21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache 21(11)145
vom 30. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Eva Kocher

Öffentliche Anhörung

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie
BT-Drucksache 21/7700

b) Antrag der Fraktion Die Linke
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle
BT-Drucksache 21/585

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Unterrichtung durch die Bundesregierung "Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie" (BT-Drs. 21/7700)

Antrag der Fraktion Die Linke "Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle" (BT-Drs. 21/585),

Anhörung am 2. November 2026, ab 14.00 Uhr *** im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages

Stellungnahme

Rechtliche Grundlagen:

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG „ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“.[1] Es geht also vor allem um eine Kompensation der Ungleichgewichte zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, d.h. um eine Stärkung der (Rechts-)Macht der Arbeitnehmer:innen.

Das wesentliche Instrument hierfür ist die Tarifautonomie. Die Abnahme der Tarifbindung und tarifvertraglichen Abdeckung in Deutschland ist deshalb sehr problematisch. Es ist insofern gut, dass die Europäische Union mit der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohn-Richtlinie) die Mitgliedstaaten dazu auffordert, die Tarifautonomie zu stärken und insbesondere dafür zu sorgen, dass die tarifvertragliche Abdeckung eine Schwelle von 80 Prozent erreicht. Diesem Ziel soll der Nationale Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland dienen.

Auch das Verfassungsrecht verlangt eine Förderung der Tarifautonomie. Bereits 1995 wies das BVerfG darauf hin, dass der Gesetzgeber gefordert sei, wenn ein System, das mitgliederbasiert ausgestaltet ist, seine Funktionsfähigkeit einbüßt, weil angesichts sinkender Tarifbindungsraten der Tarifvertrag seine Normierungskraft verliert.[2] Diese Situation scheint aktuell fast erreicht zu sein.

Zwar ist es in erster Linie Aufgabe der Verbände, ihre Mitgliederbasis zu erhalten und zu verbreitern. Die Tatsache, dass die Mitgliederbasis der Verbände überhaupt so große Bedeutung für die Reichweite der Tarifbindung hat, ist jedoch letztlich eine Konsequenz dessen, dass das deutsche System auf einer sehr engen mitgliederbasierten Ausgestaltung beruht; eine so geringe rechtliche Reichweite von Tarifverträgen ist im Rechtsvergleich eher ungewöhnlich.

Nach der Rechtsprechung des BVerfG[3] ist es die Aufgabe des Gesetzgebers, den Tarifvertragsparteien ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem zur Verfügung zu stellen.[4] Das heißt:

[1] BVerfG 26.6.1991 – 1 BvR 779/85.
[2] BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 u.a.
[3] BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 u.a.
[4] Zur folgenden Unterscheidung zwischen Ansätzen zur Stärkung der die Tarifautonomie tragenden Verbände und Stärkung des Tarifvertragssystems als Regelungssystem siehe auch Matteo Fornasier, Wege zur Stärkung der Tarifbindung: ein rechtsvergleichender Streifzug zur Untersuchung funktionaler Äquivalente der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, SR 2017, S. 239-254.

- Wenn der Gesetzgeber sich für eine mitgliederbasierte Ausgestaltung entschieden hat, muss er einerseits die Mitgliedschaft in diesen Verbänden soweit fördern wie möglich, und sich dafür einsetzen, dass die Koalitionen sich nicht der Verantwortung entziehen, die mit der Koalitionsfreiheit verbunden ist.
- Andererseits muss er diejenigen Elemente der Tarifautonomie stärken, die nicht allein auf Mitgliedschaft beruhen. Insbesondere die Instrumente der Erstreckung von Tarifwirkungen auf Außenseiter:innen (= nicht durch Mitgliedschaft gebundene Arbeitsvertragsparteien) sind ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Tarifautonomie als wirksames Regelungssystem. Sie ist durch das Zusammenwirken von verbandsautonomer Gestaltung und staatlicher Erstreckung gut legitimiert.
- Die Funktionalität und „Wirkungsintensität“[5] setzt auch insgesamt eine Konsistenz staatlichen Handelns voraus, die gewährleistet, dass tarifgebundene Unternehmen keine Nachteile gegenüber Wettbewerbern befürchten müssen.

Der folgende Text geht kurz auf diejenigen Maßnahmen ein, von denen eine Stärkung der Tarifautonomie und Tarifbindung zu erwarten ist (1.), erwähnt diejenigen, die politische Bedeutung im Sinne einer Konsistenz staatlichen Handelns haben, ohne dass direkt messbare Effekte einzelner Maßnahmen auf breiter Ebene zu erwarten sind (2.) und begründet zuletzt, weshalb die Öffnung von gesetzlichen Arbeitnehmerschutzregelungen gegenüber verschlechternden Tarifverträgen keine Stärkung, sondern Gefahren für die Tarifautonomie bedeuten kann (3.).

1. Wichtige Maßnahmen

a) Schaffung eines digitalen Zugangsrechts von Gewerkschaften in die Betriebe

Letztlich hängt die Tarifautonomie vor allem von der Mitgliederstärke der Gewerkschaften ab. In den Worten des BVerfG: Es „kann davon ausgegangen werden, dass ein steigender Organisationsgrad auf der Arbeitnehmerseite auch den Organisationsgrad auf der Arbeitgeberseite begünstigt, weil die Bildung von und der Beitritt zu Arbeitgeberverbänden historisch seit jeher auch durch die Stärke der Gewerkschaften bedingt war“.[6]

Deshalb ist es von besonderer Bedeutung, das Recht von Gewerkschaften nach Art. 9 Abs. 3 GG, Zugang zu den Arbeitnehmer:innen an ihren Arbeitsplätzen zu ermöglichen, zu konkretisieren und für digitale Arbeit und digitale Zugangsmittel effektiv zu machen. Die Koalitionsfreiheit gewährleistet den Gewerkschaften grundsätzlich das Recht, um neue Mitglieder auch an deren Arbeitsplätzen zu werben und über ihre Arbeit informieren zu können. Dies gilt auch, soweit dafür Ressourcen des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden – jedenfalls soweit dies nicht in unverhältnismäßigem Maße erfolgt.[7]

Es bietet sich an, die Umsetzung der EU-Plattformarbeits-Richtlinie 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu nutzen, um eine für alle Arbeitnehmer:innen geltende Möglichkeit des Zugangs zu schaffen. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten in

[5] Klaus Bepler, Gutachten zum 70. DJT, 2014, B 13.
[6] BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 u.a.
[7] Siehe zuletzt BVerfG 9.7.2020 – 1 BvR 719-720/19.

Art. 20 dazu, die Arbeitgeber zur Einrichtung von „Kommunikationskanälen“ für Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verpflichten.[8]

Mindestens aber muss klargestellt werden, dass der Arbeitgeber den Gewerkschaften die Nutzung der im Betrieb verwendeten Kommunikationssysteme und – für den Fall dass über diese Systeme keine Nachrichtenübermittlung möglich ist – die Übermittlung von Nachrichten der Gewerkschaft an alle Arbeitnehmer:innen des Betriebs zu ermöglichen hat.

b) Förderung der Gewerkschaftsmitgliedschaft durch Differenzierungsklauseln

Eine direkte Förderung der Tarifautonomie durch Anreize zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wird durch sog. Differenzierungsklauseln bezweckt. Angesichts der Tatsache, dass Tarifverträge tarifrechtlich gesehen nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten, in der Praxis aber durch Arbeitgeber:innen individualvertraglich in der Regel auf alle Beschäftigten angewandt werden, profitieren auch Außenseiter:innen von Tarifverträgen, ohne selbst dazu beigetragen zu haben. Die Tarifpraxis hat deshalb Instrumente entwickelt, um tarifliche Rechte den Mitgliedern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft vorzubehalten. Dabei geht es darum, dass z.B. finanzielle „Krisentöpfe“ nur unter Gewerkschaftsmitgliedern verteilt werden oder zusätzliche Urlaubs- und Freistellungstage nur für Gewerkschaftsmitglieder gewährt werden.

Mittlerweile ist höchstrichterlich geklärt, dass jedenfalls sog. einfache Differenzierungsklauseln, die bestimmte Zahlungen ausschließlich für Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft vorsehen, zulässig sind.[9] Diese Zahlungen können dann aber durch spezifische arbeitsvertragliche Klauseln für Außenseiter:innen wirksam werden. Eine effektive Differenzierungsklausel muss jedoch darüber hinaus ihre Vorteile den Gewerkschaftsmitgliedern exklusiv sichern (sog. qualifizierte Differenzierungsklauseln). Deren Wirksamkeit ist höchstrichterlich nicht abschließend geklärt.[10] Es sollte deshalb gesetzlich klargestellt werden, dass auch solche Klauseln zulässig sind.

Im Jahre 2021 hat eine Gruppe von Professor:innen einen entsprechenden Vorschlag dazu vorgelegt, wie eine gesetzliche Regelung aussehen könnte.[11]

c) Beschränkung der Tarifflucht

Seit vielen Jahren schon ist die Tarifautonomie und Tarifbindung auch durch Tarifflucht bedroht, d.h. durch gezielte Vermeidung einer Tarifbindung von Arbeitgeberseite. Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen mit seiner engen Mitgliedschaftsbindung beruht im Grunde auf einem institutionellen Selbstverständnis, in dem die beteiligten Verbände grundsätzlich willig sind, am Tarifsystem mitzuarbeiten. Je weniger diese Voraussetzungen gegeben sind, desto weniger zukunftsfähig ist der deutsche Pfad der starken Mitgliedsabhängigkeit der Tarifbindung.

[8] Zu den Anforderungen siehe Eva Kocher/Johannes Höllmann, Art. 20, in: Amelie Sutterer-Kipping (ed.), Platform Work Directive. Article-by-Article Commentary, Beck/Hart/Nomos, Munich/Oxford/Baden-Baden, 2026.
[9] BAG 18.3.2009 – 4 AZR 64/08.
[10] BAG 29.11.1967 – GS 1/67; BAG 23.3.2011 – 4 AZR 366/09.
[11] Martina Benecke/Eva Kocher/Monika Böhm/Rüdiger Krause/Wolfram Cremer/Katja Nebe/Olaf Deinert/Achim Seifert/Daniel Klocke/Daniel Ulber, Entwurf eines Gesetzes über Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen (Differenzierungsklauselgesetz – DiffKlausG), *Arbeit und Recht 7-8/2021*, S. 310 ff.

In einem ersten Schritt sollten deshalb Strategien einer intransparenten Tarifflucht gesetzlich beschränkt werden:

Beschränkung von Arbeitgeberverbands-Mitgliedschaften ohne Tarifbindung

Dies betrifft zunächst die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft), durch die einige Arbeitgeberverbände ihre originäre Funktion als Tarifvertragspartei selbst schwächen. Die Möglichkeit zur OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband sollte aufgehoben werden, um die Aufgabe der Arbeitgebervereinigungen, an einem stabilen Tarifvertragssystem mitzuwirken, abzusichern.[12]

Wirkung von Tarifverträgen nach deren Ablauf oder Beendigung

Ein weiterer Punkt betrifft Strategien, sich der Tarifbindung unter Beibehaltung der Eigentümerstellung durch formale Umstrukturierung der Rechtsträger zu entziehen. Möglich wird diese Tarifflucht durch Unternehmensumstrukturierung und Betriebsübergang, weil Tarifregelungen nach § 613a BGB allenfalls auf arbeitsvertraglicher Ebene für ein Jahr weitergelten. Hier bedarf es einer Stärkung der Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen. Zudem sollten tarifvertragliche Normen sollten künftig im Zuge der Umwandlung von Unternehmen nur noch durch andere tarifvertragliche Normen abgelöst werden dürfen.

d) Erleichterungen der staatlichen Erstreckung von Tarifverträgen

Aktuell ist das System der Tarifbindung über die Mitgliedschaft leider bereits erheblich geschwächt. Es bedarf deshalb über die Stärkung der Verbandsmitgliedschaft hinaus einer wirksamen Ergänzung durch Möglichkeiten der staatlichen Erstreckung auf nichttarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse (Außenseiter). Eine Stärkung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung ist insbesondere in den Bereichen unerlässlich, in denen der Wettbewerb zwischen Unternehmen auch über Personalkosten ausgetragen wird. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung kann sichergestellt werden, dass in diesen Bereichen tarifgebundene Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile haben.

Die AVE würde gestärkt, wenn der Staat selbst mehr Verantwortung für die Erstreckung übernehmen könnte. Es sollte ausreichen, dass der Antrag allein durch eine der beiden Tarifvertragsparteien gestellt wird. Der Tarifausschuss sollte ein Vetorecht haben, das allerdings nur durch mehrheitlich Entscheidung ausgeübt werden kann.[13]

e) Verbesserung der Publizität von Tarifverträgen

Die „Wirkungsintensität“[14] von Tarifverträgen sollte auch durch eine bessere Publizität von tarifvertraglichen Regelungen) gestärkt werden. Das Gutachten zum 70. Deutschen Juristentag schlug insofern zu Recht vor, Tarifregister und Tarifarchiv online zugänglich zu machen.[15]

[12] Aufruf von Wissenschaftler*innen, Tarifautonomie schafft faire Arbeit, fördert soziale Gerechtigkeit und sichert demokratische Teilhabe. Für eine Stärkung der Tarifbindung, 14.3.2025, https://idw-online.de/de/news848990.

[13] Aufruf von Wissenschaftler*innen, Tarifautonomie schafft faire Arbeit, fördert soziale Gerechtigkeit und sichert demokratische Teilhabe. Für eine Stärkung der Tarifbindung, 14.3.2025, https://idw-online.de/de/news848990.

[14] Klaus Bepler, Gutachten zum 70. DJT, 2014, B 13.

[15] Klaus Bepler, Gutachten zum 70. DJT, 2014, B 20-21, B 27.

Zudem liegen große Chancen für die Entgeltgleichheit in einer Umsetzung von Art. 5 der Entgelttransparenz-Richtlinie, die alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, bereits in Stellenausschreibungen Angaben zum künftig möglichen Entgelt zu machen.[16]

f) Verbesserung der Durchsetzung von Tarifverträgen

Wenn die Autorität von Tarifverträgen schwach ist, weil sie in der betrieblichen Praxis nicht durchgesetzt werden, ist das ebenfalls ein Problem der Wirkungsintensität. Es bedarf einer Verbandsklage, mit der auch die tariflichen Individualrechte durchgesetzt werden können.[17]

2. Ergänzende Maßnahmen

Die Funktionalität und „Wirkungsintensität“[18] setzt auch insgesamt eine Konsistenz staatlichen Handelns voraus, die gewährleistet, dass tarifgebundene Unternehmen keine Nachteile gegenüber Wettbewerbern befürchten müssen. Die folgenden Maßnahmen erscheinen unerlässlich, um eine entsprechende Konsistenz staatlichen Handelns zu gewährleisten. Sie schaffen ein gesellschaftspolitisches Umfeld und Klima, in dem Tarifverträge selbstverständlich erscheinen und tarifgebundene Unternehmen nicht das „Gefühl“ haben, Nachteile durch den Tarifvertrag zu haben. Mit einzelnen dieser Maßnahmen sind vermutlich keine direkt messbaren Auswirkungen auf die Tarifbindung zu erwarten.[19]

Beispiele für Maßnahmen, die ein solches konsistent tarifautonomieförderndes Handeln unterstützen könnten, sind:

a) Einführung eines Bundestariftreuegesetzes

Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass ein Staat, dem verfassungsrechtlich die Aufgabe übertragen wurde, die Tarifautonomie zu gewährleisten, eigene Mittel nur so vergibt, dass tarifgebundene Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen keinen Wettbewerbsnachteil gegenüber nicht-tarifgebundenen Unternehmen haben. Zur Bekräftigung dieser Position solle Deutschland die ILO-Konvention Nr. 94 „über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen“ ratifizieren.[20]

Das verabschiedete Bundestariftreuegesetz unternimmt dafür einen Schritt auf Bundesebene, der allerdings vergleichsweise kurz ist. Der hohe Schwellenwert, die Beschränkung auf förmliche Vergabeverfahren und Ausnahmen für Start-ups und Sicherheitsbehörden drohen das Signal zu entwerten.

b) Steuerliche Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

Auf einer ähnlichen Ebene sehe ich die Neuregelung in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr 3 EStG (Beitragszahlungen an Gewerkschaften als Werbungskosten zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag). Es geht um eine wichtige Wertschätzung und Anerkennung der Bedeutung der Verbandsmitgliedschaft durch den Gesetzgeber.

---

[16] Siehe dazu demnächst Kilian Weil/Eva Kocher im Verfassungsblog (KW 45/2026).
[17] Eva Kocher, Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht, 2002.
[18] Klaus Bepler, Gutachten zum 70. DJT, 2014, B 13.
[19] Siehe z.B. die Erwartungen im Hinblick auf das Bundestariftreuegesetz von Helena Bach/Hagen Lesch, Stärkung der Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz? Ein ernüchternder Blick auf die Empirie, 27.1.2026, IW-Kurzbericht 4/2026.
[20] Aufruf von Wissenschaftler*innen, Tarifautonomie schafft faire Arbeit, fördert soziale Gerechtigkeit und sichert demokratische Teilhabe. Für eine Stärkung der Tarifbindung, 14.3.2025, https://idw-online.de/de/news848990.

3. Gefahr für die Tarifautonomie: Tarifdispositivität

Für höchst gefährlich halte ich alle Vorhaben, die meinen, Tarifbindung dadurch fördern zu können, dass der Arbeitnehmerschutz durch Tarifverträge geschwächt wird. Wie die vorgeschlagenen Änderungen im Arbeitszeitgesetz geeignet sein könnten, die Tarifbindung zu fördern, habe ich dem Aktionsplan nicht entnehmen können. Die Formulierung „die geplanten Regelungen können je nach konkreter Ausgestaltung dazu beitragen, das Tarifvertragssystem zu stärken“ trifft hierzu jedenfalls keine Aussage.

Gefährlich sind jedenfalls Modelle der sog. Tarifdispositivität von Gesetzen. Dabei handelt es sich um gesetzliche Öffnungsklauseln, die es Tarifverträgen erlauben, von gesetzlichen Mindeststandards zulasten der Beschäftigten abzuweichen. (Diese Klauseln werden manchmal auch als „Tariföffnungsklauseln“ bezeichnet. Der Begriff „tarifliche Öffnungsklauseln“ ist allerdings missverständlich. Denn mit tariflichen Öffnungsklauseln bezeichnet man in der Regel Klauseln in Tarifverträgen, die es erlauben, vom Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag abzuweichen.)

Zunächst schwächt Tarifdispositivität, die einen Tarifvertrag ermächtigt, Arbeitnehmerschutz abzubauen, die Legitimität und Wirkungskraft eines Tarifvertrags eher als dass sie diesen stärkt. Allerdings wird manchmal angenommen, dass tarifdispositives Gesetzesrecht die Tarifautonomie stärken würde, weil ein Anreiz für eine Tarifbindung der Arbeitgeber:innen entstehe. Empirische Hinweise darauf, dass dies wirken könnte, gibt es jedoch nicht. Auch ökonomisch ist dieses Argument nicht nachvollziehbar.

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass das Instrument der Tarifdispositivität von Gesetzen kann ganz unterschiedliche Funktionen erfüllen kann. Bisher wurden solche Öffnungsklauseln vor allem zu dem Zweck eingesetzt, eine an Branchenstrukturen angepasste betriebliche Umsetzung zu ermöglichen (Beispiele: § 13 Abs. 1 BUrlG, § 622 Abs. 4 S. 1 BGB, § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG, §§ 7, 12 ArbZG). Die bestehenden Klauseln, mit denen Gesetze für verschlechternde Tarifverträge geöffnet wurden, betreffen also z.B. die Modalitäten des Urlaubsanspruchs oder die Länge von Kündigungsfristen. In diesen Fragen funktioniert Tarifdispositivität ohne größere sozialpolitische Probleme. Mit ihnen ist aber auch nicht die Zielsetzung einer Erhöhung der Tarifbindung verbunden. Es ist deshalb auch keine Überraschung, wenn insofern bisher keine konkreten Effekte für die Tarifbindung festgestellt wurden.

Es gab allerdings in der Vergangenheit bereits einmal einen Fall, in dem Tarifdispositivität zu einer Erhöhung von „Tarifbindung“ geführt hat, nämlich die Einführung der Tarifdispositivität von Entgelten in der Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 2002. Die Erfahrungen mit dieser Regelung zeigen sehr deutlich die Gefahren für die Tarifautonomie auf. Denn die Regelung hatte sofortige Wirkungen: Es entstand eine ganze Reihe von Oganisationen; die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP), deren mangelnde Tariffähigkeit 2010 festgestellt wurde,[21] war schon im Herbst 2002 gegründet worden. Die Gründungsbegeisterung war auch deshalb bemerkenswert, weil Leiharbeiter:innen sich bisher kaum gewerkschaftlich organisiert oder anders Durchsetzungsfähigkeit gezeigt hatten. Im Gegenteil: Der einzige Fall, in dem das BAG sich einmal ernsthaft gefragt hatte, ob nicht auch ein Tarifvertrag sittenwidrig (§ 138 BGB) sein könnte, stammte aus der Leiharbeit.[22] Woher die Motivation und z.T. sogar die Initiative zu Gewerkschaftsgründungen und Tarifverhandlungen

[21] BAG 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

[22] BAG 24.3.2004 – 5 AZR 303/03 zum Vergütungstarifvertrag zwischen der Randstad KG und den Gewerkschaften DAG und ÖTV vom 14.4.2000. Die Sittenwidrigkeit wurde im Ergebnis verneint.

kam, zeigte sich bei genauerem Blick: Es handelte sich zu einem überwältigenden Teil um Gefälligkeitsverträge, mit denen Wünsche der Arbeitgeberseite erfüllt wurden.[23] Es gab also gute Gründe für die Forderung des 68. DJT 2010, „[d]ie Möglichkeit, durch Tarifverträge mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, […] aufzuheben."[24]

Dieser Fall zeigte sehr deutlich, wie wenig die Tarifdispositivität geeignet ist, Tarifautonomie zu fördern.[25] Sie funktioniert nicht, wenn die Arbeitnehmerseite nicht aus sich heraus organisationsfähig ist. Anreize auf Arbeitgeberseite ergeben sich nur, wenn es um ökonomisch relevante Angelegenheiten wie Entgelt oder Arbeitszeit geht. Die Tarifautonomie wird durch solche Tarifverträge, die allein durch eine ökonomisches Interesse der Arbeitgeberseite motiviert sind, aber gerade nicht gefördert, denn sie erfüllen nicht die Funktion des Arbeitnehmerschutzes, deretwegen die Tarifautonomie im deutschen Recht überhaupt geschützt ist. Die Aussage, Tarifdispositivität fördere nicht zwangsläufig die Tarifautonomie, ist insofern zu schwach. Richtiger wäre die Formulierung: Tarifdispositivität fördert die Tarifautonomie dann am wenigsten, wenn sie ihr Ziel vor allem dadurch erreichen will, dass sie wirksame Anreize für Organisationsmitgliedschaft auf Arbeitgeberseite schafft.

[23] Peter Schüren, **NZA 2008, 453**; Peter Schüren, AuR 2008, 239.
[24] Beschluss 9.c).
[25] Raimund Waltermann, NZA 2014, 874; Daniel Ulber, FS Preis 2021, 1373; Eva Kocher, Referat zum 74. DJT, 2024.