arbeitgeber darauf spekuliert haben, auch weitere Allgemeinverbindlicherklärungen könnten von den Gerichten für unwirksam erklärt werden, mag sein. Es handelt sich aber dabei nicht um eine verfassungsrechtlich geschützte Position.

Zudem hat das BAG bislang nicht über Rückzahlungsansprüche entschieden. Ob solche im Ergebnis bestehen, ist daher bislang ungeklärt. Bei dieser Lage ist bereits zweifelhaft, ob bislang überhaupt eine schutzwürdige Expektanz auf Beitragszahlerseite entstanden ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Beitragszahler auch von den Leistungen der Sozialkassen profitieren können. Jedenfalls ist der Umfang der Zahlungsverpflichtungen nicht geeignet eine verfassungsrechtlich bedenkliche Belastung der Zahlungsverpflichteten zu begründen. Selbst wenn das anders wäre, wäre diese im Verhältnis zu den Gemeinwohlschäden, die ohne Verabschiedung des Gesetzes zu entstehen drohen, hinzunehmen.

IV. Die Änderung des Arbeitsgerichtlichen Verfahrens

1. Maßstab für die Aussetzung

Durch § 98 Abs. 1 S. 1 ArbGG wird der Aussetzungsmaßstab insoweit präzisiert, als in Zukunft eine Aussetzung nur noch bei „ernsthaften Zweifeln nicht verfassungsrechtlicher Art“ erfolgen soll. Ob der Begriff „ernsthaft“ in diesem Kontext sinnvoll gewählt ist, sei dahingestellt. Die Regelung entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das den Begriff der Ernsthaftigkeit weitergehend konkretisiert hat. Eine Aussetzung ist demnach nur zulässig, wenn die Entscheidung des konkreten Rechtsstreits ausschließlich von der Frage der Wirksamkeit einer solchen Norm abhängt. Es bedarf daher einer vorherigen Prüfung der Schlüssigkeit und Erheblichkeit des Parteivorbringens in Bezug auf die Klageforderung und ggf. der Durchführung einer Beweisaufnahme (BAG 7.1.2015 - 10 AZB 109/14).

Des Weiteren stellt der Gesetzgeber klar, dass ein Gericht, das von der Verfassungswidrigkeit der Ermächtigungsgrundlage für den Erlass einer AVE oder einer Rechtsverordnung ausgeht, deshalb nicht aussetzen darf, sondern zu einem Vorlagebeschluss nach Art. 100 Abs. 1 GG verpflichtet ist. Das ist an sich selbstverständlich. Ziel der Norm ist es aber Unsicherheiten in der Praxis hierüber zu beseitigen. Die Regelung schafft daher mehr Rechtsklarheit und ist daher zu begrüßen.

2. Vorläufige Leistungspflicht

Kerngehalt der Regelung ist die in § 98 Abs. 6 S. 2 ff. enthaltene Regelung über die Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht.

Diese Regelung basiert auf einer atypischen Situation der Sozialkassen gegenüber anderen Gläubigern. Die Sozialkassen sind aufgrund ihrer Umlagefinanzierung nur funktionsfähig, wenn sie ihre Beitragsansprüche zeitnah und effektiv durchsetzen können. Das Aussetzungsverfahren nach § 98 Abs. 6 ArbGG führt zu einer zusätzlichen Verfahrensverzögerung, während der die Sozialkassen ihre Beitragsansprüche nicht durchsetzen können.

Für Beitragszahler kann es gerade hierdurch aber attraktiv sein ihre Beiträge vorläufig nicht zu entrichten und es auf ein Verfahren ankommen zu lassen. Während der Verfahrensdauer verfügen sie über die Möglichkeit ihre geringeren Sozialkosten im Wettbewerb mit den übrigen Unternehmen, die ihre Beiträge zahlen, kompetitiv zu nutzen. Zugleich wird durch die erhebliche Verfahrensdauer die wirtschaftliche Belastung der Sozialkassen erhöht. Kommt es vor diesem Hintergrund – was nicht auszuschließen ist – zu Leistungskürzungen der Sozialkassen bei den Unternehmen, die ihre Beiträge zahlen, so erhöht sich dieser Vorteil noch.

Der Gesetzgeber befürchtet, dass sich der letztgenannte Umstand dahingehend auswirkt, dass die Zahlungsmoral der Beitragszahler abnimmt, weil die Beitragsansprüche nicht zeitnah durchgesetzt werden können. Seit den Entscheidungen des BAG vom

21.9.2016 tritt dieser Effekt nach Berichten der Sozialkassen in arbeitsgerichtlichen Verfahren verstärkt ein. Motiviert durch diese Entscheidungen kommen offenbar immer mehr Beitragszahler ihren Zahlungsverpflichtungen nicht nach. So wird im Gerüstbauwerk davon berichtet, dass sich innerhalb des letzten Jahres die offenen Beitragsforderungen von 1,5 Mio. auf 5,6 Mio. € vervierfacht haben. Zwar liegt dieser Zeitraum teilweise vor den Entscheidungen des BAG, es zeigt sich aber, dass die Zahlungsmoral in letzter Zeit dramatisch zurückgeht. Eine ähnliche Entwicklung berichtet auch die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Bei der Soka-BAU sind seit den Beschlüssen des BAG vom 21.9.2016 mehr als 2500 Verfahren zum Ruhen gebracht worden. Die Zahl der Betriebe, die keine Zahlungen mehr leisten, hat sich um 10 % erhöht. Das offene Forderungsvolumen der Soka-Bau beläuft sich gegenwärtig auf 476 Mio. €, was rund 16 % des Beitragsvolumens umfasst.

Insgesamt droht damit die Leistungsfähigkeit der Sozialkassen massiv beeinträchtigt zu werden, wenn sich diese Entwicklung verstetigt, was unmittelbar die durch die Sozialkassen verfolgten Gemeinwohlziele gefährdet. Vor diesem Hintergrund sind die Sozialkassen auch nicht mit „normalen“ Gläubigern vergleichbar, die Zahlungsansprüche durchsetzen. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass sie im Wege der Umlagefinanzierung gegenüber Dritten Leistungen auskehren, unter anderem auch solche der Altersversorgung. Somit besteht eine atypische Situation und eine besondere Schutzbedürftigkeit der Sozialkassen. Das legitimiert das Vorgehen des Gesetzgebers, auch aus verfassungsrechtlicher Sicht.

Die Anordnung nach § 98 Abs. 6 S. 2 ArbGG ist auf Konstellationen beschränkt, in denen vor den Gerichten für Arbeitssachen um Leistungsansprüche gemeinsamer Einrichtungen gestritten wird und in denen in einem solchen Verfahren eine Aussetzung nach § 98 Abs. 6 S. 1 ArbGG erfolgt. Damit geht die Norm nicht über das vom Gesetzgeber identifizierte Regelungsproblem hinaus. Dass auch andere Kläger ein vergleichbares Interesse bei Aussetzungsbeschlüssen haben, sollte aber nicht verkannt werden.

Sofern die gemeinsamen Einrichtungen dies beantragen, sind die Gerichte verpflichtet, den Beklagten zur vorläufigen Leistung zu verpflichten. Trotz dieser Pflicht werden die Interessen der Beklagten durch § 98 Abs. 6 S. 3 ff. ArbGG hinreichend geschützt. So unterbleibt die Anordnung zum einen bei offensichtlicher Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung, zum anderen dann, wenn dem Beklagten durch die Leistungspflicht ein nicht zu ersetzender Nachteil entstehen würde. Diese Regelung lehnt sich an § 62 I S. 2 ArbGG an.

Die Pflicht zur Anordnung der vorläufigen Leistungspflicht trifft nach § 98 Abs. 6 S. 2 ArbGG sämtliche Gerichte für Arbeitssachen, wenn sie ein Verfahren nach § 98 Abs. 6 ArbGG aussetzen, also auch die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht. Hinsichtlich des Verfahrens kommen die Vorschriften über die Aussetzung entsprechend zur Anwendung. Es sollte klargestellt werden, dass die Anordnung der vorläufigen Leistungspflicht vollstreckbar ist. Das ist deswegen sinnvoll, weil abgesehen von arbeitsgerichtlichen Anordnungen, die unter § 794 I Nr. 3 ZPO fallen dürften, nicht eindeutig geklärt ist, ob die Vollstreckbarkeit nach dieser Norm auch Anordnungen der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts erfasst. Letztere sind nicht mit der Beschwerde angreifbar, so dass § 794 I Nr. 3 ZPO seinem Wortlaut nach nicht einschlägig ist und man sich ggf. mit einer erweiternden Auslegung behelfen müsste. Das ist unnötig, weil erkennbar gewollt ist, dass die Anordnung stets vorläufig vollstreckbar ist, was auch durch § 98 Abs. 6 S. 6 zum Ausdruck kommt. Es empfiehlt sich eine ausdrückliche Regelung.

Rechtsschutz gegen die Anordnung der vorläufigen Leistungspflicht wird gewährt. Nach § 98 Abs. 6 S. 4 ArbGG i.V.m. § 78 ArbGG ist die sofortige Beschwerde und ggf. die Rechtsbeschwerde möglich, soweit es Entscheidungen der Arbeitsgerichte bzw. der Landesarbeitsgerichte betrifft.

Des Weiteren kann die Anordnung der vorläufigen Leistungspflicht auf Antrag geändert werden, wenn sich später veränderte Umstände zeigen (§ 98 Abs. 6 S. 5).

Stellt sich später heraus, dass die Leistungspflicht des Beklagten nicht bestand, wird er durch die entsprechende Anwendung des § 717 ZPO (§ 98 Abs. 6 S. 6) geschützt. Insbesondere müssen die gemeinsamen Einrichtungen etwaige Schäden ersetzen, die durch die vorläufige Leistungspflicht entstanden sind.

Anzumerken ist im Übrigen, dass das Gesetz auch die Arbeitsgerichtsbarkeit entlastet, weil jedenfalls die Klagen, die nur erhoben werden um einstweilen keine Beiträge zahlen zu müssen, zurückgehen werden.

Insgesamt hat der Gesetzgeber damit ein ausgewogenes Regelungsmodell gefunden, das die Interessen aller Beteiligten so weit wie möglich wahrt.

Die Regelung kann hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert werden. Da das Regelungsproblem aber dauerhaft besteht, weil es in der Struktur des Aussetzungsverfahrens nach § 98 ArbGG angelegt ist, wird eine Aufhebung der Norm nicht ernsthaft in Betracht kommen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1093

15. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Prof. Dr. Frank Bayreuther, Passau**Zusammenfassung**

1. Die angestrebte Ergänzung des § 98 ArbGG ist zur Absicherung der Tätigkeit der Sozialkassen sinnvoll. Rechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit dieser Bestimmungen bestehen nicht.

2. Mit guten Gründen hat der Gesetzgeber mit dem SokaSiG I v. 16.5.2017 die Funktionsfähigkeit der SokaBau für das Baugewerbe gesichert, in dem er die einschlägigen tariflichen Beitragspflichten auf eine gesetzliche Grundlage gestellt hat. Auch wenn die Sachlage sich bezüglich der „kleineren“ Kassen „anderer“ Branchen in einigen Details anders darstellt, ist es schlüssig (und mit Rücksicht auf Art. 3 GG auch geboten), dass auch für diese ein entsprechendes Gesetz erlassen wird. Das Gesetzesvorhaben verdient daher Unterstützung.

3. Wie schon beim SokaSiG I ist davon auszugehen, dass dem vorliegenden Gesetz jedenfalls im Ergebnis echte Rückwirkung zukommt. Diese ist aber zulässig, da keinerlei schutzwürdiges Vertrauen der Beitrags-schuldner bestand, nicht zu einschlägigen Beitrags-zahlungen herangezogen zu werden.

Im Einzelnen:

1. Das BAG hat mit Beschlüssen vom 21.9.2016¹ und 25.1.2017² entschieden, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) verschiedener Tarifverträge über Sozialkassenverfahren im Baugewerbe unwirksam sind. Das BAG leitete die Nichtigkeit der jeweiligen AVE aus zwei Überlegungen her. Zum einen könne die AVE nur verantwortlich durch die politische Leitung des Ministeriums gezeichnet werden. Daran hatte es (einigen) der zur Überprüfung gestellten AVE gefehlt. Zum anderen sei bei der Ermittlung der großen Zahl („50%-Quorum“) nach § 5 Abs. 1

Nr. 1 TVG a.F. auf den originären Geltungsbereich des für verbindlich erklärten Tarifvertrags abzustellen und nicht auf den ggf. über eine Einschränkungsklausel verkürzten Geltungsbereich der AVE. Dagegen habe das BMAS bei der Erstreckung der VTve der Bauindustrie verstoßen.

2. Es steht zu besorgen, dass auch die AVE der vom SokaSiG II angesprochenen Tarifverträge unwirksam sein könnten. Freilich zeigt sich die Situation hier insoweit etwas günstiger als in der Baubranche, als die vom SokaSiG II (mittelbar) angesprochenen AVE überwiegend keine Einschränkungsklauseln aufweisen, die mit denen der Baubranche vergleichbar wären. Mithin besteht immerhin eine realistische Chance, dass die hier in Rede stehenden Tarifverträge auch unter Berücksichtigung der neuen Rechtsprechung des BAG die Hürde des § 5 Abs. 1 Nr. 1 TVG a.F. genommen hätten. Selbst wenn dem aber so wäre, bliebe, dass die fraglichen AVE – entsprechend der jahrzehntelangen Praxis – mit großer Wahrscheinlichkeit nicht durch die Leitung des BMAS, sondern durch die Verwaltungsebene gezeichnet wurden. Da jeder der beiden unter Ziff. 1. dargestellten „Fehler“ die Nichtigkeit der betreffenden AVE herbeiführt, steht zumindest im Raum, dass auch die vom Gesetz angesprochenen AVE dieser anheimfallen könnten.

3. Dies gefährdet die Kassen in ihrem Bestand.

a) Es steht zu befürchten, dass nicht oder anders organisierte Arbeitgeber nicht verpflichtet gewesen wären, Beiträge an die Kassen zu zahlen (s. § 4 Abs. 2 TVG).

Immerhin ist denkbar, dass einzelne, ältere AVE wirksam waren, nämlich dann, wenn sie doch durch die Leitung des BMAS erlassen sein sollten oder

¹ BAG 21.9.2016, 10 ABR 33/15 u. 10 ABR 48/15, NZA-Beil 2017, Nr 1, 12.

² BAG 25.1.2017, 10 ABR 34/15 u. 10 ABR 43/15, BB 2017, 307.

aber, wenn rechtskräftig die Wirksamkeit einer AVE festgestellt worden wäre. Mit dem Auslaufen des Tarifvertrags würden die Normen nachwirken, §§ 5 Abs. 5 S. 3, 4 Abs. 5 TVG. Vorausgesetzt, man schließt sich der Ansicht an, dass auch Tarifnormen über gemeinsame Einrichtungen nachwirken, hätte die Beitragspflicht in diesen Fällen auch dann fortbestanden, wenn die AVE von Nachfolgetarifverträgen nicht den formalen Anforderungen des BAG entsprechen hätte.³ Darauf lässt sich indes nicht bauen. Soweit ersichtlich, finden sich für die hier in Rede stehenden Branchen keine bestandsgesicherten „Ausgangstarifverträge.“ Hinzu kommt, dass es auch in rechtlicher Hinsicht umstritten ist, ob Rechtsnormen über gemeinsame Einrichtungen tatsächlich nachwirken.

b) In der Folge können nicht tarifgebundene Beitragsschuldner entrichtete Zahlungen möglicherweise aus ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 Abs. 1 S. 1 BGB) zurückfordern. Inwieweit sich die Kassen dagegen auf Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) berufen könnten, ist offen. Zwar werden sie die empfangenen Zahlungen satzungsgemäß verausgabt haben, indes könnte eingewandt werden, dass zwischen Beitrag und Leistung keine hinreichende Kausalität besteht. Etwaige Rückforderungsansprüche der Kassen könnten wiederum auch daran scheitern, dass Beitragsleistende und -empfänger nicht notwendigerweise identisch sind. Bei einigen der hier in Frage stehenden Kassen kommt noch hinzu, dass Leistungen gar nicht an bestimmte Beitragsschuldner ausgerichtet, sondern an Dritte erbracht werden (Zahlungen direkt an Arbeitnehmer oder Auszubildende; Unterhalt von Ausbildungsförderungswerken usw.). Aber auch, soweit Leistungen direkt an Beitragsschuldner erbracht wurden, müssen sich Beiträge und Leistungen nicht notwendigerweise in Gegenstand und Umfang decken.

c) Eine derartige Rückforderung wäre für die Vergangenheit bis zur Grenze der Verjährung möglich. Damit steht zumindest eine Rückforderung für die Jahre 2013⁴ bis 2016 im Raum, (§§ 195, 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB⁵). Indes erschiene – ungeachtet der Rechtsprechung des BAG⁶ zum frühzeitigen Verjährungseintritt bei equal-pay-Ansprüchen des Leiharbeitnehmers nach Feststellung der Tarifunfähigkeit der CGZP⁷ – alles andere als ausgeschlossen, dass darüber hinaus auch die Regelung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB greift. Mithin könnten entrichtete Beiträge rückwirkend über zehn Jahre, also für die Beitragszeiträume 2006⁸ bis 2016 zurückgefordert werden.

d) Insgesamt steht zumindest ernsthaft zu besorgen, dass die Kassen dadurch in ihrem Bestand gefährdet

sind. Das gilt, obgleich etliche Rechtsfragen noch offen sind (etwa: Verjährung, Entreicherungseinwand) und möglicherweise nicht alle im Gesetz mittelbar angesprochenen Kassen gleichermaßen stark betroffen sein werden, wie das etwa auf die SokaBau zutrifft, die davon ausgehen musste, dass große und finanzkräftige, aber nicht verbandsangehörige Unternehmen, gebündelt hohe Forderungen erheben könnten. Und dennoch müssen auch die hier in Frage stehenden Kassen damit rechnen, in der nächsten Zeit mit zahlreichen und umfassenden Rückforderungsansprüchen konfrontiert zu werden. Das zeigt sich etwa daran, dass sich einschlägige Kanzleien, die sich auf die Vertretung von Unternehmen gegen die Kassen spezialisiert haben, in der Literatur und auf ihren Homepages intensiv für ein Vorgehen gegen die Kassen werben. Dabei beeinträchtigt alleine schon die Unsicherheit, ob und in welchem Umfang den Kassen Rückzahlungspflichten auferlegt werden könnten, deren gegenwärtige Leistungsfähigkeit. Diese müssten Rückstellungen in ganz erheblichen Umfang bilden, was zu Lasten der aktuellen Beitragsschuldner bzw. Leistungsberechtigten gehen würde. Das gilt umso mehr, als es hier auch um den Fortbestand zahlreiche kleiner, wenig finanzstarker Unternehmen geht. Erst recht würde eine Rückabwicklung der gegenseitig erbrachten Leistungen das komplexe Solidargefüge in den betreffenden Wirtschaftszweigen stören. Daher sollte der Gesetzgeber an dieser Stelle für Rechtsklarheit sorgen. Insoweit kommt hinzu, dass er im Vertrauen darauf, dass die Tarifpartner die notwendigen Vorkehrungen getroffen haben, selbst nicht die für einzelne Wirtschaftszweige an sich erforderlichen Sicherungsmechanismen getroffen hat.

4. Das SokaSiG II schafft eine Rechtsgrundlage für die in der Vergangenheit an die Kassen geleisteten Beiträge. Diese sind nunmehr auf gesetzlicher Basis zu entrichten. Damit besteht ein Rechtsgrund iSd. § 812 Abs. 1 S. 1 BGB für das Behaltendürfen eingezogener Beiträge. Soweit eine Beitragspflicht auf anderer Rechtsgrundlage besteht, ergibt sich eine zivilrechtlich unschädliche Anspruchskonkurrenz.

5. Es ist davon auszugehen, dass dem Gesetz echte Rückwirkung zukommt. Eine solche ist hier indes zulässig.⁹ Das BVerfG hat in ständiger Rechtsprechung erkannt, dass eine echte Rückwirkung dann möglich ist, wenn zwingende Gründe des Allgemeinwohls die Rückwirkung bedingen oder/und kein schutzbedürftiges Vertrauen der Normunterworfenen vorhanden ist. Das ist nach der Rechtsprechung des BVerfG unter anderem der Fall, wenn sich eine Rechtsnorm im Nachhinein als ungültig erweist

³ Nicht geschuldet wären dann allerdings spätere Beitragserhöhungen.

⁴ Beitragsleistungen aus dem Jahr 2013 hätten allerdings spätestens zum 31.12.2016 in verjährungsdurchbrechender Weise geltend gemacht werden müssen.

⁵ Zur Anwendung der Regelverjährung auf Bereicherungsansprüche, s. *Sprau*, in: Palandt, BGB, 76. Auf. 2017, § 812 Rn. 74.

⁶ BAG 20.11.2013, 5 AZR 776/12, ArbR 2014, 102, Rn. 12, dazu auch im Folgenden.

⁷ BAG 14.12.2010, 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289.

⁸ Für im Jahr 2006 bzw. Anfang 2007 geleistete Beiträge allerdings nur, soweit die Rückforderung in einer die Verjährung durchbrechenden Weise spätestens zehn Jahre nach Beitragszahlung geltend gemacht wurde.

⁹ *Engels*, NZA 2017, 680, 684 ff.; *Klein*, AuR 2017, 48, 50 f.; Ausschussdrucksache 18(11)902, v. 20.1.2017, dort: *Preis*, S. 12 ff.; *Klein*, S. 43 ff.; *Berger*, S. 43 ff.; *Bayreuther* S. 57 ff.; a.A. aber: *Thüsing*, NZA-Beilage 2017, 3, 6 ff.

und durch eine rechtlich einwandfreie Norm ersetzt wird.¹⁰

So hat das BVerfG entschieden, dass Vertrauensschutz dort nicht in Frage kommen kann, wo das Vertrauen auf eine bestimmte Rechtslage sachlich nicht gerechtfertigt wäre. Das trifft insbesondere dann zu, wenn die bisherige Rechtslage unklar und verworren war und der Gesetzgeber diese lediglich rückwirkend klärt. Auch verneinte das Gericht ein schutzwürdiges Vertrauen in eine bestimmte Gesetzesauslegung, wenn bis dato niemand von dem Regelungsgehalt der Norm ausgegangen war, den Gerichte nun favorisieren oder wenn die Verwaltungspraxis bislang unbeanstandet in einer Weise verfahren war, die die Gerichte nunmehr für rechtswidrig halten. Auch hat das BVerfG erkannt, dass sich der Staatsbürger nicht immer auf den durch eine ungültige Norm erzeugten Rechtsschein verlassen kann, sondern der Gesetzgeber unter Umständen eine nichtige Bestimmung rückwirkend durch eine rechtlich nicht zu beanstandende Norm ersetzen darf. Schließlich können auch zwingende Gründe des gemeinen Wohls, die dem Gebot der Rechtssicherheit übergeordnet sind, eine Rückwirkungsanordnung rechtfertigen.

Genauso liegen die Dinge hier: Für die Unwirksamkeit der AVE der fraglichen TVE war nichts ersichtlich. An der Wirksamkeit der streitigen AVE wurden über Jahrzehnte keine durchgreifenden Bedenken geäußert. Die Rechtsprechung hatte sich vor den unter 1.) aufgeführten Entscheidungen des BAG nicht mit der Frage befasst, wer die Entscheidung über den Erlass einer AVE zu treffen oder zu verantworten hat.¹¹ Dass von Abteilungs- oder Referatsleitern geprüft und gezeichnet wurde, entsprach einer jahrzehntelang geübten Verwaltungspraxis. Überdies dürfte den Normunterworfenen gar nicht bekannt geworden sein, wer die AVE verantwortet bzw. unterschrieben hat. Ganz ähnlich fehlte es bislang an jeder Rechtsprechung dazu, ob bei der Feststellung der „großen Zahl“ nach § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 TVG a.F. Einschränkungen berücksichtigt werden dürfen, die das BMAS aus Anlass der AVE macht.¹² Soweit die Gerichte dies – ganz am Rande – angesprochen hatten, folgten sie ohne Weiteres der Rechtsansicht des BMAS¹³ (so etwa auch die Vorinstanzen¹⁴ zu den beiden Beschlüssen des BAG). Auch in der Literatur

wurde diese Frage kaum erörtert und, wenn doch, wurde sie entgegen der jüngsten Rechtsprechung entschieden.

Daher mussten sämtliche Marktteilnehmer in der Vergangenheit davon ausgehen, dass sie beitragspflichtig sind. Ein irgendwie geartetes schutzwürdiges Vertrauen in die Unwirksamkeit der Norm konnte nicht entstehen. Dabei kommt natürlich auch ganz maßgeblich hinzu, dass Arbeitgebern hier rückwirkend keinerlei neue Zahlungspflichten auferlegt werden. Vielmehr würde lediglich diejenige Anspruchsgrundlage bestätigt, auf deren Basis bislang Beiträge geleistet wurden.

Entkräften lässt sich schließlich auch das in der Literatur vorgetragene Gegenargument, wonach das SoKaSiG an dem vom Gesetzgeber vollzogenen Formwechsel von einer AVE zu einem Parlamentsgesetz scheitert.¹⁵ Ein solches „Formwechselverbot“ lässt sich nicht begründen.¹⁶ Der Gesetzgeber kann Tarifrecht zum Inhalt eines Gesetzes machen. Er ist nicht darauf beschränkt, Tarifverträge über eine AVE nach § 5 TVG oder Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG zu erstrecken. Vielmehr steht ihm frei, zu entscheiden, auf welcher Grundlage er Tarifrecht für verbindlich erklären will.¹⁷ Daraus, dass er nach der Rechtsprechung des BVerfG und des BAG die Verwaltung ermächtigen kann, dies über eine AVE oder eine Verordnung nach dem AEntG zu tun, folgt, dass er den Tarifinhalt erst recht selbst zu gesetzlichem Recht machen kann. Dazu kann der Tarifinhalt in den Gesetzeswortlaut übernommen werden. Genauso gut ist aber auch möglich – wie hier der Fall – auf einen Tarifvertrag Bezug zu nehmen. Folglich verstößt das Gesetz auch nicht gegen das Prinzip der Gewaltenteilung, da es dem Gesetzgeber – in den oben präzisierten Grenzen des Vertrauensschutzes – frei steht, den Inhalt geltenden Rechts festzustellen, abzuändern oder klarstellend zu präzisieren.¹⁸

6. Angesichts der häufigen Streitigkeiten um die Wirksamkeit von AVE eines Tarifvertrags zu gemeinsamen Einrichtungen und der verhältnismäßig langen Dauer des einschlägigen Prüfverfahrens, das regelmäßig über beide Instanzen geführt wird, erscheint es sinnvoll, den Kassen die Möglichkeit einzuräumen, eine vorläufige Beitragspflicht zu begründen.

¹⁰ BVerfG 17.12.2013, 1 BvL 5/08, NVwZ 2014, 577; BVerfG 2.5.2012, 2 BvL 5/10, BVerfGE 131, 20; BVerfG 21.7.2010, 1 BvR 2530/05, NJW 2010, 3705; BVerfG 12.6.1986, 2 BvL 5/80, BVerfGE 72, 302; BVerfG 19.12.1961, 2 BvL 6/59, BVerfGE 13, 261; BVerfG 4.5.1960, 1 BvL 17/57, BVerfGE 11, 64, Rn. 72 f.; BVerfG 24.7.1057, 1 BvL 23/52, BVerfGE 7,89, Rn. 94.

¹¹ So auch ausdrücklich das BAG im Beschluss v. 21.9.2016, 10 ABR 48/15, Rn. 125.

¹² Auch das stellt das BAG in seinen Beschlüssen ausdrücklich klar: BAG 21.9.2016, 10 ABR 48/15, Rn. 173; BAG 21.9.2016, 10 ABR 33/15, Rn. 189.

¹³ LAG Hessen 2.7.2014, 18 Sa 619/13, Rn. 73: „Diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach [...] den AVE-Einschränkungen erfasst werden, sind bei der „Großen Zahl“ vielmehr nicht zu berücksichtigen.“

¹⁴ LAG Berlin-Brandenburg 17.4.2015, 2 BVL 5001/14, BB 2015, 1076; LAG Berlin-Brandenburg 21.8.2015, 6 BVL 5006/14.

¹⁵ *Thüsing*, NZA-Beilage 2017, 3, 6 ff.

¹⁶ *Engels*, NZA 2017, 680, 682.

¹⁷ BVerfG 24.5.1977, 2 BvL 11/74, BVerfGE 44, 322.

¹⁸ BVerfG 17.12.2013, 1 BvL 5/08, NVwZ 2014, 577.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1096

15. Juni 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 19. Juni 2017 zum
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und
zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes - BT-Drucksache 18/12510

Dr. Thomas Klein, Trier

A. Zusammenfassende Stellungnahme

1. Das in Artikel 1 des Gesetzentwurfs enthaltene SokaSiG2 ist aufgrund der durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entstandenen Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die Wirksamkeit von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, die auf Grundlage von § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) alte Fassung (a.F.) ergangen sind, geboten, um auch die Sozialkassenverfahren außerhalb des Baugewerbes zu sichern.
2. Gegen den Entwurf des SokaSiG2 bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.
3. Im Hinblick auf allgemeinverbindliche Tarifverträge, die nicht die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren betreffen, besteht über die im Gesetzentwurf enthaltenen Vorschriften hinaus dringender Regelungsbedarf, um die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen abzusichern, die ohne die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Befassung des zuständigen Ministers oder Staatssekretärs ergangen sind. Zu diesem Zweck bietet sich eine Ergänzung in § 5 sowie in § 13 TVG an.
4. Die in Artikel 2 des Gesetzentwurfs vorgesehene Änderung des § 98 Abs. 6 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) beinhaltet eine wichtige Ergänzung der Vorschriften des SokaSiG2 – aber auch des SokaSiG1 – im Prozessrecht. Sie gewährleistet die gerichtliche Durchsetzung des laufenden Beitragseinzugs, ohne die Belange der betroffenen Arbeitgeber unverhältnismäßig zu beeinträchtigen oder die Möglichkeit zur gerichtlichen Überprüfung der Rechtmäßigkeit von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen auszuschließen. Zur Vermeidung von Unklarheiten sind allerdings Klarstellungen geboten.

B. Begründung

I. Zu dem Entwurf eines Zweiten Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes – SokaSiG2

1. Hintergrund

a) Tarifvertragliche Sozialkassenverfahren

Nach § 4 Abs. 2 TVG können im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt werden. Die betreffenden tarifvertraglichen Regelungen gelten sowohl für die Satzung dieser Einrichtung als auch für das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unmittelbar und zwingend. Das Gesetz nennt beispielhaft Lohnausgleichskassen und Urlaubskassen und knüpft damit an Einrichtungen an, die schon in der Weimarer Republik bestanden hatten und trotz fehlender gesetzlicher Grundlage vom Reichsarbeitsgericht anerkannt worden waren.

Neben den Sozialkassen im Baugewerbe, die bereits durch das SokaSiG1 gesetzlich abgesichert wurden, bestehen in weiteren Branchen tarifvertragliche Sozialkassen, die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien geführt werden. Wie im Baugewerbe sollen auch diese Kassen branchenspezifisch Leistungen erbringen, die durch einzelne Arbeitgeber typischerweise nicht oder nur eingeschränkt erbracht werden können. Zu nennen sind beispielsweise Leistungen im Zusammenhang mit der Gewährung des Urlaubsanspruchs, Leistungen der Altersversorgung, Leistungen zur Finanzierung der betrieblichen und überbetrieblichen Berufsausbildung sowie Leistungen zur Beschäftigungssicherung und zum Lohnausgleich.

Die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren sind typischerweise darauf angewiesen, neben den tarifgebundenen Arbeitgebern auch die nicht tarifgebunde-

nen Arbeitgeber einzubeziehen. So können etwa Urlaubs- und Versorgungsansprüche der Beschäftigten bei Arbeitgeberwechseln innerhalb der Branche nur gewährleistet werden, wenn alle Arbeitgeber der jeweiligen Branche an dem Verfahren teilnehmen. Auch ein gerechter Lasten- bzw. Risikoausgleich, beispielsweise im Hinblick auf die Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung der Berufsausbildung, setzt die Einbeziehung der nicht tarifgebundenen Arbeitgeber voraus. Aus diesem Grund werden die den Sozialkassenverfahren zugrunde liegenden Tarifverträge regelmäßig nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt. Erst diese Erstreckung der Tarifvertragsgeltung auf alle Arbeitgeber gewährleistet die grundsätzlich im öffentlichen Interesse liegende (vgl. Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 49) Funktionsfähigkeit der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren.

b) Keine grundsätzlichen Bedenken gegen die Allgemeinverbindlichkeit von Sozialkassentarifverträgen

Die Erstreckung der Sozialkassentarifverträge auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber im Wege der Allgemeinverbindlichkeitserklärung begegnet nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 15.07.1980, Aktenzeichen 1 BvR 24/74 und 1 BvR 439/79; siehe auch Kammerbeschluss vom 10.09.1991, Aktenzeichen 1 BvR 561/89), die das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich teilt (Urteil vom 24.01.1979, Aktenzeichen 4 AZR 377/77; Urteil vom 22.09.1993, Aktenzeichen 10 AZR 371/92; Beschlüsse vom 21.09.2016, Aktenzeichen 10 ABR 33/15 [Randziffer 94 f.] und 10 ABR 48/15 [Randziffer 78]), keinen grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat erst im vergangenen Jahr die Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Sozialkassentarifverträgen ausdrücklich bestätigt und eine Verletzung der Europäischen Menschenrechtskonvention abgelehnt (Urteil vom 02.06.2016, Aktenzeichen 23646/09). Angesichts dieser höchstrichterlichen Entscheidungen bestehen gegen die Allgemeinverbindlichkeit der Sozialkassentarifverträge keine grundsätzlichen Bedenken.

c) Überraschende Anforderungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht mit zwei Beschlüssen vom 21.09.2016 (Aktenzeichen 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15) und zwei weiteren vom 25.01.2017 (Aktenzeichen 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15) wegen Nichterfüllung einfachgesetzlicher Voraussetzungen und formeller Mängel die Unwirksamkeit mehrerer Allgemeinverbindlichkeitserklärungen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe aus dem Zeitraum von 2008 bis 2014 festgestellt.

aa) Ermittlung der sogenannten „Großen Zahl“

Die streitgegenständlichen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen waren noch auf Grundlage des § 5 TVG in der Fassung vor Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11.08.2014 (BGBl. I, S. 1348) ergangen. Danach setzte eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung unter anderem voraus, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als fünfzig vom Hundert der unter den Geltungsbereich

des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Das Bundesarbeitsgericht beanstandet in seinen Beschlüssen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die antragstellenden Tarifvertragsparteien bei der Ermittlung der Zahl der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer (sogenannte „Große Zahl“) allein auf den Geltungsbereich der angestrebten Allgemeinverbindlichkeit abgestellt hatten, obwohl dieser nicht dem Geltungsbereich des Tarifvertrags entsprach. Eine solche Divergenz zwischen den Geltungsbereichen entsteht, wenn sich die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nur auf einen Teil des tarifvertraglich definierten Geltungsbereichs erstreckt. Dies ist etwa der Fall, wenn der Tarifvertrag nur für Teile des Tarifgebiets für allgemeinverbindlich erklärt wird oder wenn – wie durch die sogenannte „Große Einschränkungsklausel“ im Baugewerbe – zur Vermeidung von Überschneidungen mit Tarifverträgen angrenzender Gewerke Betriebe von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen werden. Die Zulässigkeit einer solchen teilweisen Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt (beispielsweise Urteil vom 14.10.1987, Aktenzeichen 4 AZR 342/87; Urteil vom 18.10.2006, Aktenzeichen 10 AZR 576/05) und in der Praxis durchaus verbreitet. Nach der vom Bundesarbeitsgericht in den Beschlüssen vom 21.09.2016 erstmals vertretenen Ansicht soll allerdings trotz des eingeschränkten Geltungsbereichs der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Ermittlung der „Großen Zahl“ allein der Geltungsbereich des Tarifvertrags maßgeblich sein. Diese Sichtweise steht im Gegensatz zum Verständnis der Tarifpartner, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Gesetzgebers (vgl. Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 48) sowie zur bisherigen Praxis. Sie vermag rechtlich nicht zu überzeugen (siehe dazu *Klein*, Arbeit und Recht [AuR] 2017, S. 48, 49; *Biedermann*, Betriebsberater [BB] 2017, S. 1333, 1335; *Greiner*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA] 2017, S. 98, 99 f.).

bb) Legitimation der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch zuständigen Minister oder Staatssekretär

Darüber hinaus bemängelt das Bundesarbeitsgericht, dass weder der zuständige Minister bzw. die zuständige Ministerin noch ein Staatssekretär bzw. eine Staatssekretärin aktenkundig an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung beteiligt war (Beschluss vom 21.09.2016, Aktenzeichen 10 ABR 33/15 [Randziffern 138-184]). Auch diese Anforderung hat das Bundesarbeitsgericht erstmals in diesem Beschluss formuliert. Sie steht im Widerspruch zur bis dahin praktizierten Staats- und Verwaltungspraxis und stößt in der juristischen Literatur zum Teil auf Kritik (vgl. etwa *Engels*, NZA 2017, S. 680, 681; *Biedermann*, BB 2017, S. 1333, 1334).

d) Folgen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Die Folgen der vom Bundesarbeitsgericht festgestellten Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, die gemäß § 98 Abs. 4 Satz 1 ArbGG für und gegen jedermann wirkt und damit auch für andere Verfahren verbindlich festgestellt ist, waren angesichts der komplexen Rechtsbeziehungen zwischen den betroffenen Sozialkassen, Arbeitgebern

und Arbeitnehmern nicht abschließend zu überblicken. Allein die entstandene Rechtsunsicherheit war jedoch bereits geeignet die Funktionsfähigkeit der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe zu gefährden, da sich die Sozialkassen erheblichen Rückforderungsansprüchen ausgesetzt sahen und im Hinblick auf diese verpflichtet waren, Rückstellungen zu bilden, wozu sie aus dem laufenden Betragesaufkommen nicht in der Lage waren. Vor diesem Hintergrund war es dringend geboten, die Sozialkassenverfahren im Baugewerbe durch das SokaSiG1 gesetzlich abzusichern.

Die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts haben allerdings nicht lediglich Auswirkungen auf die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe. Das Bundesarbeitsgericht hat vielmehr abstrakte Rechtsätze aufgestellt, an denen alle Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, die auf Grundlage des § 5 TVG a.F. ergangen sind, zu messen sind. Da insbesondere die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Befassung des zuständigen Ministers oder Staatssekretärs nicht der bisher geübten Staats- und Verwaltungspraxis entspricht, ist davon auszugehen, dass auch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen anderer Tarifverträge den aufgestellten Anforderungen nicht genügen. Die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts führen daher insgesamt zu Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Dies gilt für die Sozialkassenverfahren in anderen Branchen, deren Funktionsfähigkeit durch Schwierigkeiten beim Beitragseinzug und die Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen unter Berufung auf die Unwirksamkeit früherer Allgemeinverbindlichkeitserklärungen beeinträchtigt werden kann. Dies gilt aber auch für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen anderer Tarifverträge (zum 01.04.2017 waren nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales insgesamt 443 Tarifverträge allgemeinverbindlich), deren Wirksamkeit angesichts der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen unter Umständen ebenfalls in Frage gestellt werden kann. Letzteres hätte unmittelbare Folgen für Arbeitnehmer und Auszubildende, auf deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis die jeweiligen Tarifverträge nicht aufgrund beidseitiger Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 TVG Anwendung finden. So könnten diese beispielsweise Urlaubsansprüche aus einem allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag, den tarifvertraglichen Kündigungsschutz aus einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Verdienstsicherung älterer Arbeitnehmer oder Zahlungsansprüche aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen verlieren.

2. Regelungsgehalt und Bewertung des Gesetzentwurfs

a) Erstreckungszeitraum

Die §§ 1 bis 38 SokaSiG2-Entwurf ordnen rückwirkend bis zum 01.01.2006 die verbindliche Geltung der für die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren relevanten Tarifnormen an. Erfasst werden im Einzelnen die Tarifverträge des Maler- und Lackierhandwerks (§§ 1 bis 3), des Dachdeckerhandwerks (§§ 4 bis 10), des Gerüstbauerhandwerks (§§ 11 bis 15), des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

(§§ 16 bis 20), des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschland (§§ 21 bis 22), der Steine- und Erden-Industrie, des Betonsteinhandwerks und der Ziegelinindustrie in Bayern (§§ 23 bis 27), des Bäckerhandwerks (§§ 28 bis 30), der Brot- und Backwarenindustrie (§§ 31 bis 32), der Tageszeitungen (§ 33), des Garten- Landschafts- und Sportplatzbaus (§§ 34 bis 35) sowie der Land- und Forstwirtschaft (§§ 36 bis 38).

Der im Gesetzentwurf vorgesehene Rückwirkungszeitraum ist vor dem Hintergrund der regelmäßigen gesetzlichen Verjährungsfristen ausreichend, um drohende Rückzahlungsforderungen auszuschließen. Die gesetzlich angeordnete Allgemeinverbindlichkeit schafft für alle ab dem 01.01.2006 geleisteten Beitragszahlungen einen Rechtsgrund und schließt damit Rückzahlungsansprüche aus § 812 BGB aus. Sofern Rückzahlungsansprüche auf frühere Beitragszahlungen gestützt werden, kann diesen die Einrede der Verjährung entgegengehalten werden, da die Ansprüche nach § 199 Abs. 4 BGB spätestens zehn Jahre nach ihrer Entstehung verjähren.

Der Gesetzentwurf beschränkt sich auf die gesetzliche Anordnung der Verbindlichkeit derjenigen Tarifverträge, die noch auf der Grundlage des § 5 TVG a.F. für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Die neueren Tarifverträge, die auf Grundlage des § 5 TVG in der Fassung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11.08.2014 (BGBl. I, S. 1348) für allgemeinverbindlich erklärt wurden, werden nicht erfasst. Der SokaSiG2-Entwurf unterscheidet sich insoweit vom SokaSiG1, das auch die verbindliche Geltung der aktuellen Tarifverträge gesetzlich anordnet. Die Beschränkung auf die Tarifverträge, deren Allgemeinverbindlichkeit noch auf § 5 TVG a.F. beruht, kann jedoch hingenommen werden, sofern die nach Inkrafttreten des § 5 TVG n.F. erlassenen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen tatsächlich den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen genügen. Im Hinblick auf die materiellen Voraussetzungen für den Erlass der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dürfte dies vor dem Hintergrund des mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz neu eingefügten § 5 Abs. 1a TVG zutreffen, denn nach dieser Vorschrift kommt es auf die Erfüllung des in § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG a.F. vorgesehenen 50-Prozent-Quorums nicht mehr an. Fraglich ist indes, ob auch die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Ministerbefassung (bzw. Staatssekretärsbefassung) in allen Fällen gegeben ist. Die Gesetzesbegründung bleibt diesbezüglich unklar. Auf Seite 1 und 866 wird lediglich ausgeführt, dass die geforderte Befassung der Ministeriumsleitung „jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ nicht der bestehenden Staats- und Verwaltungspraxis entspricht.

b) Unveränderter Geltungsbereich

Die §§ 1 bis 38 des SokaSiG2-Entwurfs sichern rückwirkend den Rechtszustand ab, der sich aufgrund der in der Vergangenheit ergangenen (gegebenenfalls unwirksamen) Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ergibt. Es erfolgt keine Erstreckung der Tarifgeltung auf Arbeitgeber, die auf Grundlage der (gegebenenfalls unwirksamen) Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nicht an die Tarifverträge gebunden wa-

ren. Insbesondere die Erstreckung der Urlaubsregelungen auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern, die auf Grundlage des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags mangels Erfüllung der in § 3 des Arbeitnehmerentendengesetzes (AEntG) vorgesehenen Voraussetzungen nicht möglich war, wird ausdrücklich ausgeschlossen (§ 2 Abs. 5, § 3 Abs. 4, § 12 Abs. 2, § 15 Abs. 2 SokaSiG2-Entwurf). Für die Urlaubsregelungen könnte sich diese Erstreckung anderenfalls infolge der gesetzlichen Anordnung der Tarifgeltung aus § 2 AEntG ergeben. Die übrigen Gegenstände (Zusatzversorgung, Berufsbildung, Beschäftigungssicherung und Lohnausgleich) fallen hingegen nicht unter § 2 AEntG, so dass es einer entsprechenden Regelung insoweit nicht bedarf.

Auch auf Arbeitnehmerseite bleibt der Geltungsbereich der Tarifverträge unverändert. Dies wird in § 40 ausdrücklich klargestellt. Die Arbeitnehmergemeinschaft richtet sich nicht nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff (§ 611a BGB), sondern ausschließlich nach den persönlichen Geltungsbereichen der jeweiligen Tarifverträge.

c) Keine neuen Verpflichtungen

Die gesetzlich angeordnete Verbindlichkeit der Tarifvertragsnormen begründet keine neuen Verpflichtungen für die erfassten Arbeitgeber. Die Verpflichtungen ergeben sich inhaltlich ausschließlich aus den tarifvertraglichen Regelungen. Das Gesetz begründet – wie die Allgemeinverbindlichkeitserklärung – ausschließlich deren verbindliche Geltung für alle vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfassten Arbeitgeber. Es ändert sich also nicht der Inhalt der Verpflichtungen, sondern nur deren Rechtsnatur: Neben die tarifvertragliche Verpflichtung tritt eine (inhaltsgleiche) gesetzliche Verpflichtung. Auf diese Weise wird im Hinblick auf die erfassten Tarifverträge Rechtssicherheit geschaffen, da aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung unabhängig von der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ein Rechtsgrund für die geleisteten Beitragszahlungen besteht.

d) Vorübergehender Charakter der gesetzlichen Bestimmungen

Der SokaSiG2-Entwurf hat – wie auch bereits das SokaSiG1 – lediglich eine vorübergehende Überbrückungs- und Sicherungsfunktion, um die durch die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts ausgelösten rechtlichen Unsicherheiten zu beseitigen. Die gesetzliche Geltungsanordnung gilt statisch und erstreckt sich nicht dynamisch auf zukünftige tarifvertragliche Vereinbarungen. Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG, das sich in der Vergangenheit bewährt hat und kürzlich erst durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz weiterentwickelt wurde, bildet damit auch in Zukunft die Grundlage für die Erstreckung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber. Die zentrale Rolle der Tarifvertragsparteien im Sozialkassenverfahren wird demnach durch das SokaSiG2 nicht in Frage gestellt. Das auf dem Prinzip der Tarifautonomie beruhende Modell wird nicht durch ein gesetzliches Sozialkassenverfahren abgelöst, sondern lediglich vorübergehend durch befristet wirkende gesetzliche Regelungen stabilisiert. Der durch

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) geschützte Gestaltungsspielraum der Koalitionen bleibt erhalten, zumal die Tarifverträge die inhaltliche Grundlage der gesetzlichen Regelung bilden und die gesetzlich angeordnete Verbindlichkeit mit der Beendigung des Tarifvertrags endet. Die Beendigung des Tarifvertrags liegt letztlich in der Hand der Tarifvertragsparteien. Sie tritt nach § 30 Abs. 1 des SokaSiG2-Entwurfs ein, wenn der Tarifvertrag gekündigt, aufgehoben oder durch einen anderen Tarifvertrag ganz oder teilweise abgelöst wird. Eine Nachwirkung der gesetzlich angeordneten Verbindlichkeit der Tarifnormen sieht der Gesetzentwurf nicht vor.

e) Geltung der Tarifnormen unabhängig von ihrer tarifrechtlichen Wirksamkeit

Die tariflichen Rechtsnormen, auf die in §§ 1 bis 38 verwiesen wird, gelten gemäß § 41 Abs. 1 SokaSiG2-Entwurf unabhängig davon, ob die Tarifverträge wirksam geschlossen wurden. Diese Regelung entspricht § 11 SokaSiG1. Das Gesetz unterscheidet sich insoweit von den Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach § 5 TVG, die von der Wirksamkeit des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags abhängig sind und im Falle eines unwirksamen Tarifvertrags keine Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber zu begründen vermögen. Demgegenüber werden die durch die §§ 1 bis 38 SokaSiG2-Entwurf in Bezug genommenen tariflichen Normen durch die gesetzliche Geltungsanordnung verbindliches Gesetzesrecht, dessen Anwendbarkeit ausschließlich von der Wirksamkeit des Gesetzes abhängig ist. Es handelt sich nicht wie im Falle der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen um einen Rechtssetzungsakt eigener Art zwischen autonomer Regelung und staatlicher Rechtssetzung, sondern um einen Akt unmittelbarer staatlicher Rechtssetzung durch Gesetz. Ob die Tarifverträge wirksam abgeschlossen wurden, ist daher ohne Bedeutung. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der mit dem Gesetzentwurf bezweckten Rechtssicherheit konsequent. Maßgeblich ist demnach allein die materielle Vereinbarkeit der in Bezug genommenen Tarifnormen mit dem Grundgesetz, die angesichts der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts nicht zu bezweifeln ist (siehe dazu bereits die Nachweise oben B. I. 1. b)). Eine Unterschreitung des gesetzlichen Schutzniveaus zur Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung wird durch § 41 Abs. 2 SokaSiG2-Entwurf, wonach die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) unberührt bleiben, ausgeschlossen.

f) Keine Anwendung des Fünften Abschnitts des AEntG

Anders als § 12 SokaSiG1 enthält der SokaSiG2-Entwurf für die zivilrechtliche Durchsetzung der Beiträge zum Urlaubskassenverfahren keinen Verweis auf den Fünften Abschnitt des AEntG, der in § 14 AEntG eine Haftung des Auftraggebers vorsieht und in § 15 AEntG einen zusätzlichen Gerichtsstand in Deutschland regelt. Ein solcher Verweis ist allerdings auch nicht geboten. Anders als die Urlaubskassenregelungen in den Tarifverträgen des Baugewerbes, auf die im SokaSiG1 verwiesen wird, erfüllen die Urlaubskassenregelungen, auf die im SokaSiG2-Entwurf verwiesen wird, nicht die Voraussetzungen

des § 3 AEntG, so dass die Vorschriften des AEntG auf Grundlage der allgemeinverbindlichen Tarifverträge keine Anwendung fanden. Diesen Zustand lässt der Gesetzentwurf unverändert.

II. Verfassungsmäßigkeit des Gesetzentwurfs

Verfassungsrechtlich bestehen gegen den Gesetzentwurf keine durchgreifenden Bedenken. Die grundsätzliche Verfassungsmäßigkeit der Erstreckung von Tarifvertragsnormen über gemeinsame Einrichtungen auf Außenseiter wurde bereits durch das Bundesverfassungsgericht geklärt (siehe dazu bereits die Nachweise oben B. I. 1. b)).

Auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes verstößt der Entwurf – wie auch bereits das SokaSiG1 – nicht gegen verfassungsrechtliche Vorgaben. Zwar ist nach dem aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Grundsatz des Vertrauensschutzes eine rückwirkende gesetzliche Belastung grundsätzlich unzulässig. Ein solcher Vertrauensschutz besteht jedoch nicht, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen fehlt, welches durch die Neuregelung enttäuscht werden könnte (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, vgl. etwa: Urteil vom 23.11.1999, Aktenzeichen 1 BvF 1/94; Beschluss vom 12.05.2009, Aktenzeichen 2 BvL 1/00, Beschluss vom 02.05.2012, Aktenzeichen 2 BvL 5/10). Im Hinblick auf die durch den SokaSiG2-Entwurf angeordnete allgemeinverbindliche Geltung der in den §§ 1 bis 38 genannten Tarifverträge fehlt es an einem solchen schutzwürdigen Vertrauen. Durch den Gesetzentwurf wird der Anwendungsbereich der Tarifverträge nicht über den Kreis derjenigen Arbeitgeber hinaus ausgedehnt, die bereits aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach § 5 TVG an die Tarifverträge gebunden waren. Auch die aus den Tarifverträgen folgenden Verpflichtungen bleiben unverändert. Angesichts der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen konnten die Betroffenen in der Vergangenheit nicht darauf vertrauen, dass sie nicht an die Tarifverträge gebunden sind. Daran ändern auch gegebenenfalls bestehende – und durch die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts bekräftigte – Bedenken bezüglich der Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nichts. Allein die Erwartung, die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung werde in einem Beschlussverfahren durch das zuständige Gericht festgestellt, ist angesichts der in einem gerichtlichen Verfahren immer bestehenden Unsicherheiten nicht geeignet eine Vertrauensgrundlage zu bilden.

In der juristischen Literatur wurden dennoch vereinzelt verfassungsrechtliche Bedenken gegen das SokaSiG1 erhoben (insbesondere *Thüsing*, NZA-Beilage 2017, S. 3, 6 ff.). Die vorgebrachten Argumente überzeugen jedoch nicht (so im Ergebnis auch *Biedermann*, BB 2017, S. 1333, 1337 f.; *Engels*, NZA 2017, S. 680, 683 ff.; vgl. auch die Stellungnahmen von *Bayreuther*, *Preis* und *Berger* zum SokaSiG1, Ausschussdrucksache 18[11]902). Die Kritik stützt sich im Kern auf den für die Normunterworfenen nicht zu erwartenden Rechtsformwechsel vom allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zur gesetzlich angeordneten Geltung der Tarifnormen. Dieser Umstand hat unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes indes kein Gewicht. Der Grundsatz des Vertrauens-

schutzes geht nicht so weit, den Staatsbürger vor jeder Enttäuschung zu bewahren (BVerfG, Beschluss vom 02.05.2012, Aktenzeichen 2 BvL 5/10, Randziffer 73 – zitiert nach juris). Das Vertrauen auf die geltende Rechtslage ist nur schutzwürdig, wenn diese generell geeignet ist, ein Vertrauen auf ihr Fortbestehen zu begründen und darauf gegründete Entscheidungen – insbesondere Vermögensdispositionen – herbeizuführen, die sich bei Änderung der Rechtslage als nachteilig erweisen (BVerfG, Beschluss vom 02.05.2012, Aktenzeichen 2 BvL 5/10, Randziffer 77 – zitiert nach juris). Es kommt also alleine darauf an, ob die betroffenen Arbeitgeber angesichts der bisherigen Rechtslage darauf vertrauen konnten, nicht an die betreffenden Tarifnormen gebunden zu sein. Ein solches Vertrauen konnte die bisherige Rechtslage nicht begründen. Vielmehr bestand angesichts der bestehenden – wenn auch gegebenenfalls unwirksamen – Allgemeinverbindlichkeitserklärungen Grund zur Annahme, dass die Tarifnormen allgemeinverbindlich sind. Zudem haben die betroffenen Arbeitgeber keine auf der Unwirksamkeitshoffnung beruhenden Vermögensdispositionen getroffen. Sie haben allenfalls die Beiträge nicht gezahlt, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wären. Weitergehende Dispositionen ergaben sich aus der Hoffnung auf die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nicht.

Verfassungsrechtliche Bedenken ergeben sich auch nicht aus Art. 9 Abs. 3 GG. Der Gesetzentwurf trägt vielmehr gerade der aus Art. 9 Abs. 3 GG folgenden Schutzpflicht des Staates Rechnung, indem er die tarifautonom geschaffenen Sozialkassenverfahren absichert. Inhaltliche Eingriffe in das von den Tarifvertragsparteien geschaffene Regelungsgefüge ergeben sich aus dem Gesetzentwurf nicht. Dass der Geltungsumfang des Tarifvertrages durch die gesetzlich angeordnete allgemeinverbindliche Geltung erweitert und auf nicht den Tarifvertragsparteien angehörende Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt wird, ist durch den gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien gedeckt, der den Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach § 5 TVG a.F. zugrunde lag. Die einzige zusätzliche Regelung ist der Rechtsformwechsel, der zur Sicherung der tarifautonom geschaffenen Einrichtungen erforderlich ist, weil die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen fraglich geworden ist. Insoweit sind die Tarifvertragsparteien gerade auf staatliches Eingreifen angewiesen, da sie die Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit nicht selbst regeln können.

III. Weitergehender Regelungsbedarf zur Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit anderer Tarifverträge

Der Gesetzentwurf schafft für den wichtigen Bereich der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren Rechtssicherheit und sichert damit deren Funktionsfähigkeit. Wie bereits ausgeführt wurde (siehe oben B. I. 1. d)), haben die vom Bundesarbeitsgericht in seinen jüngsten Beschlüssen aufgestellten Anforderungen indes nicht nur Auswirkungen auf allgemeinverbindliche Sozialkassentarifverträge. Auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen anderer Tarifverträge dürften mitunter den Anforderungen nicht genügen. Dies gilt vor allem angesichts der jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungs-

gesetzes regelmäßig fehlenden Befassung des zuständigen Ministers bzw. Staatssekretärs mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte die (neue) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht vorhersehen können und deshalb die nach eigener Auffassung korrekte Verwaltungspraxis zugrunde gelegt. Auf diesen Umstand hatten die Tarifvertragsparteien keinen Einfluss. Sie hätten diesen Unwirksamkeitsgrund durch keine Art der Antragsgestaltung verhindern können. Wenn sich die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen aus der Vergangenheit nun mit nachteiligen Folgen für die Tarifpartner und die Arbeitnehmer als unwirksam erweisen, ist es Sache des Staates, in dessen Verantwortungsbereich die Ursache liegt, diese zu beheben, und zwar für alle, die nachteilig betroffen sind und sich auf die Rechtmäßigkeit der staatlichen Mitwirkungshandlung verlassen haben, selbst wenn diese formal unrichtig zustande gekommen ist.

Vor diesem Hintergrund und im Interesse der Rechtssicherheit sollte sich der Gesetzgeber nicht darauf beschränken, die Allgemeinverbindlichkeit der Sozialkassentarifverträge zu sichern. Vielmehr sollte generell ausgeschlossen werden, dass die fehlende Ministerbefassung die Unwirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung zur Folge hat. Gleichzeitig bietet es sich an, die Befassung des Ministers bzw. Staatssekretärs im Gesetz eindeutig zu regeln. Dies könnte durch folgende Ergänzungen des § 5 Abs. 7 Satz 1 TVG und des § 13 TVG erfolgen (Änderungsvorschlag kursiv):

§ 15 Abs. 7 Satz 1:

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist durch den zuständigen Minister oder Staatssekretär auszufertigen; die Allgemeinverbindlichkeitserklärung wie die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 13 Abs. 4 (neu):

*¹§ 15 Abs. 7 Satz 1 1. Halbsatz gilt nicht für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, die vor dem [Datum des Inkrafttretens des Gesetzes] ergangen sind.
²Ist eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung vor dem 21.09.2016 ohne vorherige Befassung des zuständigen Ministers oder Staatssekretärs erfolgt, bleibt die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung hiervon unberührt.*

Durch die vorgeschlagenen Änderungen würde verhindert, dass die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung allein wegen der bisherigen Staats- und Verwaltungspraxis in Frage gestellt würde. Zugleich würden die formellen Anforderungen für die Zukunft klar definiert.

Verfassungsrechtlich wäre eine solche Regelung zulässig. Selbst wenn mit der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen wird, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung aus verfassungsrechtlichen Gründen einer Legitimation durch die Befassung des zuständigen Ministers oder Staatssekretärs bedarf, bestehen keine durchgreifenden Bedenken gegen die Zulässigkeit der vorgeschlagenen Regelung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 11.10.1994, Aktenzeichen 1 BvR 337/92, Randziffern 131 bis 134 – zitiert nach juris; vgl. auch bereits Urteil vom

26.07.1972, Aktenzeichen 2 BvF 1/71 Randziffer 58 – zitiert nach juris) führt ein Mangel im Normsetzungsverfahren nicht zwangsläufig zur Nichtigkeit der Norm. Die Rücksicht auf die Rechtssicherheit gebietet es vielmehr, dass ein Verfahrensfehler nur dann zur Nichtigkeit der Norm führt, wenn er evident ist. Von einem evidenten Verfahrensmangel kann angesichts der über Jahrzehnte unbeanstandeten Staats- und Verwaltungspraxis jedoch bis zu dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 21.09.2016 nicht ausgegangen werden. *Preis* hat daher in seiner Stellungnahme zum SokaSiG1 (Ausschussdrucksache 18[11]902, S. 15) zutreffend darauf hingewiesen, dass auch das Bundesarbeitsgericht durchaus einen schonenderen Weg als die Nichtigkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen hätte wählen können. Dass es dies nicht getan hat, hindert den Gesetzgeber nicht daran, die Rechtsfolgen der in der Vergangenheit liegenden Verfahrensmängel nun abweichend zu regeln. Im Gegenteil: Die Rücksicht auf die Rechtssicherheit und der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer gebieten gerade eine entsprechende Regelung.

IV. Änderung des § 98 Abs. 6 ArbGG (Artikel 2 des Gesetzentwurfs)

1. Hintergrund

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde in §§ 2a Abs. 1 Nr. 5, 98 ArbGG ein besonderes Beschlussverfahren zur Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder einer Rechtsverordnung aufgenommen. Auf diese Weise sollte die Überprüfung der Rechtmäßigkeit von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bei den für Fragen des Tarifrechts besonders sachnahen Arbeitsgerichten konzentriert werden (vgl. Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 44 f.). In dem Verfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 5, 98 ArbGG wird die Wirksamkeit bzw. Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung verbindlich für alle zukünftigen Verfahren festgestellt (§ 98 Abs. 4 Satz 1 ArbGG). Dies schafft auf der einen Seite Rechtsklarheit und verhindert divergierende Entscheidungen verschiedener Gerichte. Auf der anderen Seite hat dies zur Folge, dass eine inzidente Klärung der Rechtswirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung in einem Prozess nicht möglich ist. Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits von der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung ab, ist das Gericht stattdessen nach § 98 Abs. 6 ArbGG verpflichtet das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach 2a Abs. 1 Nr. 5, 98 ArbGG auszusetzen. Dies hat zur Folge, dass im Ausgangsverfahren kein (vorläufig) vollstreckbares Urteil ergehen kann. Der Kläger des Ausgangsverfahrens hat damit bis zum Abschluss des Beschlussverfahrens keine Möglichkeit, seine Forderung durchzusetzen. Dies ist vor allem für die Sozialkassen problematisch. Wird ein Beschlussverfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Sozialkassentarifvertrags eingeleitet, hat dies in der Regel zur Folge, dass alle Rechtsstreite, deren Entscheidung von der Wirksamkeit abhängt, nach § 98 Abs. 6 ArbGG auszusetzen sind. Ein Beschlussverfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der aktuell gültigen Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Sozialkassentarifvertrags ist daher geeignet, die gerichtliche

Durchsetzung von Ansprüchen der Sozialkassen gegenüber Arbeitgebern, die nur aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung an den Tarifvertrag gebunden sind, vollständig zu blockieren. Der damit verbundene Beitragsausfall kann für die Sozialkasse bis zum Abschluss des Beschlussverfahrens zu existenziellen Liquiditätsproblemen führen.

2. Regelungsgehalt und Bewertung des Gesetzentwurfs

Durch die Änderung des § 98 Abs. 6 ArbGG wird der soeben skizzierten Problematik auf zwei Wegen begegnet.

a) Voraussetzungen der Aussetzungspflicht (Satz 1)

In Satz 1 werden die Anforderungen an eine Aussetzung des Rechtsstreits verschärft. Eine Aussetzung ist danach nur noch angezeigt, wenn das Gericht „ernsthafte Zweifel nicht verfassungsrechtlicher Art an der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ hat. Das Vorliegen „ernsthafter Zweifel“ verlangt das Bundesarbeitsgericht bereits auf Grundlage des geltenden Rechts (BAG, Beschluss vom 07.01.2015, Aktenzeichen 10 AZB 109/14, BAGE 150, 254-261, Randziffer 17). Insoweit erfolgt durch die Änderung lediglich eine Klarstellung. Durch die Beschränkung der Aussetzungspflicht auf Zweifel „nicht verfassungsrechtlicher Art“ wird verhindert, dass eine Aussetzung des Verfahrens erfolgt, wenn die Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ausschließlich auf die vermeintliche Verfassungswidrigkeit der Ermächtigungsgrundlage des § 5 Abs. 1 und 1a TVG gestützt werden. Beruhen die Zweifel an der Rechtmäßigkeit auf der Verfassungsmäßigkeit des § 5 TVG, ist das richtige Verfahren die konkrete Normenkontrolle gemäß Artikel 100 Abs. 1 GG, denn allein das Bundesverfassungsgericht ist berechtigt, die Verfassungswidrigkeit von Gesetzen festzustellen. Eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht wird durch die vorgeschlagene Änderung nicht ausgeschlossen.

b) Verpflichtung zur vorläufigen Leistung (Satz 2 bis 6)

Satz 2 schafft die Möglichkeit, den Beklagten im Falle der Aussetzung eines Rechtsstreits über den Leistungsanspruch einer gemeinsamen Einrichtung zur vorläufigen Leistung zu verpflichten. Die Vorschrift kann als gesetzlich besonders geregelter Fall der Leistungsverfügung im Sinne von § 62 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 935, 940 ZPO oder als eigenständiges Rechtsinstitut einer einstweiligen Anordnung (mit gewissen Parallelen zur einstweiligen Anordnung in Unterhaltssachen nach § 246 FamFG) verstanden werden. Wird davon ausgegangen, dass es sich um einen Sonderfall der einstweiligen Verfügung handelt, stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit von § 62 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 935 ff. ZPO. Dies ist zu verneinen, soweit § 98 Abs. 6 ArbGG-Entwurf spezielle Regelungen enthält, da diese den allgemeinen Regelungen im Wege der Spezialität vorgehen. Es bedarf daher keines Verfügungsgrundes, denn § 98 Abs. 6 ArbGG-Entwurf impliziert bereits eine besondere Eilbedürftigkeit.

Der Verfügungsanspruch bedarf ebenfalls keiner besonderen Prüfung. Die Aussetzung des Rechtsstreits

setzt voraus, dass es auf die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ankommt. Dies ist nur der Fall, wenn alle anderen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Wird das Verfahren nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG-Entwurf ausgesetzt, hängt der Verfügungsanspruch also ausschließlich von der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ab, auf die es im Rahmen des § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG-Entwurf jedoch nicht ankommen kann.

Kein Raum ist auch für die Anwendung des § 938 ZPO. Nach § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG-Entwurf hat das Gericht den Beklagten zur vorläufigen Leistung zu verpflichten. Es besteht also kein Ermessensspielraum für das Gericht.

Bezüglich des Verfahrens und der gegen die Entscheidung stattfindenden Rechtsmittel trifft § 98 Abs. 6 Satz 4 ArbGG-Entwurf ebenfalls eine spezielle Regelung. Danach finden die Vorschriften über die Aussetzung entsprechende Anwendung. Ein Rückgriff auf die §§ 935 ff. ZPO scheidet damit ebenfalls aus.

Für eine Änderung oder Aufhebung der Entscheidung über die vorläufige Leistungspflicht wegen veränderter Umstände ist § 98 Abs. 6 Satz 5 ArbGG-Entwurf maßgeblich. §§ 936, 927 ZPO findet daher insoweit keine Anwendung. Zweifelhaft könnte dagegen die Anwendbarkeit des § 939 ZPO (Aufhebung gegen Sicherheitsleistung) sein. Diesbezüglich ist daher eine Klarstellung geboten. Darüber hinaus würde es sich anbieten, die Anwendbarkeit der §§ 935 ff. ZPO generell ausdrücklich auszuschließen, um diesbezüglich vorhersehbare Streifragen von vornherein zu klären.

Klarstellungen sollten auch bezüglich der Vollstreckbarkeit der Entscheidung über die vorläufige Leistungspflicht vorgenommen werden. Zum einen könnte die Anwendung der Vorschrift des § 62 Abs. 1 ArbGG über die vorläufige Vollstreckbarkeit fraglich sein. Zum anderen könnte sich die Frage stellen, ob aus einer vom Berufungsgericht ausgesprochenen vorläufigen Leistungsverpflichtung die Zwangsvollstreckung stattfindet. Da es sich nicht um ein Endurteil im Sinne des § 704 ZPO handelt, müsste es sich um einen Vollstreckungstitel im Sinne des § 794 ZPO handeln. Nach § 794 Abs. 1 Nr. 3 ZPO findet die Zwangsvollstreckung statt aus Entscheidungen, gegen die das Rechtsmittel der Beschwerde stattfindet. Ergeht die Entscheidung nach § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG-Entwurf in erster Instanz, liegen diese Voraussetzungen vor, denn gegen diese Entscheidung findet nach § 98 Abs. 6 Satz 4 ArbGG-Entwurf in Verbindung mit §§ 252, 567 Abs. 1 Nr. 1 ZPO die sofortige Beschwerde statt. Setzt indes erst das Berufungsgericht den Rechtsstreit nach § 98 Abs. 6 Satz 1 ArbGG-Entwurf aus und verpflichtet erst dieses den Beklagten zur vorläufigen Leistung, findet die Rechtsbeschwerde nach § 574 Abs. 1 Nr. 2 ZPO nur statt, wenn das Berufungsgericht sie in seinem Beschluss zugelassen hat. Um Unklarheiten im Hinblick auf die Vollstreckbarkeit der Entscheidung zu vermeiden, sollte daher in § 98 Abs. 6 ArbGG klargestellt werden, dass aus der Entscheidung nach § 98 Abs. 6 Satz 2 ArbGG-Entwurf die Zwangsvollstreckung stattfindet und § 62 Abs. 1 ArbGG entsprechend anzuwenden ist.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)1092

14. Juni 2017

Information für den Ausschuss

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) - Bundesvorstand

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (Soka-SiG II) - BT-Drucksache 18/12510

Zusammenfassende Stellungnahme

- Die IG BAU unterstützt den von den Fraktionen der CDU/CSU und SPD eingebrachten Gesetzesentwurf uneingeschränkt.
- Das Gesetz muss schnellstmöglich verabschiedet werden, um die nach den Beschlüssen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. September 2016 und vom 25. Januar 2017 in ihrer Existenz bedrohten sozialpolitisch bedeutsamen Sozialkassenverfahren in den betroffenen 11 Branchen wieder auf eine solide Rechtsgrundlage zu stellen.
- Damit werden zugleich möglicherweise schwerwiegende Folgen u.a. für die Altersversorgungs-, Urlaubs- und Ausbildungsvergütungsansprüche von mehr als 650.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Rentnerinnen und Rentnern sowie Auszubildenden vermieden.
- Solche schwerwiegenden Folgen könnten sich bei einer Nichtverabschiedung des Gesetzes ergeben, weil bei unwirksamer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) möglicherweise ein erheblicher Teil der jeweils gezahlten Beiträge und in der Folge auch der von den Sozialkassen gewährten Leistungen für 10 Jahre rückabgewickelt werden müssten. Die Rückabwicklung würde in vielen Fällen mangels Kongruenz zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern zu einem rechtlichen Chaos führen.
- Das Gesetz verwirklicht damit das grundgesetzlich vorgegebene Sozialstaatsgebot und sichert außerdem die Regelungsmöglichkeiten und die Tarifautonomie der betroffenen Tarifparteien.
- Die Sozialkassen außerhalb des Baugewerbes sind nicht profitorientiert und erfüllen Zwecke

des Gemeinwohls, wie das Bundesverfassungsgericht bereits vor Jahrzehnten, der EuGH, der EGMR und selbst das BAG zuletzt bezogen auf die vergleichbaren Verfahren in der Bauwirtschaft festgestellt haben.

- Ein Untergang der Sozialkassen in den betroffenen Branchen und der dadurch ausgelöste Vertrauensschwund in Bezug auf das staatliche Handeln hätte gravierende wirtschaftliche und soziale Folgen für relevante Teile unserer Volkswirtschaft und unserer Gesellschaft. Für die Tarifbindung in den betroffenen Branchen und innovative Ansätze in der Tarifpolitik insgesamt wäre er verheerend. Die politischen wie volkswirtschaftlichen Folgen wären aber weit darüber hinaus fatal, wenn die Leistungsfähigkeit und sogar Existenz mehrerer großer regulierter Pensionskassen in der Bundesrepublik Deutschland durch - noch dazu mit staatlichem Handeln begründete - Gerichtsurteile infrage gestellt werden könnte, ohne dass dieser Entwicklung mit gesetzgeberischen Maßnahmen begegnet würde.
- Die aktuelle Bedrohungssituation haben die Sozialkassen selbst, die Bezieher ihrer Leistungen und die die Sozialkassen tragenden Tarifparteien weder verschuldet noch zu verantworten. Insbesondere können sie nicht für die vom BAG gerügten und tragenden Gründe seiner Urteile wie die - nach Ansicht des Gerichtes - fehlenden Ministerbefassungen, unzureichenden statistischen Grundlagen und staatlichen Prüfungsvorgänge vor Erteilung der jeweiligen AVE in die Verantwortung genommen werden.
- Sie konnten und mussten sich vielmehr nach den jeweiligen AVE darauf verlassen, dass diese staatlichen Vorgänge rechtsgültig waren und mit

der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt galten. Das Soka-SiG II bestätigt dieses seit Jahrzehnten gewachsene und bis zu den Beschlüssen des BAG im September 2016 unerschütterte Vertrauen der Beitragszahler, Leistungsempfänger, durchführenden Sozialkassen und tarifschließenden Tarifparteien in die Rechtmäßigkeit der AVE.

- Die mit Artikel 2 des Gesetzes geplante Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes begrüßen wir uneingeschränkt. Insbesondere vor dem Hintergrund der Aussetzungspraxis der Arbeitsgerichtsbarkeit, die für viele Sozialkassen praktisch zu einem „Stillstand“ des gerichtlichen Beitragseinzugs mit schwerwiegenden finanziellen Auswirkungen geführt hat, sind die Änderungen dringend geboten. Die Einführung einer „vorläufigen Leistungsverpflichtung“ führt dazu, dass zahlungsunwillige Betriebe sich keinen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu Lasten der Gemeinschaft der Beitragszahler und der betroffenen Arbeitnehmer, Rentner und Auszubildenden verschaffen können.
- Diese prozessrechtlichen Änderungen reagieren auf ein dauerhaftes strukturelles Problem, das in Folge der Beschlüsse des BAG vom 21. September 2016 mit gravierenden Folgen für den Einzug der Beiträge der Sozialkassen zu Tage getreten ist.

Ausführliche Langfassung zum Hintergrund und zu Teilaspekten:

I. Allgemeine Bewertung

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt unterstützt den Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (Soka-SiG II) uneingeschränkt.

Das Gesetz muss so schnell wie möglich verabschiedet werden, um den Bestand der Sozialkassen in den Branchen außerhalb der Bauwirtschaft zu sichern, eine Gefährdung von Ansprüchen von mehr als 650.0000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Alters- und Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentnern, Witwen und Witwern sowie der Auszubildenden auszuschließen und die gute Konjunktur vor allem im baunahen Handwerk nicht abzuwürgen. Im Organisationsbereich der IG BAU sind konkret betroffen die seit Jahrzehnten bestehenden Gemeinsamen Einrichtungen in den folgenden 8 Branchen:

- Maler- und Lackiererhandwerk (ca. 22.500 Betriebe, 307.000 Arbeitnehmer/Rentner)
- Dachdeckerhandwerk (ca. 15.500 Betriebe, 143.500 Arbeitnehmer/Rentner/Auszubildende)
- Gerüstbauerhandwerk (ca. 2.800 Betriebe, 75.000 Arbeitnehmer/Rentner/Auszubildende)
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (ca. 5.000 Betriebe, 13.000 Arbeitnehmer/Rentner/Auszubildende)
- Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland (ca. 17.000 Arbeitnehmer/Rentner)

- Steine- und Erden-Industrie nebst Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern (ca. 900 Betriebe, 42.000 Arbeitnehmer/Rentner)

- Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (ca. 7.000 Auszubildende)

- Land- und Forstwirtschaft (ca. 18.900 Betriebe, 110.000 Arbeitnehmer/Rentner)

Außerhalb des Organisationsbereich der IG BAU sind noch die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien folgender Branchen betroffen:

- Bäckerhandwerk
- Brot- und Backwarenindustrie
- Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Der Gesetzentwurf ist erforderlich geworden, weil das BAG am 21. September 2016 in zwei überraschenden Beschlüssen aus formalen Gründen auf die Unwirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe aus den Jahren 2008, 2010 und 2014 erkannt hat (vgl. BAG 21. September 2016, 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15). Das BAG hat an dieser Rechtsprechung mit zwei weiteren Beschlüssen vom 25. Januar 2017 (10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15) festgehalten. Diese Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts sind geeignet, die Sozialkassen auch außerhalb des Baugewerbes in ihrer Existenz zu gefährden.

Zur Sicherung der Zukunft der Sozialkassenverfahren stellt das Gesetz den Rechtszustand unverändert wieder her, wie er vor den Beschlüssen des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 jeweils auf Basis der allgemeinverbindlichen Tarifverträge bestanden hat. Damit wird das berechnete und gewachsene Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Rentnerinnen und Rentner, der Auszubildenden, der Arbeitgeber und der Ausbildungszentren in die Rechtmäßigkeit staatlichen Handelns wieder hergestellt.

Indem das Gesetz die betrieblichen Geltungsbereiche der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge und die im Einzelfall bestehenden Einschränkungen der AVE 1:1 übernimmt, besteht gleichzeitig auch keine Gefahr, dass Betriebe von den Sozialkassenverfahren neu erfasst werden.

Die von den Sozialkassen in den betroffenen Branchen durchgeführten Verfahren erfüllen seit Jahrzehnten eine herausgehobene sozialpolitische Funktion und sind Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten, Betriebe und Ausbildungszentren im Baugewerbe. Neben dem Bundesverfassungsgericht, dem Europäischen Gerichtshof und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte hat selbst das Bundesarbeitsgericht in seinen Beschlüssen vom 21. September 2016 und vom 25. Januar 2017 bestätigt, dass keine ernsthaften Zweifel an der Rechtmäßigkeit und der sozialpolitischen Bedeutung der materiellen Inhalte der Sozialkassenverfahren am Bau, die mit den durch das Soka-SiG II geregelten Verfahren vergleichbar sind, bestehen. Alle Verfahren sind auf eine branchenweite Anwendbarkeit angewiesen, wie sie die Allgemeinverbindlichkeit bislang vermitteln konnte.

Es geht aber auch um den Bestand der seit Jahrzehnten gewachsenen vorbildlichen Sozialpartnerschaften und schwerwiegende negative wirtschaftliche und konjunkturelle Folgen der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 weit über die betroffenen Branchen hinaus.

Auch die zentrale Rolle der Sozialkassen als wichtiger Partner der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls bei der Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit steht auf dem Spiel, ebenso wie die Rolle der Sozialkassen für den für die Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Einzug der Winterbeschäftigungsumlage zur Finanzierung der Leistungen des Saison-Kurzarbeitergeldes (Saison-KUG) und anderer Formen des Überbrückungsgeldes im Gerüstbauerhandwerk, im Dachdeckerhandwerk und im Garten- und Landschaftsbau.

Für die im Gesetz vorgesehenen Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes besteht wegen des Stillstands des Beitragseinzugs in Folge der Beschlüsse des BAG dringender Regelungsbedarf.

Alternative Regelungsmöglichkeiten, die die negativen Folgen der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts auszuschließen geeignet wären, gibt es nicht.

All das zusammengenommen könnte auch die aktuell hervorragende Konjunktur im baunahen Handwerk ebenso wie mittelbar am Bau abwürgen mit massiven negativen wirtschaftlichen Folgen; und das würde zu Arbeitsplatzverlusten führen und den seit mehr als einem Jahrzehnt erstmals zu verzeichnenden Beschäftigungszuwachs in den betroffenen Branchen und am Bau gefährden.

II. Hunderttausende Arbeitnehmer auch in Zukunft sozial absichern – Erhaltung der Sozialkassenverfahren im Organisationsbereich der IG BAU

Das Gesetz gewährleistet nach unserer Auffassung die umfassende Sicherung der individuellen Ansprüche von mehr als 650.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ansonsten massiv gefährdet wären. Die nach den Beschlüssen des BAG vom 21. September 2016 und vom 25. Januar 2017 bestehende große Rechtsunsicherheit muss so schnell wie möglich zu Gunsten der Betroffenen beseitigt werden.

Es geht unmittelbar um sämtliche über die Sozialkassen abgewickelten Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon ob sie selbst tarifgebunden oder bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind.

Die Durchführung der sozialpolitisch bedeutenden Sozialkassenverfahren ist ohne die Einbeziehung aller Betriebe der jeweiligen Branche – bislang und nach dem Gesetz auch zukünftig wieder kraft Allgemeinverbindlicherklärung - nicht möglich, da die branchenweit ausgerichteten Regelungen mit Elementen besonderer Solidarität nach allgemeiner Geltung streben. Sie sehen die im Folgenden näher beschriebene Leistungen vor, die ein einzelner Arbeitgeber allein in der Regel nicht zu erbringen in der Lage wäre; das setzt eine solidarische gleichmäßige Lastentragung durch alle Arbeitgeber voraus.

Im Organisationsbereich der IG BAU sind die gemeinsamen Einrichtungen in den folgenden Branchen betroffen:

1. Maler- und Lackiererhandwerk

Die Malerkasse ist die gemeinsame Dachmarke der 1971 gegründeten Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler-Lackiererhandwerk e.V (uk) und der 1975 gegründeten Zusatzversorgungskasse des Maler-Lackiererhandwerks VVaG (zvK). Die Kassen sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Maler- und Lackiererhandwerks. Die Bilanzsumme der Malerkasse für die beiden Vereine (Urlaubssicherung/Altersvorsorge) betrug in 2016 mehr als € 1,35 Mrd. Rechtsgrundlage für die Malerkasse sind die einschlägigen Tarifverträge und deren Allgemeinverbindlicherklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

In einer von Kleinstbetrieben mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von nur 4 Arbeitnehmern geprägten Branche wird flächendeckend für rund 307.000 Versicherte eine attraktive zusätzliche Altersvorsorge vorgehalten und die Sicherung der Urlaubsansprüche auch bei unterjährigen Arbeitgeberwechseln garantiert.

a) Das Urlaubsverfahren

Die Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk ist ein eingetragener Verein, der 1971 von den Tarifvertragsparteien gegründet wurde. Zweck der Kasse ist es, die Urlaubsansprüche und -entgelte der Arbeitnehmer abzusichern und damit einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern. Die starren Regeln des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) passen für die Branche nicht. Es besteht eine hohe Fluktuation der Beschäftigten, z.B. kann es witterungsbedingt zu einer kurzzeitigen Unterbrechung der Tätigkeit bei einem Betrieb kommen. Nachteilige Regelungen für die Mitarbeiter und Betriebe werden damit vermieden.

Die Urlaubskasse erstattet dem Arbeitgeber unverzüglich die an den gewerblichen Arbeitnehmer ausgezahlten Bruttobeträge an Urlaubsentgelt und das zusätzlichen Urlaubsgeld. Soweit eine Verjährung der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen gegenüber dem Betrieb eingetreten ist, können die Arbeitnehmer binnen eines weiteren Kalenderjahres eine Entschädigung für nicht ausgezahlte Urlaubsvergütungen von der Malerkasse direkt erhalten. Im Weiteren sichert die Malerkasse die Guthaben der Beschäftigten bei der Führung eines Arbeitszeitkontos im Unternehmen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Kasse einen Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht bereits aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen gesichert sind.

Am Urlaubskassenverfahren nehmen alle gewerblichen Arbeitnehmer teil, die in einem Betrieb beschäftigt sind, der vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst ist. Jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende nehmen nicht teil.

b) Überbetriebliche Altersversorgung

Die 1975 gegründete Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Als eine der zehn größten regulierten Pensionskassen in Deutschland leistet sie Zuzahlungen zur gesetzlichen Rente im Alter oder für den Fall der Invalidität. Das Volumen der tatsächlich an die Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner ausgezahlten Leistungen beläuft sich auf insgesamt mehr als 40 Millionen Euro.

Es bestehen zwei unterschiedliche Geschäftsbereiche, die auf dem 2005 völlig neu gefassten allgemeinverbindlichen Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung beruhen:

aa) Rentenbeihilfe

Die Rentenbeihilfe ist eine betriebliche Altersversorgung für alle Arbeitnehmer, die 1975 und früher geboren wurden und bereits bis 2005 im Gewerbe tätig waren. Die Leistungen umfassen zum einen eine garantierte Altersbeihilfe, sowie Beihilfen zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bzw. zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50% vorliegt.

bb) ZVK Zukunft Rente

Die sogenannte „ZVK-Zukunft-Rente“ ist eine individuelle kapitalgedeckte Zusatzrente als neue Form der betrieblichen Altersversorgung. Versichert sind alle Arbeitnehmer, die 1976 und später geboren wurden und alle, die ab 2006 erstmals im Maler-Lackiererhandwerk beschäftigt waren. Gewährt wird eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente.

Mit der Sicherung der Urlaubsansprüche und den Angeboten zur zusätzlichen Altersvorsorge leisten die Kassen einen wichtigen sozialpolitischen Beitrag, um die Attraktivität der Branche zu verbessern, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und die Aussicht auf eine auskömmliche Altersversorgung zu erhöhen.

2. Dachdeckerhandwerk

SOKA-DACH ist die Dachmarke für die 1960 gegründete Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (LAK), die 1965 gegründete Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG (ZVK) und das Zentrale Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG (ZVW). Die Bilanzsumme der SOKA-DACH betrug 2016 mehr als 925 Millionen €. Rechtsgrundlage für die LAK und die ZVK sind allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Die Tarifverträge sehen folgende auf dem Grundsatz der Solidarität beruhende und damit nach Allgemeinverbindlichkeit strebende Leistungsbestandteile vor:

- Überbetriebliche Altersversorgung
- Berufsbildung
- Sicherung des 13. Monatseinkommens
- Beschäftigungssicherung in Schlechtwetterzeiten

Die branchenweite überbetriebliche Altersversorgung ist gerade im Hinblick auf das kürzlich von der

Bundesregierung verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz vorbildlich. Im Geschäftsbereich Rentenbeihilfe der ZVK wurden in 2016 rund 12 Mio. € an die mehr als 13.000 Beihilfebezieher in Form von Sterbegeld, Renten- und Ergänzungsbeihilfe ausgezahlt. Eine Leistung, die durchschnittlich für 15 Jahre gezahlt wird, und deren Anspruch, in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer, jedem zusteht, der im Dachdeckerhandwerk tätig ist oder war. Die Rentenbeihilfe wird neben der Altersrente auch zusätzlich zur Erwerbsminderungsrente gezahlt.

Mit dem Berufsbildungsverfahren fördern die Tarifvertragsparteien nicht nur die überbetriebliche Ausbildung mit jährlich rund 8 Mio. Euro, sondern steigern die Attraktivität der Branche für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe durch Erstattungen von Teilen der Ausbildungsvergütung der rund 6.000 Auszubildenden sowie eine Übernahmeprämie.

Mit dem Lohnausgleichsverfahren wird sichergestellt, dass das 13. Monatseinkommen auch dann in voller Höhe ausgezahlt wird, wenn es aufgrund der strukturellen Nachteile zu unterjährigem Arbeitgeberwechseln oder Beschäftigungsunterbrechungen kommt. Das Leistungsvolumen beträgt rund 76 Mio. Euro.

Mit den Regelungen zum Saison-KuG tragen die Tarifparteien entscheidend mit einem Volumen von rund 15 Mio. Euro jährlich zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung in der Branche bei.

3. Gerüstbauerhandwerk

Von den Leistungen der Sozialkassen im Gerüstbauerhandwerk profitieren ca. 2.800 Betriebe und rund 75.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Rentnerinnen und Rentner sowie Auszubildende. Am 12. Mai 1981 gründeten die beiden Tarifvertragsparteien, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (damals IG Bau-Steine-Erden) und der Bundesverband Gerüstbau e.V., in Wiesbaden die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes und die Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG. Aufgabe dieser Einrichtungen war und ist bis heute die Umsetzung von Tarifverträgen, die soziale Mindeststandards sichern und eine qualitative Weiterentwicklung des Gerüstbauer-Handwerks fördern.

Um diesen vielfältigen Ansprüchen gerecht zu werden, vereinbarten die Tarifvertragsparteien zu folgenden Bereichen Regelungen für das Gerüstbauer-Handwerk, die die Sozialkasse und die Zusatzversorgungskasse umsetzen:

- Urlaubsgewährung und Urlaubsvergütung, Kontrolle des Mindestlohnes,
- Berufsausbildung und –fortbildung,
- Ergänzende Leistungen zur gesetzlichen Rente und an Hinterbliebene,
- Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aus Witte-rungsgründen
- Feiertagszahlung an Weihnachten, Silvester und Neujahr
- Absicherung von Arbeitszeitguthaben.

a) Urlaubsansprüche

Das Urlaubsverfahren sichert einen wichtigen sozialen Standard: den Urlaubs- und Urlaubsvergütungsanspruch jedes einzelnen gewerblichen Arbeitnehmers – ungeachtet der im Gerüstbau häufig wechselnden Arbeitsverhältnisse. Der jeweils aktuelle Arbeitgeber finanziert die Urlaubsvergütung mit seiner Beitragszahlung an die Sozialkasse vor. Der Arbeitgeber, der den Urlaub gewährt, erhält die Rückerstattung der ausbezahlten Urlaubsvergütung von der Sozialkasse zuzüglich eines Ausgleichs für Sozialaufwendungen. Sofern es dem Arbeitnehmer nicht möglich ist, den Urlaub zu nehmen, zahlt die Sozialkasse unter bestimmten Voraussetzungen Urlaubsabgeltungen und -entschädigungen aus.

Auf Grundlage der Meldungen der Betriebe über die gezahlten Bruttolöhne erfolgte eine flächendeckende Kontrolle der Einhaltung der tariflichen Branchenmindestlöhne.

b) Berufsbildung

Die Sozialkasse verantwortet die Umsetzung der in den Tarifverträgen festgeschriebenen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Die Inhalte haben sich in den 35 Jahren des Bestehens der Sozialkasse kontinuierlich gewandelt.

Zu den Leistungen der Sozialkasse in der Berufsausbildung und Berufsbildung gehören unter anderem die Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung und Blockbeschulung, die Übernahme der Kosten für Unterbringung und Verpflegung sowie die Erstattung von Teilen der Ausbildungsvergütung sowie der Lohnfortzahlung bei Fortbildungsmaßnahmen.

Insbesondere erhalten die Ausbildungsbetriebe die Hälfte der an die Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung für 21 Monate von der Sozialkasse zurückerstattet.

c) Rentenbeihilfe und Hinterbliebenenversorgung

Die Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG leistet an langjährig im Gerüstbauer-Handwerk tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine monatliche Beihilfe zur gesetzlichen Rente. Außerdem erhalten die Hinterbliebenen der Versicherten eine einmalige Hinterbliebenenbeihilfe. Dabei richtet sich die Höhe der Beihilfe nach der Dauer der Zugehörigkeit zum Gerüstbaugewerbe. Zusätzlich werden aber auch Zeiten der Krankheit und der Arbeitslosigkeit einbezogen. Ebenso gelten Arbeitsverhältnisse im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie im Dachdeckerhandwerk als anrechenbare Zeiten. Die monatlichen Rentenbeihilfezahlungen erreichen bis zu 86,92 Euro, die Hinterbliebenenbeihilfe bis zu 1.370,26 Euro.

d) Förderung der ganzjährigen Beschäftigung**aa) Lohnausgleich**

In der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr werden Gerüste nur in Ausnahmefällen auf- oder abgebaut. Die gewerblichen Arbeitnehmer des Gerüstbauer-Handwerks haben daher über die Weihnachtstage und Neujahr, vom 24. Dezember bis 26. Dezem-

ber sowie am 31. Dezember und 1. Januar, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Lohnausgleich gegenüber ihren Arbeitgebern. Dieser Lohnausgleich wird den Arbeitgebern zuzüglich eines Ausgleichs für Sozialaufwendungen von der Sozialkasse erstattet.

bb) Überbrückungsgeld

Kann aus witterungsbedingten Gründen im Zeitraum von November bis März nicht gearbeitet werden, haben gewerbliche Arbeitnehmer dennoch Anspruch auf 75 Prozent ihres regulären Stundenlohnes, das Überbrückungsgeld. Auch hier erstattet die Sozialkasse das an den Arbeitnehmer gezahlte Überbrückungsgeld und einen Sozialaufwandsersatz, maximal für 150 Ausfallstunden je Kalenderjahr. Dies sichert die Weiterbeschäftigung und das ganzjährige Einkommen der Arbeitnehmer.

cc) Arbeitszeitguthaben

Wenn in Betrieben flexible Arbeitszeiten gelten, bei denen Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmer entstehen, ist die Auszahlung dieser Guthaben in geeigneter Weise von dem Arbeitgeber sicher zu stellen. Zur Absicherung des Insolvenzrisikos ist der Arbeitgeber zur Beitragszahlung gegenüber der Sozialkasse verpflichtet.

4. Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk werden über die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG (ZVK) und das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerkes e.V. (bbw) seit 1970 Leistungen der überbetrieblichen Altersversorgung und seit 1976 Leistungen zur Förderung der Berufsbildung für insgesamt rund 5.000 Betriebe und ca. 13.000 Arbeitnehmer, Rentner und Auszubildende erbracht. Rechtsgrundlage für die von den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien durchgeführten Verfahren sind allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Dabei zahlt die ZVK jährlich fast 4 Mio. Euro an die etwa 3.600 Rentner. Die gezahlten Rentenbeihilfen bedeuten eine rund 10 prozentige Aufstockung der durchschnittlichen gesetzlichen Rente. Die Arbeitnehmer können ihre Rentenanwartschaften bundesweit innerhalb der Branche und in weiteren bauhandwerklichen Branchen bei Arbeitgeberwechseln unbeschränkt übertragen.

Das Berufsbildungswerk erbringt für rund 800 Auszubildende in rund 600 Ausbildungsbetriebe jährlich Leistungen in Höhe von über 2 Mio. Euro.

5. Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland profitieren ca. 17.000 Arbeitnehmer und Rentner von der überbetrieblichen Zusatzversorgung. Jährlich erbringt der Versorgungsträger Leistungen in Höhe von insgesamt rund 5 Mio. Euro.

6. Steine- und Erden-Industrie, Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern

Die 1970 gegründete Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG (ZVK) mit einer Bilanzsumme von ca. 313 Mio. Euro erbringt für die rund 42.000 Arbeitnehmer und Rentner der Branchen im Rahmen

einer solidarischen überbetrieblichen Altersversorgung Rentenbeihilfeleistungen von rund 9,8 Mio. Euro jährlich.

7. Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (ca. 7.000 Auszubildende)

Das Ausbildungsförderungswerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. sichert durch eine Ausbildungsumlage (ca. 14 Mio. Euro pro Jahr) den Fachkräftenachwuchs der Branche. Die Förderung der ausbildenden Betriebe stärkt die Ausbildungsbebereitschaft in der Branche und sichert eine qualitativ hochwertige Ausbildung und eine angemessene Vergütung der rund 7.000 Auszubildenden. Davon profitieren die rund 17.000 Betriebe der Branche mit ihren rund 114.000 Beschäftigten gleichermaßen. Außerdem wird die Winterbeschäftigungsumlage für die Branche über eine gemeinsame Einrichtung eingezogen.

8. Land- und Forstwirtschaft

a) Überbetriebliche Zusatzversorgung

Mit dem 1973 gegründeten Zusatzversorgungswerk für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft VVaG (ZLF) haben die Tarifparteien auf die in dieser Branche aufgrund des deutlichen Lohnrückstandes zur gewerblichen Wirtschaft und der fehlenden Rentenwirksamkeit der üblichen Deputate bestehenden Nachteile reagiert. Aufgrund der kleinteiligen Struktur und der erheblichen Solidarelemente ist die Allgemeinverbindlichkeit für dieses Zusatzversorgungssystem unabdingbar. Von den Leistungen des ZLF (ca. 7,75 Mio Euro p.a.) profitieren rund 110.000 Arbeitnehmer, Betriebsrentner und Hinterbliebene.

b) Förderung der Berufsausbildung:

Die Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft (Qff) in Hessen und Niedersachsen sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien dieser Branche. Rechtsgrundlage der Qff sind die vom Gesetz umfassten allgemeinverbindlichen Tarifverträge

Die Fonds dienen in einer wirtschaftsschwachen Branche mit überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen der Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze in forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen durch Förderung der Qualifizierung der Beschäftigten.

III. Negative soziale und wirtschaftliche Folgen der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vermeiden

Eine wegen der Unwirksamkeitsfeststellung des Bundesarbeitsgerichts möglicherweise gebotene Rückabwicklung der bereits erfüllten gegenseitigen Ansprüche ist in allen betroffenen Branchen praktisch nicht durchführbar und kann in vielen Fällen zu erheblichen finanziellen Belastungen der Arbeitgeber, gerade bei den kleinsten (Ausbildungs-)Betrieben führen. Für die zentralen Verfahrenszweige ergeben sich folgende Problemkonstellationen:

1. Urlaubskassenverfahren:

Im Rahmen der Urlaubsverfahren zahlen die Kassen Urlaubsabgeltungen und Entschädigungen auf Basis der AVE direkt an die Arbeitnehmer aus – und zwar

unabhängig von ihrer Tarifbindung oder der ihres Arbeitgebers.

Im Falle der Unwirksamkeit der AVE müssten die Kassen unter Umständen diese Leistungen von den Arbeitnehmern zurückfordern; hat ein Arbeitnehmer solche Leistungen über mehrere Jahre hinweg erhalten, sieht er sich im schlimmsten Fall Rückforderungen von mehr als 10.000 Euro ausgesetzt, die er in aller Regel nicht leisten kann. Dass eine solche drohende Situation, bei der die bereicherungsrechtlichen Aspekte in ihren Details überhaupt noch nicht überblickt werden können, einen erheblichen Vertrauensverlust vieler in die Verlässlichkeit staatlichen Handelns und die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien bedeutet, liegt auf der Hand.

2. Berufsbildungsverfahren:

Im Berufsbildungsverfahren bedeutet die latent rückwirkende AVE-Unwirksamkeit, sofern sie nicht rasch durch das SokaSiG II geheilt wird, für Betriebe, die sich in der Ausbildung besonders engagiert haben, erhebliche finanzielle Belastungen, die gerade für kleine und kleinste Ausbildungsbetriebe auch das Aus bedeuten können.

Hat beispielsweise ein Ausbildungsbetrieb, der keine Arbeitnehmer beschäftigt und der nicht Mitglied in einem der tarifschließenden Verbände ist, in den zurückliegenden 10 Jahren einen Auszubildenden in seinem Betrieb ausgebildet, hat er in der Regel mehrere zehntausend Euro für diesen Auszubildenden an Leistungen von den Kassen erhalten.

Diese Leistungen müssten die Kassen von solchen Ausbildungsbetrieben ohne das SokaSiG II unter Umständen zurückverlangen, was viele Betriebe finanziell überfordern würde. Bei mehreren Auszubildenden potenziert sich der Rückforderungsbetrag.

Das könnte ohne eine gesetzliche Absicherung der Sozialkassenverfahren durch das vorliegende Gesetz im Hinblick auf die vielen betroffenen Auszubildenden zu massiven wirtschaftlichen Verwerfungen führen.

4. Zusatzrenten

Die Zusatzrentenansprüche von mehreren hunderttausend Arbeitnehmern, Rentenanwärtern und Rentnern sind ohne AVE und ohne das SokaSiG II massiv gefährdet. Werden Beiträge von Außenseiterarbeitgebern zurückgefordert, droht schon bei einer geringen Rückforderungsquote eine bedrohliche finanzielle Schieflage der betroffenen Zusatzversorgungskassen. Und die betroffenen Rentner könnten diesen Ausfall eines wesentlichen Teils (bis zu 10%) ihrer Altersversorgung überhaupt nicht kompensieren.

Damit würde das Vertrauen der Arbeitnehmer in Systeme der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig und dauerhaft erschüttert. Der angesichts der demographischen Entwicklung dringend notwendige, flächendeckende Aufbau von Zusatzrentenansprüchen in der 2. Säule geriete in Misskredit.

Andere Branchen, die sich im Zuge der aktuellen politischen Diskussion und das jüngst verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz um die größere Ver-

breitung von Betriebsrenten gerade über die Einführung von branchenweiten Zusatzversorgungswerken Gedanken machen, könnten von einem – ohne das SokaSiG möglichen - Scheitern der Tarifrente Bau davon abgehalten werden, diese Gedanken in die Tat umzusetzen. Scheitert aber ein weiterer Ausbau der 2. Säule, wird sich die Debatte um eine ausreichende Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der 1. Säule deutlich verschärfen.

5. Prozessuale Absicherung der Sozialkassenverfahren - Vorläufige Leistungsverpflichtung dringend notwendig

Anders als die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung, die ihre Beiträge durch einen sofort vollziehbaren Bescheid ohne ein aufwändiges gerichtliches Erkenntnisverfahren durchsetzen können, sind die tariflichen Sozialkassen auf die Durchsetzung ihrer Beitragsansprüche im arbeitsgerichtlichen Prozess angewiesen. Diese Verfahren werden durch die neue Aussetzungspraxis der Arbeitsgerichte in Folge der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts in einer Art und Weise behindert, dass ein vollständiger und zeitnaher Beitragseinzug in vielen Fällen überhaupt nicht mehr möglich ist. Das hat gravierende Folgen für den fairen Wettbewerb, die hinter den Beitragsansprüchen stehenden Ansprüche der Arbeitnehmer, Auszubildenden und Rentner genauso wie die finanzielle Leistungsfähigkeit der betroffenen Sozialkassen.

Bei den betroffenen Sozialkassen hat sich die Lage mittlerweile dramatisch entwickelt:

Die Sozialkassen des Malerhandwerks haben mittlerweile ein offenes Beitragsvolumen von 17,9 Mio. Euro zu verzeichnen, so dass rund 4,5% des jährlichen Beitragsvolumens betroffen sind. Die Sozialkassen des Gerüstbauerhandwerks müssen allein für Beitragszeiträume ab dem 1.1.2016 in mehr als 450 Verfahren offene Beiträge von 2,6 Mio € verzeichnen. Im Steinmetzhandwerk sind rund 17% es gesamten jährlichen Beitragsvolumens betroffen. Im Dachdeckerhandwerk sind mehr als 600 Verfahren mit einem offenen Beitragsvolumen von 1,1 Mio. Euro betroffen.

Diese Situation ist für die kleineren Kassen über kurz oder lang auch rein finanziell nicht zu verkraften, da insbesondere die Finanzierung der Solidarelelemente nur über einen flächendeckenden, vollständigen und zeitnahen Beitragseinzug sichergestellt werden kann.

Die Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz, erscheinen geeignet, dieser strukturbedingten und damit auf Dauer bestehenden, nicht nur aktuellen Situation abzuwehren und sind vor diesem Hintergrund dringend geboten, um die Existenz der sozialpolitisch bedeutenden Verfahren nachhaltig zu sichern.

VII. SokaSiG II – verfassungsrechtlich zulässig und notwendig

- Auch das Bundesarbeitsgericht betont in seinen Beschlüssen vom 21. September 2016 wiederholt die materielle Unbedenklichkeit der mit den hier betroffenen Sozialkassenverfahren vergleichbaren Regelungen im Bauhauptgewerbe in verfassungs-, unions- und konventionsrechtlicher Hinsicht (vgl. BAG aaO).
- Das Gesetz bestätigt das gewachsene und gefestigte Vertrauen von mehreren Hunderttausend Arbeitnehmern, Auszubildenden, Rentnerinnen und Rentnern und deren Hinterbliebenen in die jahrzehntelang unbeanstandete Staatspraxis bei der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärungen der Sozialkassentarifverträge und damit gleichfalls in die Leistungsfähigkeit dieser besonderen Zweige des deutschen Sozialversicherungssystems. Gleichmaßen zu berücksichtigen ist das berechnete Vertrauen in die Wirksamkeit der AVE der vielen von möglichen Rückforderungsansprüchen betroffenen Ausbildungsbetriebe, die von den Kassen teilweise deutlich höhere Erstattungen erhalten haben als sie Beiträge geleistet haben. Das gilt auch für die von den Kassen mit Millionenbeträgen geförderten Ausbildungszentren, die sich erheblichen Rückforderungsansprüchen der von den Kassen in den vergangenen rund 10 Jahren geleisteten tarifvertraglichen Fördermittel ausgesetzt sehen könnten.
- Das Gesetz stellt sicher, dass kein Betrieb neu von den Sozialkassenverfahren erfasst wird. Jeder Betrieb, der bereits zuvor von der Teilnahme an den Sozialkassenverfahren befreit war, ist auch weiterhin nicht teilnahmeverpflichtet.

VIII. Fazit

Das vorliegende zweite Sozialkassenverfahrensicherungs-gesetz ist verfassungsrechtlich nicht nur zulässig, es ist aus sozialstaatlicher Sicht geradezu geboten, das Gesetz so schnell wie möglich zu verabschieden.

Die Sozialkassenverfahren bilden die Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten in den betroffenen Branchen und haben eine hohe sozialpolitische Bedeutung. Es geht dabei insbesondere um die branchenweiten Zusatzrentensysteme, um die Ausbildung des Nachwuchses und um die Urlaubsansprüche der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die gemeinsamen Einrichtungen sorgen insgesamt für eine institutionalisierte, tarifautonome Durchsetzung von Tarifverträgen. Das ist für die soziale Absicherung der hier beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders wichtig, gerade in Branchen mit „prekären“ Arbeitsbedingungen, die oftmals geprägt sind von nicht-stationären Produktionsstätten, großer Witterungsabhängigkeit oder Arbeitsverhältnissen von häufig nur kurzer, oft unterjähriger Dauer und daraus resultierenden vielfachen Arbeitgeberwechseln.