



Wortprotokoll der 130. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 7. Juni 2021, 14:30 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus
E 200

Vorsitz: Matthias W. Birkwald, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 4

- a) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Tarifbindung stärken –
Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern**

BT-Drucksache 19/28772

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung schützen – Tariffucht erschweren

BT-Drucksache 19/28775

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken

BT-Drucksache 19/27444

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Oellers, Wilfried Schummer, Uwe	
SPD	Glöckner, Angelika Kapschack, Ralf Kolbe, Daniela Rützel, Bernd	
AfD	Pohl, Jürgen	
FDP	Beeck, Jens Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta Meiser, Pascal	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
Ministerien	Griese, PStSin Kerstin (BMAS)	
Fraktionen	Arndt, Dr. Joachim (SPD) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Mackes, Michael (FDP)	
Bundesrat		
Sachverständige	Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Däubler, Professor Dr. Wolfgang Düwell, Professor Franz Josef Kandaoureff, Katrin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Kohaut, Dr. Susanne (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) Körzell, Stefan (Deutscher Gewerkschaftsbund) Schreck, Kurt, Erlenbach Thüsing, Professor Dr. Gregor Werneke, Frank Wohlfeil, Jens Dirk (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern

BT-Drucksache 19/28772

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren

BT-Drucksache 19/28775

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken

BT-Drucksache 19/27444

Vorsitzender Birkwald: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist 14.30 Uhr und somit begrüße ich Sie zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales alle sehr herzlich. Zunächst heiße ich für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese herzlich willkommen. (Fast) alle teilnehmenden Ausschussmitglieder sind wie die Sachverständigen über das Videokonferenzsystem Cisco WebEx dabei.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind:
a) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel Tarifbindung schützen – Tarifflicht erschweren auf Drucksache 19/28775,

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern auf Drucksache 19/28772 und

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE

GRÜNEN mit dem Titel Tarifvertragssystem fördern – Tarifbindung stärken auf Drucksache 19/27444.

Die von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 19(11)1180 vor. Von Ihnen, den zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Die heutige Anhörung wird wie folgt ablaufen: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage ab – das heißt also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen Abgeordnete, möglichst präzise Fragen stellen, die konkrete Antworten zulassen.

Ich möchte alle Zugeschalteten zur Verbesserung der Tonqualität ganz herzlich bitten, wenn möglich, ein Headset zu benutzen. Dies ist auch für das Wortprotokoll wichtig, dass von dieser Anhörung vom Sekretariat in bewährter Weise wieder erstellt werden wird. Vielen Dank dafür vorab.

Wegen der Kürze der uns zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Dazu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich weise ich noch darauf hin, dass es heute am Ende der Befragungsrunden eine so genannte „freie Runde“ von zehn Minuten geben wird.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Katrin Kandaouroff sowie Herrn Roland Wolf, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Herrn Jan Dannenbring, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Frau Dr. Susanne Kohaut, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Stefan Körzell, von Gesamtmetall/Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. Herrn Jens Dirk Wohlfeil. Als Einzelsachverständige heiße ich herzlich willkommen: Herrn Frank Werneke, Herrn Professor Dr. Wolfgang Däubler, Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing, Herrn Kurt Schreck sowie Herrn Professor Franz Josef Düwell.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine live TV-Übertragung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite, also auf www.bundestag.de und in der



Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich höflich darum, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder an den die Frage gerichtet ist.

Ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Zunächst hat der Kollege Uwe Schummer das Wort.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): In der Stellungnahme des IAB – an ihn richtet sich auch meine Frage – wird darauf hingewiesen, dass strukturelle Veränderungen in den Unternehmen, in Wirtschaftsbereichen dazu führen, dass es einen Rückgang der Tarifbindung gibt. Würden Sie diese strukturellen Veränderungen nochmal darstellen und – sehr konkret – sagen, inwieweit in der Plattformökonomie die betriebliche Mitbestimmung angesiedelt ist oder besteht hier noch Verbesserungsbedarf?

Sachverständige Dr. Kohaut (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Das will ich gerne versuchen. Wir haben uns in einer Studie angeschaut, wie stark die Veränderung der Tarifbindung im Zusammenhang mit der Veränderung der Zusammensetzung der Betriebe und Betriebslandschaft über die Jahre steht. Dabei haben wir uns strukturelle Merkmale angeschaut, wie die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit, die Beschäftigtenstruktur und das Betriebsalter und haben das Jahr 2016 mit dem Jahr 1998 verglichen und geschaut, wenn wir die gleichen Strukturen hätten wie 1998, wie würde die Tarifbindung heute ausschauen? Die Ergebnisse zeigen, dass wir den Gesamtrückgang der Branchentarifbindung nur zum gewissen Teil mit diesen strukturellen und betrieblichen Faktoren erklären können. Bei den größeren Betrieben können wir ungefähr sagen, dass der Rückgang knapp zur Hälfte mit einer Veränderung der Betriebslandschaft erklärt werden kann. Bei kleineren Betrieben sind es nur knapp 30 Prozent. Die wichtigsten Einflussfaktoren, die in dieser Analyse den Rückgang erklärt haben, sind einmal, dass der Anteil der jungen Betriebe gestiegen ist im Zeitraum von 1998 bis 2016 und dass wir eine Verschiebung in der Branchenstruktur haben. 1998 waren das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe noch sehr viel dominanter in der Verteilung der Branchen. Inzwischen haben wir eine Veränderung hin zu den Dienstleistungen, was auch diesen Branchenrückgang erklärt. Allerdings muss man auch ganz klar sagen, dass man den größten Teil des Rückgangs der Branchentarifbindung mit den Modellen und mit unseren Daten nicht klären kann. Darüber hinaus können wir nur Vermutungen anstellen. Im Allgemeinen wird davon gesprochen, dass es nicht strukturelle Veränderungen sind,

sondern dass sich dort die Einstellungen und die Verhaltensweisen der Geschäftsleitung, der Eigentümer, der Unternehmer offensichtlich verändert haben, was dazu führt, dass keine Branchentarifbindung mehr eingegangen wird. Soviel erst einmal zum ersten Teil der Frage. Zur Frage der Plattformökonomie kann ich Ihnen leider aus Sicht des IAB keine Antwort geben. Unsere Daten reichen nicht aus, um auf dieser disaggregierten Ebene Aussagen machen zu können.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Frage richtet sich jetzt an Herrn Professor Thüsing und Herrn Professor Düwell. Aus Ihren Studien und Erfahrungen heraus, gibt es da einen direkten Zusammenhang zwischen der betrieblichen Mitbestimmung, also der Anwesenheit von Betriebsräten, und einer Tarifbindung? Gibt es eine Nahrungskette zunächst betrieblicher Mitbestimmung, um da auch stärker in die tarifliche Bindung zu gehen?

Sachverständiger Professor Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für diese Frage. Es ist schön, dass man sich noch einmal sieht. Ich bin Jurist und weniger Rechtsempiriker. Ich habe jetzt seit über 20 Jahren im Tarifrecht gearbeitet und geforscht und in dem Zusammenhang, den Sie beschreiben, der mir zugegeben offensichtlich scheint, gibt es natürlich auch rechtliche Gründe. Nach § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes arbeiten die Betriebsräte vertrauensvoll mit den Gewerkschaften und den Unternehmen zusammen. Es ist also ein weiterer Fuß der Arbeitnehmervertretung, der neben die Tarifautonomie gestellt ist, die durch das Betriebsverfassungsrecht realisiert wird. Das sind Dinge, die nicht vollkommen ohne Berührungspunkte nebeneinander stehen, sondern sich wechselseitig verstärken. Und dort, wo wir Betriebsräte haben, haben wir die Institutionen, die sich für Tarifverträge einsetzen und stark machen. Dort, wo wir Gewerkschaften haben, haben wir eine Belegschaft, die vielleicht auch den nächsten Schritt gehen wird, um Betriebsräte zu gründen. Dafür braucht es ja die Initiative der Belegschaft. Das heißt also, das sind Dinge, die wechselseitig aufeinander eingespielt sind und deswegen auch beide zusammen den Arbeitnehmerschutz realisieren. Immer dort, wo wir – und wenn ich das ergänzen darf – eine geschwächte Tarifautonomie haben, immer dort, wo wir ein Zurückgleiten von Tarifverträgen haben, ein Zurückweichen von Gewerkschaften, dort wird es dann auch für die Betriebsräte schwieriger, sich zu positionieren, schwieriger vielleicht auch externen Sachverstand zu nutzen, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu ringen. Insofern ist es richtig, wenn wir heute über Anträge diskutieren, die es zum Ziel haben, die Tarifautonomie und die Tarifbindung zu stärken. Dann ist das mittelbar auch etwas, was sich auf die Betriebsverfassung auswirkt.



Sachverständiger Professor Düwell: Vielen Dank für die Frage. Der Kollege Thüsing hat sie an sich schon umfassend beantwortet. Ich kann nur sagen, es gibt dazu auch von der Hans-Böckler-Stiftung eine aktuelle Untersuchung, die diesen Zusammenhang bestätigt. Ich würde verknappend sagen, je mehr Betriebsräte desto mehr Tarifbindung. Diese Beziehung lässt sich empirisch feststellen. Sie beruht natürlich darauf, dass mit Betriebsräten eine höhere Organisationsdichte in diesen Betrieben besteht und von daher natürlich auch Arbeitgeber dann eher gehalten sind, sich auch einem Arbeitgeberverband anzuschließen. Wir sehen ja, bei dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir das auch diskutiert, dass in bestimmten Branchen und gerade bei jungen Unternehmen die Anzahl der Vertretungen durch Betriebsräte relativ gering ist. Von daher gibt es da einen gemeinsamen Faktor, der von Frau Kohaut schon benannt wurde. Ich denke, es hat etwas mit der Einstellung zu tun, mit der Einstellung bestimmter Unternehmer, die eben keine Tarifbindung, keine Ordnung durch Tarifverträge möchten - vielleicht auch ein wenig durch den Wettbewerbsdruck beeinflusst, den sie gerade im Dienstleistungssektor erleiden, so dass sie auch aus wirtschaftlichen Gründen gehalten sind, so vorzugehen. Deswegen müssen wir diese Frage in anderem Zusammenhang noch einmal aufrollen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Arbeitnehmersverbände und den Deutschen Gewerkschaftsbund. Was sind nach Ihrer Erfahrung die Ursachen, weshalb die Tarifbindung insgesamt zurückgegangen ist? Mit welchen Instrumenten könnten wir gegensteuern, um diese Selbststeuerung der Wirtschaft durch Tarifautonomie wieder stärker zu erreichen? Gibt es denn auch Gespräche zwischen den Sozialpartnern, wie eine solche Strategie gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aussehen könnte?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Ursachen sind vielfältig. Ich glaube, Frau Professor Kohaut hat das eben schon sehr deutlich gemacht. Das Problem liegt häufig darin – und das hat überhaupt nichts, das muss man an erster Stelle mal unterstreichen – mit dem so genannten Begriff der Tariffucht zu tun. Ursache ist vielmehr zumeist, dass Unternehmen aufhören am Markt tätig zu sein und weniger junge Unternehmen nachkommen. Diesen jungen Unternehmen müsste man tatsächlich die Attraktivität von Tarifbindung neu erklären und unterstreichen. Dann stellt sich – wie Sie das eben in Ihrer Frage auch formuliert haben, Herr Abgeordneter – die wichtige Frage, wie macht man das am besten. Derjenige, der als erstes dazu geeignet ist, die Attraktivität von Tarifverträgen zu unterstreichen und darzustellen, ist derjenige, der die Tarifverträge macht, denke ich. Und diese Tarifverträge sind für viele junge, kleinere

Unternehmen vielleicht nicht mehr so attraktiv, wie sie früher gewesen sind. Die Folge muss dann für die Tarifpartner heißen, wie machen wir unsere Tarifverträge attraktiver. Tarifverträge macht man dadurch attraktiver, dass man mehr und in weiterem Umfang Öffnungsklauseln aufnimmt und die Möglichkeiten der Gestaltung durchaus – und da sind wir dann auch beim Thema Betriebsverfassung und betriebliche Mitwirkung – durchaus an die Betriebsräte zurückdelegiert. Das heißt also, ein Ineinandergreifen von Betriebsverfassung und Tarifautonomie in diesem Kontext könnte tatsächlich ein Baustein – sicher nicht allein selig machend –, aber ein wichtiger und zentraler Baustein für mehr und umfangreichere Tarifbindung sein, gerade um junge, aufstrebende Unternehmen für die Tarifbindung zu gewinnen und Tarifbindung zu unterstützen. Natürlich gibt es dazu verschiedene Gespräche der Spitzenorganisationen, wie man das lösen kann. Ich glaube auch, dass es ein gewisses Einverständnis darüber gibt, dass Tarifverträge attraktiv sein müssen. Nur der Teufel steckt dann halt eben immer im Detail. Da gibt es dann lange Diskussionen, welche Elemente dafür notwendig sind. Aber wir sind der festen Überzeugung, bessere und mehr Tarifbindung erreicht man durch bessere und das heißt für uns insbesondere offene und möglichst rahmensetzende, aber nicht alles durchregulierende Tarifvereinbarungen.

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank. Ich will vielleicht einige Punkte nennen. Einmal wollen wir natürlich als erstes Tarifverträge abschließen, auf der anderen Seite haben wir aber immer mehr Partner, die sich in die Büsche schlagen. Das sind Arbeitgeberverbände, die nicht bereit sind, mit uns zu verhandeln. Wir kennen aus dem Handwerk den so genannten Blitzwechsel, dass in der Nacht während laufender Innungsversammlungen die Sitzung unterbrochen wird und entschieden wird, dass man aus der Tarifbindung aussteigt. So geschehen im Kfz-Handwerk in Hessen, wo dann über Nacht über 2 000 Betriebe nicht mehr tarifgebunden sind. Was dazu führt, dass Kfz-Betriebe, Handwerksbetriebe zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen in den Industriearbeitgeberverband eintreten. Das müsste untersagt werden. Wir brauchen natürlich bei Ausgliederungen von Unternehmensteilen die Fortgeltung von Tarifverträgen. Aber problematisiert werden müssen auch die OT-Mitgliedschaften bei den Arbeitgeberverbänden. Da haben wir ja eine Situation, man tritt in einen Eishockey-Club ein und anschließend soll man Tennis spielen. Wenn ein Arbeitgeberverband da ist, dann muss der auch entsprechend Tarifverträge anbieten, beziehungsweise Tarifverträge abschließen. Und lassen Sie mich sagen, Tarifverträge schützen ja auch den Wettbewerb. Er findet dann über die beste Dienstleistung und die schnellste Umsetzung einer Dienstleistung beziehungsweise eines Gewerks statt und nicht auf dem



Rücken der Beschäftigten. Wir haben sehr oft die Situation, dass dort, wo keine Tarife gezahlt werden, die Löhne der Beschäftigten aufgestockt werden müssen, wie man in der Sprache der Bundesagentur für Arbeit sagt. Das kann nicht im Sinne des Erfinders sein, sondern Tarifverträge schützen erstmal auch an dieser Stelle. Das andere ist – und da kommen wir vielleicht noch an anderer Stelle drauf, wie wird künftig die öffentliche Auftragsvergabe gestaltet, an welche Betriebe geht die. Hier spielt der Staat eine zentrale Rolle, vor allem Kommunen, die Länder und der Bund. Hier können Maßstäbe gesetzt werden auch durch die neuen Europäischen Richtlinien. Von daher: öffentliche Auftragsvergabe nur an tarifgebundene Unternehmen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an das Handwerk, den ZDH. Was sind denn Ihre Möglichkeiten, die Sie sehen, um im Handwerk auch gerade bei den kleinen und mittleren Unternehmen die Tarifbindung insgesamt wieder zu stärken? Und wie kann man die Innungen insgesamt dann auch motivieren, sich zum Abschluss von Tarifverträgen bereit zu erklären. Was sind da Ihre Erfahrungen, was wäre da vom Gesetzgeber oder auch anderweitig sinnvoll?

Vorsitzender Birkwald: Herr Schummer, ich höre gerade, dass Herr Dannenbring derzeit leider nicht in unserem Meeting ist. Er hat wahrscheinlich technische Probleme. Könnten Sie eine weitere Frage an einen anderen Sachverständigen vorziehen?

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Eine Frage hätte ich noch, vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sie richtet sich an Professor Dr. Thüsing. Wäre eine Tariftreueregelung aus Ihrer Sicht mit dem Unionsrecht vereinbar und würde auch durch ein Tarifgitter nach jetziger Rechtslage für entsandte Arbeitnehmer eine entsprechende Wirkung entfalten?

Sachverständiger Professor Dr. Thüsing: Die Frage mit dem Europarecht ist immer eine Frage, bei der man sehr vorsichtig sein sollte, allzu präzise Antworten zu geben. Denn der EuGH spricht manchmal dunkel wie der Mund der Pythia. Man kann sich im Grunde als Europarechtler oder auch europäischer Arbeitsrechtler nur darauf verlegen zu versuchen, aus den Eingeweidern der vorangegangenen Judikate herauszulesen, was denn zukünftige Entscheidung sein könnte. Aber es ist unbestritten, dass wissen wir angelegt in der Rechtsache Ruffer, dass es Möglichkeiten zur Tariftreue gibt. Diese Tariftreue knüpft daran an, dass es einmal bei Vergabeentscheidungen – und dann kommt es auch auf den Sektor an, der da betroffen ist – durchaus möglich ist, Sozialvorgaben zu berücksichtigen. Die neue Arbeitnehmerentsendrichtlinie geht auch einen Schritt in diese Richtung, dass wir sagen wollen, das europäische

Recht will einerseits natürlich den freien Wettbewerb stützen, andererseits will es sich dem Arbeitnehmerschutz nicht entgegenstellen. Wir haben auf europäischer Ebene immer die Prüfpunkte der Dienstleistungsfreiheit, die werden aber ein Stückweit eben auch durch die vorhandenen Richtlinien konkretisiert. Insofern können wir heute etwas großzügiger diese Dinge beurteilen, als vielleicht noch vor zehn Jahren, als der EuGH eine etwas striktere Linie geführt hat. Es ist ein ganz entscheidendes Merkmal auch für die Akzeptanz von bestimmten Dienstleistungen. Wir haben in dieser Legislaturperiode auch das Personenbeförderungsgesetz beschlossen und seine Novellierung. Wir haben dort den gebündelten Bedarfsverkehr neu eingeführt. Da haben sie sich auch ausdrücklich darauf geeinigt, dass soziale Standards bei der Genehmigung dieser gebündelten Bedarfsverkehre ermöglicht werden sollten als Voraussetzung. Da sind sie sogar noch einen Schritt über die Vergabesituation hinausgegangen und haben gesagt, dass es schon bei der bloßen Genehmigung möglich sein sollte. Auch dafür gibt es europäische Ansätze. Es kann ein Weg sein, Tarifautonomie zu stärken über den Bereich der Tariftreue. Freilich immer unter dem Vorbehalt der maßvollen verhältnismäßigen Regelung, weil die fordert das europäische Recht.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Es geht darum, dass gerade im Mittelstand – auch im Handwerk – ein Stückweit die Tarifbindung ausbaufähig ist. Welche Maßnahmen des Gesetzgebers oder auch anderweitig können Sie sich vorstellen, um Innungen und das Handwerk dann auch stärker an die Tarifbindung wieder heranzuführen?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Wie kann die Tarifbindung gerade im Mittelstand und im Handwerk gefördert werden? Da gibt es letztlich zwei Ansätze. Zum einen hat es der Gesetzgeber – glaube ich – ein Stückweit selber in der Hand, in dem er mehr tarifpositives Recht schafft. Das eröffnet den Tarifvertragsparteien gerade auch im Mittelstand und im Handwerk die Möglichkeit, eigene Tarifregelungen zu treffen, die passgenau sind für ihre Branche, die besonders zugeschnitten sind auf die Bedürfnisse eben der kleinen und mittleren Unternehmen. Insofern wäre jede Erweiterung des tarifdispositiven Rechtes sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung, um die Tarifpartnerschaft auch im Handwerk und im Mittelstand zu fördern. Mit Blick auf das Handwerk konkret möchte ich noch Bezug nehmen auf die gerade beschlossene Novellierung der Handwerksordnung. Dort ist jetzt in § 52 der Handwerksordnung geregelt, dass die Innungen – also die Arbeitgeberverbände im Handwerk – dazu aufgerufen werden, vermehrt von dem Instrument der Tarifverträge Gebrauch zu machen. Dieser Appell ist durchaus im Einvernehmen mit den Gewerkschaften und dem ZDH in die Handwerksordnung aufgenommen worden. Wir



stehen auch dafür ein, dass dieser Appell von den Tarifvertragsparteien im Handwerk wahrgenommen und mit Leben erfüllt wird. Dazu wollen wir auch mit den Gewerkschaften weitere Gespräche führen, was die Zukunft der Tarifbindung und der Tarifautonomie im Handwerk angeht. Wir sind guten Mutes, dass wir unsere Mitglieder am Ende davon überzeugen können, dass die Tarifbindung ein Gut ist, das wir pflegen und hegen müssen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Frage richtet sich an die BDA und Herrn Werneke. In der Debatte zum Entsendegesetz haben wir doch auch hier auf parlamentarischer Ebene im Bundestag festgestellt, dass die statistische Auswertung der Tariflandschaft nicht wirklich aktuell ist und dass eine Vielzahl an Zahlen fehlt. Wieviele bundesweite allgemeinverbindliche Tarifverträge beispielsweise unter das Gesetz fallen, wie viele Tarifvertragsgesetze und nach dem Arbeitnehmerentendegesetz abgeschlossen wurden, wie viele Personen jeweils davon profitieren und wie es mit der regionalen Tariflandschaft aussieht, es fehlt da in der Tat an aussagekräftigen Zahlen, Daten und Fakten. Wäre es in Ihrem Sinne – auch im Sinne einer Tarifbindung – eine solche Zahlen- und auch Faktenbank wieder zu aktualisieren und darauf basierend dann weitere Politik zu gestalten?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage besteht aus zwei Elementen. Das eine ist die Frage, ob wir genug Daten haben. Ich glaube, dass was uns auch Frau Professor Kohaut eben dargestellt hat und die Datenlage, die wir beim IAB haben, die ist schon recht umfassend. Die Frage der Erstreckung – und das ist das zweite Element von Tarifverträgen und die Frage der Allgemeinverbindlichkeitserklärung – krankt – glaube ich – weniger an der Frage, welche Datenlage haben wir, sondern an der Auslegung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie. Diese Entsenderichtlinie ist nach überwiegender Meinung relativ eindeutig. Sie sagt nur, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge im Falle der Entsendung für die ersten zwölf respektive 18 Monate erstreckt werden müssen. Sie sagt gerade nicht, es müssen mehr Tarifverträge zwingend gemacht werden. In Deutschland ist es gute Übung, allein schon um einen Flickenteppich an Tarifverträgen und Tarifgeltung auszuschließen, diese Erstreckung nach dem Arbeitnehmerentendegesetz nur für bundesweit geltende Tarifverträge durchzuführen. Damit sind wir vollständig drin, was die Richtlinie verlangt. Eine ganz andere Frage ist es, ob man auch regionale Tarifverträge erstrecken will. Das würde dazu führen, dass die Tarifverträge aus einigen Gebieten des Bundes bei der Entsendung in ein anderes Gebiet nicht mehr Anwendung finden würden. Das hat aber keine Relevanz für die Frage, ob wir genügend Daten haben. Das ist eine grundsätzliche Frage, ob man die Tarifautonomie schützen und stärken will. Und die schützt und stärkt man eben nur, indem man

nur bundesweit geltende Tarifverträge – wir reden von Entgelttarifverträgen – nach dem Arbeitnehmerentendegesetz erstreckt.

Sachverständiger Werneke: Natürlich ist die allgemeine Datenlage verbesserungswürdig, weil wir Indikatoren aus dem Bereich des IAB haben, sowohl die Gewerkschaften als auch der DGB als auch die Hans-Böckler-Stiftung. Umgekehrt haben sicherlich auch die Arbeitgeberverbände, BDA und die nahestehenden Institutionen so etwas wie Überblicke über die Geschehnisse. Aber eine gemeinsame Datengrundlage gibt es nicht, und die wäre hilfreich. Wenn ich konkrete Entwicklungen der letzten Jahre noch einmal Revue passieren lasse, dann gab es eine eher größere Bewegung nach dem Arbeitnehmerentendegesetz, Tarifverträge auf ganze Branchen zu erstrecken. In der vorvorletzten Legislaturperiode des Deutschen Bundestages unter der Arbeitsministerin Ursula von der Leyen gab es eine ganze Reihe von Vorgaben. Dann haben wir noch in der ersten Phase der letzten Legislaturperiode eine ganze Reihe von Erstreckungen gehabt und in der Vergangenheit eher nicht mehr. Wie auch die Zahl der Tarifverträge, die erfolgreich für allgemeinverbindlich erklärt wurden, deutlich nachgelassen haben über die Jahre. Aus verschiedenen Gründen: Einmal auf Grund der schwierigen Konstellation in den Tarifausschüssen. Allgemeinverbindlichkeitsanträge, die zusammen mit dem jeweiligem Arbeitgeber eingebracht wurden, haben dort keine Mehrheit bekommen. Das gilt zum Beispiel für Tarifverträge aus dem Bereich der Sozialwirtschaft, die regelmäßig in den Tarifausschüssen gescheitert sind. Es ist aber auch festzustellen, dass generell die Bereitschaft von Arbeitgeberverbänden, Tarifverträge zur Allgemeinverbindlichkeit mit uns als zuständiger Gewerkschaft anzumelden, tendenziell eher abnimmt, was auch damit zu tun hat, dass der Einfluss der OT-Mitglieder in den Arbeitgeberverbänden in den letzten Jahren deutlich angewachsen ist und die OT-Mitgliedsbetriebe zunehmend das tarifpolitische Geschehen der Arbeitgeberverbände beherrschen und auch die grundsätzliche Ausrichtung der BDA immer mehr beherrschen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Kurze Frage an Herrn Professor Thüsing. Sehen Sie das Instrumentarium Tarifausschuss im Feld der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für ausgereift und ausgefeilt oder sollte durch eine stärkere Einbeziehung der Fachgewerkschaft und der Facharbeitgeber hier eine Änderung vollzogen werden?

Sachverständiger Professor. Dr. Thüsing: Das bisherige System hat sich in der Vergangenheit bewährt, es ist ein eingespieltes System. Jede Modifizierung, die vorgeschlagen wird, etwa dass man sagt, es kann nur noch mehrheitlich abgelehnt werden, da muss man sehr vorsichtig sein, weil es die Akzeptanz senken könnte, dass es überhaupt



Allgemeinverbindlichkeitsanträge gibt. Denn natürlich haben die Tarifvertragsparteien es in der Hand, Tarifverträge abzuschließen und den Antrag zu stellen. Und in dem Moment, wo sich eine Seite über den Tisch gezogen fühlt, wird es vielleicht zu weniger Anträgen kommen, das kann in keinerlei Interesse sein, weder der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmerseite. Deshalb glaube ich, wenn man über eine Reform nachdenkt, dann sollte man tunlichst darauf achten, dass man das Gleichgewicht von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht in Frage stellt, denn gerade das ist doch Voraussetzung dafür, dass eben die Normen des einen Tarifvertrages auf Nichtorganisierte erstreckt werden können. Da liegt ja auch immer eine Grundrechtsbeeinträchtigung drin, und die muss gerechtfertigt werden. Das liegt ein Stück weit auch in der prozeduralen Gestaltung, dass man eben sagt, da ist mehrheitlich von den Parteien, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer repräsentieren gesagt worden, dass das der richtige Weg ist. Dabei muss es grundsätzlich bleiben. Im Übrigen ist alles, was Sachverstand einbringt, natürlich etwas, was zu begrüßen ist, aber es darf eben nicht zu Lasten der einen oder anderen Seite gehen.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank Professor Thüsing. Alles, was Sachverstand betrifft, und den, der gut ist, das begrüßen wir natürlich ausdrücklich. Damit ist die Befragungszeit der CDU/CSU-Fraktion beendet und wir kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion und da wird die erste Frage gestellt von Kollegen Bernd Rützel.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wie beurteilen Sie die Idee durch ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene dafür zu sorgen, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen? Was hätte das für Auswirkungen?

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir begrüßen selbstverständlich den Vorschlag, dass zukünftig öffentliche Aufträge nur noch vergeben werden an tarifgebundene Unternehmen. 400 bis 500 Milliarden Euro werden jedes Jahr in der öffentlichen Auftragsvergabe vergeben und da ist es für uns wichtig, dass dieses Geld an Unternehmen geht, die sich an Tarifverträge und Gesetze halten und die nicht unter Dumping-Löhnen den Auftragszuschlag bekommen. Sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort auch noch zur Not durch staatliche Unterstützung ihren Lohn aufgestockt bekommen müssen. Das ist ein ganz wichtiges Element zur Stärkung der Tarifbindung. Wir haben es in vielen Ländern, Sachsen wird jetzt auch ein Tariftreue- und Vergabegesetz machen. Wir haben es leider nicht im Bund, der eigentlich zuständige Minister Altmaier hängt hier, wie bei der Klimafrage, etwas hinten an bei dem Erkenntnisgewinn, wie wichtig ihm das ist.

Wir haben auch schon weitergehende Tariftreueeregungen in Berlin und in Thüringen, das sind die neuesten überarbeiteten Tariftreuegesetze, wo auch nochmal festgeschrieben ist: Wie kann das branchenübergreifend organisiert werden, dass Unternehmen, die den öffentlichen Auftrag bekommen, tatsächlich daran gebunden werden, dies unter Tarifbedingungen zu machen. Das würde für Ordnung auf dem Markt sorgen, weil von vornherein nichttarifgebundene Betriebe wissen, dass sie wenig Chancen haben, den Auftrag zu gewinnen und das gehört dazu, auch die Tarifautonomie zu bestärken und zu stützen in unserem Land.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Düwell. Und zwar zielt die auf Fortgeltung von Tarifverträgen. Meine Frage ist, ob es aus Ihrer Sicht ausreicht, so wie es im Moment im § 613a BGB beschrieben ist. Wie beurteilen Sie die Möglichkeit, dass die Geltung von Tarifverträgen auch bei Betriebsaufspaltungen, bei Auslagerungen festgeschrieben werden können?

Sachverständiger Professor Düwell: Vielleicht ein ganz kleiner Rückblick. Wie ist es zum § 613a BGB gekommen? Das war, wenn man nachliest, mit dem § 122 BetrVG 1972 geschehen. Das war ein großer sozialer Fortschritt. Nämlich es konnten Betriebe nicht mehr ohne Belegschaft verkauft werden. Später sind durch die Europäische Union in Weiterentwicklung zu § 613a Absatz 1 Satz 1 noch die Sätze 2 bis 4 hinzugekommen, wo die Fortgeltung von kollektiven Vereinbarungen teilweise normativ, teilweise vertraglich, geregelt ist. Das ist ein sehr komplexes Rechtsgebiet, da sollte man nicht so ohne weiteres mit einer plakativen Forderung „das muss alles kollektiv sein“ eindringen, denn der Vorteil einer vertraglichen Weitergeltung ist: Das Recht kann nicht ohne weiteres geändert werden, da bedarf es dann einer Änderungskündigung oder einer Änderungsvereinbarung. Also wäre ich mit plakativen Forderungen hier etwas zurückhaltend. Was natürlich richtig ist, das ist, dass durch Aufspaltung, aber nicht von Betrieben sondern von Rechtsträgern, die Möglichkeit besteht, Unternehmen oder Unternehmensteile tariffrei zu machen. Da gab es in den 90er Jahren eine Entscheidung des 5. Senats, die völlig in Vergessenheit geraten ist. Sie betraf eine Gesamtrechtsnachfolge im Beitrittsgebiet. Damals hat der 5. Senat unter dem Vorsitzenden Schaub eine Nachwirkung festgestellt. Wäre natürlich sehr schön, wenn der Gesetzgeber diese Rechtsfolge einmal klarstellen würde, nämlich dass dies auch nach Abfassung des Umwandlungsgesetzes in seinem Sinne ist. Aber ich halte nicht allzu viel von diesen Regelungen. Da bewegen wir uns auf einem Feld, das ganz klein ist und klein und immer kleiner wird. Man sollte lieber schauen: Wie kann man das Problem insgesamt lösen? Und da sehe ich einen Zusammenhang zu den Problemen, die



wir vorhin schon einmal diskutiert haben. Es ist wichtig, ein Interesse daran zu wecken, eine Tarifbindung einzugehen. Und wie kann man das machen? Da muss man überlegen, wie die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen wirkt. Die kann so wirken, dass ein Trend entsteht, lieber aktiv an der Gestaltung von Tarifverträgen teilzunehmen, und zwar als Vollmitglied: denn da kann man was bestimmen. Wenn dagegen durch Allgemeinverbindlicherklärung ein Tarifvertrag verbindlich wird, dann kann man nicht mitwirken, da kann man nur anwenden. Da muss man sehen, dass es in diesem Bereich eine Art von Lawine gibt. Seit 1990 hat sich diese Lawine absturzmäßig nach unten bewegt, denn 1990 gab es noch – ich muss mal in meinen Unterlagen nachschauen – eine große Anzahl von entsprechenden Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung, die gestellt wurden. Wenn ich das richtig sehe, waren das 110. Die aktuelle Zahl der Anträge ist 18, also nur noch circa ein Zehntel. Das zeigt, es ist eine Lawine im Gang, und die kann man nur aufhalten, indem man das AVE-Recht verbessert und vereinfacht. Nötig sind mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge, gerade in diesen Bereichen, die Dienstleistungen betreffen und zunehmen. Im verarbeitenden Bereich ist die Tarifbindung noch anders. Die große Erosion ist im Dienstleistungsbereich und da muss man entsprechend gegen vorgehen. Sonst wird der Trend zur OT-Mitgliedschaft sehr stark. Wenn wir so viele OT-Mitglieder haben, dass sie entsprechend die Verbände beeinflussen können durch ihre große Anzahl aber auch ihre Beitragsleistung, dann ist natürlich das Interesse der Verbände an Tarifverträgen möglicherweise nicht mehr so groß. Von daher denke ich ist es wichtig, auf diesem Gebiet tätig zu werden und für mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge zu sorgen. Dann könnte der Trend wieder zurückgehen, nämlich zur aktiven Gestaltung durch Tarifbindung und Tarifmitgliedschaft. Aber vielleicht noch kurz ein Wort – weil es vorhin gesagt wurde – zur Datenlage. Die Datenlage ist relativ klar und deutlich. Was fehlt ist, was anderes. Warum hat das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales seit mehreren Jahren das schöne Schild in Überarbeitung? Niemand findet dort einen Tarifvertrag, der allgemeinverbindlich ist. Er muss zum Zoll gehen, damit er dort etwas findet. Das Interesse scheint wohl auch bei dem zuständigen Ministerium noch nicht ganz so ausgeprägt zu sein. Ich habe das in der Anhörung zur Entsende-richtlinienumsetzung gesagt, und seitdem hat sich nichts getan. Da ist eine Baustelle, und da muss gebaut werden.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die Frage geht wieder an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Plötzlich waren ganz viele Menschen im Homeoffice gesessen oder arbeiten mobil und viele sind das auch heute noch durch die Pandemie. Wie hat sich das auf die Gewinnung von Mitgliederwerbung der

Gewerkschaften ausgewirkt? Es ist ja ein Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Haben Sie dadurch Schwierigkeiten? Kann man dort ein digitales Zugangsrecht ableiten oder gar fordern? Macht es Sinn, wie sehen Sie das?

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Selbstverständlich ist es für uns schwieriger in Zeiten der Pandemie und bei einem hohen Homeoffice-Anteil mit unseren Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu treten. Das ist eine gespaltene Möglichkeit, die wir da mitbekommen. Auf der einen Seite wird produziert, und dort können wir nach wie vor die Kolleginnen und Kollegen ansprechen. Auf der anderen Seite sind doch mehrere Millionen Beschäftigte im Homeoffice. Wir sagen, wir brauchen dazu ein digitales Zugangsrecht zu den Beschäftigten über die digitalen Seiten und über das, was auch im Betrieb organisiert wird, um auch die Kolleginnen und Kollegen während einer Pandemie öffentlich ansprechen zu können und unsere Beratungsleistungen anzubieten. Jetzt wird schon gesagt von allen: „Nein, das geht auf keinen Fall. Das ist Teufelszeug. Das geht zu weit.“ Ich will sagen, wir haben seit dem 18. Mai 2021 eine erste tarifvertragliche Regelung dazu. Die Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie hat gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband der Kautschuk-Industrie in einer Sozialpartnervereinbarung das digitale Zugangsrecht zu den Beschäftigten geregelt. Das ist ein Eisbrecher, der dort geregelt worden ist. Wir gehen davon aus, dass ähnlich wie bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall die Politik dies auch zum Anlass nimmt, hier eine Regelung zu schaffen in einem Gesetz, das genau diese Frage, die auch im Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist, nicht in jedem Betrieb neu regeln müssen und in jedem Tarifvertrag, sondern dass es hierzu eine gesetzliche Regelung gibt, bis hin zu einem digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften. Das ist eine moderne Betriebsverfassung. Das möchte ich ausdrücklich sagen, damit wir die Kolleginnen und Kollegen auch unter diesen veränderten Bedingungen ansprechen können.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Düwell. Welche Möglichkeiten sehen Sie, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen noch weiter zu vereinfachen? Wir haben das vorhin schon mal angetippt, aber ich habe hier nochmal nach.

Sachverständiger Professor Düwell: Eine Vereinfachung ist nötig. Das Einfachste ist natürlich, man macht das wie in Spanien. Herr Professor Däubler hat das in seiner schriftlichen Stellungnahme dargestellt. Jeder Tarifvertrag wird dort allgemeinverbindlich. Das – denke ich allerdings – wird bei uns in der Bundesrepublik Deutschland unter Beachtung des Artikels 9 Absatz 3 Grundgesetz „Negative Koalitionsfreiheit“ schwer, rechtlich zu vertreten sein. Aber es gibt natürlich auch



noch zwischen dieser ganz einfachen Lösung und der komplizierten Lösung, die wir heute haben, in der Mitte vielleicht die richtige Lösung. Da könnte es sein, dass man hier den Tarifausschuss ein bisschen verändert. Da würde schon einiges geschehen, wenn man es so macht, dass ein Tarifvertrag insoweit nicht mehr voraussetzt, dass das öffentliche Interesse nachgewiesen werden muss, sondern dass man es umgekehrt macht. Wenn im Tarifausschuss nicht widersprochen wird, das öffentliche Interesse sei beeinträchtigt, dann wäre das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an sich nur noch Notar. Es würde das notariell beurkunden, in den Bundesanzeiger setzen und daraufhin wäre es ganz einfach – sofern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch die Aufgabe wahrnimmt –, ein Tarifregister wirklich aktuell – und das nicht nur jahresaktuell –, vielleicht wochenaktuell zu führen. Man kann natürlich dort noch überlegen, wie man das im Einzelnen ausgestaltet. Die einfachste Lösung scheint mir aber so zu sein, dass man diese Widerspruchslösung wählt. Der Tarifausschuss kann nur widersprechen, wenn das öffentliche Interesse beeinträchtigt wird. Das stärkt die Tarifautonomie: denn das bringt mehr Tarifbindung zustande. Wird so etwas „verordnet“, Können auch die Tarifunwilligen auf einmal tarifwillig werden, denn sie wollen schließlich mitgestalten. Das scheint mir eine sehr charmante Lösung zu sein, die auch gar nicht so viel Bürokratie voraussetzt, sondern entbürokratisierend wirkt. Damit das dann funktioniert, müsste man vielleicht dann auch noch den Einfluss der Spitzenverbände etwas zurückfahren, indem man sagt, dass nicht nur die Spitzenverbände in den Tarifausschuss entsenden, sondern dass auch die Tarifvertragsparteien, die den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung stellen, im Tarifausschuss vertreten sind. Da hätte man – wie ein Vorredner schon sagte – den Sachverstand mit drin. Der hätte noch nicht mal die Mehrheit. Es würde völlig ausreichen, wenn man sagt, dass der Tarifausschuss nur mit Mehrheit widersprechen kann. Dann hätte man wirklich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Rolle des Notars. Es müsste nicht groß prüfen, sondern nur prüfen, ob rechtzeitig ein Widerspruch vorliegt. Ist der auch mit Gründen versehen? So wie in etwa das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Ich kann nur empfehlen, einmal nachzulesen in § 99 Absatz 2 BetrVG. Das wäre mein Vorschlag, und der ist relativ einfach.

Abgeordnete Glöckner (SPD): Meine Frage geht an Herrn Werneke. Wie beurteilen Sie den aktuellen Gesetzentwurf zur Pflegereform? Wir reden viel über Tarifbindung. Hierbei geht es auch um Tarifbindung und den Aspekt, mehr Beschäftigte in der Pflege unter die Vorteile des Tarifvertrags zu stellen.

Sachverständiger Werneke: Der vorliegende Gesetzentwurf ist der Versuch, mehr Tarifierung in der Altenpflege- und Langzeitpflegebranche wirken zu lassen. Wir sehen allerdings bei dem vorliegenden Gesetzentwurf deutliche Schwächen, insbesondere eine Missbrauchsanfälligkeit; denn nach dem vorliegenden Gesetzentwurf reicht es vollkommen aus, dass es in einem Bundesland einen einzelnen Tarifvertrag bei einem einzelnen Anbieter gibt, unter den im Zweifelsfall nun ganz wenige Beschäftigte fallen, der vielleicht auch gar nicht von einer arbeitgeberfreien Gewerkschaft durchgesetzt wurde. Dieser einzelne Tarifvertrag, obwohl er überhaupt keine Bedeutung und Relevanz hat in der Anwendung für dieses Bundesland, reicht aus, dass sich alle privaten Anbieter auf diesen einzelnen Tarifvertrag beziehen können und dann nach diesem Tarifvertrag bezahlen. Das fließt dann auch in den gewichteten Tarifindex des Bundeslandes ein. Das ist sehr missbrauchsanfällig. Deshalb ist unsere Forderung, hier zu einer Nachbesserung zukommen, so dass tatsächlich nur Tarifverträge in Bezug genommen werden können, die auch eine gewisse Relevanz haben in einem Bundesland. Ein Weg dazu wäre, dass nur Tarifverträge in Anwendung gebracht werden können, die für mehrere Anbieter in einem Bundesland abgeschlossen sind, um dort auch zu verhindern, dass sonst die Gefahr droht, dass sich bestehende Lohnunterschiede zwischen ost- und westdeutschen Ländern verfestigen.

Vorsitzender Birkwald: Vielen herzlichen Dank. Damit ist nämlich die Befragungszeit der SPD-Fraktion mehr als vorüber. Wir kommen zur Befragungsrunde der AfD-Fraktion, wo der Abgeordnete Jürgen Pohl die erste Frage stellt.

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine erste Frage richtet sich an den Sachverständigen Schreck. Sie haben zwei Vorschläge zur Verbesserung der Tarifbindung gemacht, nämlich einerseits die Verbesserung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und andererseits aber auch die Erhöhung der Kompetenzen für die Betriebsräte. Meine weitere Frage richtet sich zum Tariftreuegesetz für die Ausschreibung öffentlicher Aufträge. Finden Sie, es ist notwendig, was sagen Sie zu diesem Thema?

Vorsitzender Birkwald: Herr Schreck, man hört Sie nicht.

Abgeordneter Pohl (AfD): Dann zieh ich erstmal vor, würde ich vorschlagen.

Vorsitzender Birkwald: Ja, bitte. An wen?

Abgeordneter Pohl (AfD): Mit der inhaltlich gleichen Frage letztendlich wende ich mich an Herrn Jan Dannenbring vom ZDH. Einerseits sagen Sie, Herr Dannenbring, dass die zur Stärkung der Tarifbindung im Handwerk anzustreben sei, andererseits sagen Sie aber auch, ein Tariftreuegesetz



braucht es nicht. Könnten Sie das im Kontext noch mal erläutern, bitte?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Zunächst zum Thema Bundestariftreuegesetz, inwieweit die Arbeitgeberverbände im Handwerk dies für erforderlich halten. Die Frage ist zu beantworten vor dem Hintergrund der schon bestehenden Rechtslage. Da müssen wir feststellen, dass wir einen Flickenteppich von landesspezifischen Tariftreue Regelungen in Deutschland haben mit sehr unterschiedlichen Regelungen – angefangen bei den einzuhaltenden Mindestlöhnen bis hin zu anderen Regelungen. Das macht es für die Betriebe, die im gesamten Bundesgebiet tätig sind und sich an öffentlichen Vergaben beteiligen wollen, enorm schwierig. Der bürokratische Aufwand ist damit sehr hoch. Das ist gerade für die kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks ein großes Problem und nicht zuletzt ein Grund, warum sich viele Betriebe des Handwerks aus der öffentlichen Vergabe längst zurückgezogen haben, weil das für sie längst viel zu administrativ aufwendig ist. Von daher stehen wir einem Bundestariftreuegesetz, das on top noch käme auf diese landesrechtlichen Regelungen, kritisch gegenüber. Wenn es denn eine einheitliche Regelung wäre, die bundesweit gelten würde und alle landesspezifischen Regelungen ersetzen würde, dann wäre das sicherlich ein anderer Ansatz. Ansonsten sind wir im Handwerk sehr an einer starken Tarifbindung interessiert. Wie ich schon aufgeführt habe, haben es letztlich oder zunächst vor allen Dingen die Tarifvertragsparteien selbst in der Hand, durch den Abschluss attraktiver Tarifverträge und weiterer Vereinbarungen für neue Mitglieder attraktiv zu sein und ihre bisherigen Mitglieder an die Tarifbindung auch weiter zu binden. Wir begrüßen insoweit die Novelle der Handwerksordnung, wo durch die Regelung in § 52 die Betriebe aufgefordert werden, sich stärker in die Tarifbindung einzubringen. Das ist eine Aufforderung des Gesetzgebers, der eine gute Balance zwischen gesetzgeberischem Appell auf der einen und Tarifautonomie auf der anderen Seite zu Wege bringt.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Herr Dannenbring. Jetzt versuchen wir noch einmal, ob Herr Schreck sich jetzt mit dem Mikro zu uns gesellen kann. Eingewählt soll er sein, wie ich höre, aber er ist wohl stumm geschaltet. Herr Schreck, Sie müssen Ihr Mikro einschalten. Dann stellen wir noch mal zurück und Herr Pohl hat die nächste Frage.

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Thüsing. Sie haben auf den Zusammenhang zwischen, ich sage mal, guter Betriebsratsstätigkeit und Tarifverträgen hingewiesen. Ich weiß, dass derzeit die rechtliche Lage dazu noch nicht gegeben ist. Sie müsste verändert werden. Aber was halten Sie von dem Vorschlag, dem

Betriebsrat Rechte zu erteilen, betriebliche Tarifverträge zu verhandeln, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, dort in einem Flächentarifvertrag vorzugehen und wenn es zum Beispiel wieder nicht gelingt, in einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung Ergebnisse zu erreichen?

Sachverständiger Professor Dr. Thüsing: Das wäre eine Umkehrung dessen, was wir momentan haben. In § 77 Absatz 3 BetrVG steht ja ausdrücklich drin, dass die Betriebsräte nicht als Ersatzgewerkschaften agieren sollen, sondern selbst da, wo eine Regelung zwar tarifvertraglich nicht existiert, sondern nur üblich ist, Betriebsvereinbarungen nicht abgeschlossen werden können. Das heißt, allein schon die Tatsache, dass es ein Handlungsfeld für die Gewerkschaften gibt, soll den Betriebsparteien die Hände binden. Das ist vom damaligen Gesetzgeber des BetrVG bewusst so gewählt worden, weil wir eben die Gewerkschaften nicht dadurch schwächen wollen, dass wir ihnen die Betriebsräte als Ersatzgewerkschaften vor Ort an die Seite stellen – wenn es mit den Gewerkschaften nicht zustande kommt, dann versuche ich es halt mit den Betriebsräten als Arbeitgeber. Deswegen hier einzugreifen, müsste wohl überlegt sein, insbesondere auch deswegen, weil einige, durchaus prominente Stimmen sagen, dass der Schutz des § 77 Absatz 3 letztlich sogar verfassungsfest ist. Die sagen, es muss so sein, dass die bloße Tarifüblichkeit Betriebsvereinbarung schon ausschließt. Wenn man davon ausgeht, dann wäre das rechtspolitisch gar nicht mehr zu diskutieren, dann wäre es verfassungsrechtlich unzulässig. Aber auch rechtspolitisch würde ich hier ein großes Fragezeichen machen.

Vorsitzender Birkwald: Herr Pohl, ich habe eben gesehen, bei Herrn Schreck war es kurz grün. Wollen Sie die Frage noch mal wiederholen?

Abgeordneter Pohl (AfD): Wir sollten vorher vielleicht fragen, ob er online ist.

Vorsitzender Birkwald: Herr Schreck, eben haben sie es grün geschafft, schaffen Sie es jetzt wieder, das Mikro anzumachen? Dann, bitte, einmal mitteilen, dass Sie hören und reden können. Das war wohl nur ein kurzes Aufblitzen, dann Herr Pohl Ihre nächste Frage.

Abgeordneter Pohl (AfD): Jetzt an den DGB. Wir haben die Diskussion über die Veränderung der Rechtslage im Rahmen der Allgemeinverbindlichkeit und Tariftreue doch eigentlich nur, weil die Tarifbindung in Deutschland erheblich abgenommen hat. Die Abnahme bzw. das Nichtzustandekommen von Tarifbindung in Ostdeutschland nach der Wende war erschreckend. Jetzt die konkrete Frage: Wo macht es der DGB dran fest, dass seine Gewerkschaften in der Tarifbindung so erschreckend hinten dran sind?



Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst einmal reden wir hier über Auswirkungen der Wende, wo viele Beschäftigte damals auch mit ihren Arbeitgebern ein Abkommen hatten, insgeheim zu sagen, wir sind ruhig, dafür behalten wir unsere Arbeit. Das dreht sich aber im Moment. Wenn Sie an Riesa-Senf denken, an die Nudelwerke, die mitteldeutsche Getränkeindustrie, überall dort, wo Beschäftigte sich gerade auch im letzten Jahr organisiert haben, um Tarifverträge durchzusetzen, waren sie sehr erfolgreich. Das heißt, wir sind jetzt in einer Generation, die genau sagt, wir wollen die Lohnunterschiede, die oft bei hunderten von Euro im Monat liegen zwischen der Tarifbindung und der Nichttarifbindung, die wollen wir aufheben. Hier sind immer mehr Beschäftigte auch in Ostdeutschland dabei, sich zu organisieren und das mit uns zu machen, zum Teil in Haustarifverträgen. Sehen Sie mal in Sachsen – Sachsen ist das Bundesland, wo die meisten Menschen auch unter Mindestlohnbedingungen entlohnt werden. Irgendwann muss ich mal entscheiden, ob ich das ein Leben lang haben will unter Mindestlohnbedingungen oder ob ich gemeinsam mit einer Gewerkschaft auch dafür Sorge, dass die Tarifbindung eintritt. Hier gibt es mittlerweile eine Entwicklung, die schon dafür Sorge trägt, dass auch nicht unbedingt im Flächentarifvertrag, aber in Haustarifverträgen es solche Regelungen gibt. Übrigens auch in der Pflege, das habe ich mir selber angeguckt in Brandenburg, wo Pflegebeschäftigte durch Tarifbindung auf einmal über Nacht – nicht über Nacht – aber im Monat 500,00 € pro Monat mehr bekommen. Das zeigt deutlich, dass der Vorteil des Tarifvertrages groß ist.

Vorsitzender Birkwald: Damit ist die Befragungszeit der AfD-Fraktion beendet. Wir kommen zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Dort stellt die Fragen der Kollege Carl-Julius Cronenberg.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage geht an Gesamtmetall Herrn Wohlfeil. Im Zusammenhang mit dem Begehren der Antragsteller, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen auszuweiten, ist der Eindruck entstanden, Arbeitgeber würden sich dem oft oder gern verwehren. Deshalb meine erste Frage: Wurden in der Vergangenheit Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit durch die Arbeitgeber abgelehnt?

Sachverständiger Wohlfeil (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Damit alle das wissen, sage ich vorab zu Protokoll, dass ich seit einigen Jahren Mitglied des hier schon einige Male erwähnten Tarifausschusses beim Bundesarbeitsministerium bin und deswegen sehr gut beurteilen kann, was hier gesagt wurde. In meiner Zeit wurde kein einziger Antrag negativ beschieden. Ganz im Gegenteil kann ich sagen, dass die Zusammenar-

beit der beiden Bänke im Tarifausschuss ganz hervorragend ist und dass wir auch den Sachverständigen, der hier mehrfach schon angesprochen wurde, immer im Ausschuss vertreten haben, weil nämlich die Antragsteller dort ihren Antrag vortragen und ausführlich begründen müssen und der Tarifausschuss dann auch immer sehr gut die Gelegenheit hat, Verständnisfragen, inhaltliche Fragen und auch Hintergrundfragen zu stellen. Der Sachverständigen, der hier offensichtlich als mangelhaft unterstellt wird, ist auf jeden Fall gegeben. Deswegen halten wir die bisherige Arbeit, Zusammensetzung und auch das Abstimmungsverfahren im Tarifausschuss für ganz passend und sehen keinen Änderungsbedarf.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Ebenfalls an Herrn Wohlfeil. Den Antragstellern zur Folge soll das öffentliche Interesse die Position der Sozialpartner – ich sag mal – übersteuern. Wie ist das Ihrer Meinung nach mit dem Grundgesetz, mit der Koalitionsfreiheit vereinbar?

Sachverständiger Wohlfeil (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Der Begriff des öffentlichen Interesses ist natürlich für das Verfahren auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung von ganz zentraler Bedeutung, weil hier geregelt wird, welche Anträge auf allgemeinverbindliche Erklärung tatsächlich befürwortet werden sollten. Dabei muss man eben immer sehen, dass es sich – Herr Thüsing hat das vorhin kurz angedeutet – bei einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung immer um einen ganz erheblichen Grundrechtseingriff handelt, das heißt, dass hier Außenseiter, die mit den Sozialpartnern, den Tarifvertragsparteien nichts zu tun haben, in eine Regelung hinein gezwungen werden, mit der sie ebenfalls nicht zu tun haben, mit der sie auch nichts zu tun haben wollen. Deswegen gibt es schon gute Gründe, warum die Hürden für eine solche Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht allzu niedrig sein sollten, damit diese verfassungsgemäß garantierte negative Koalitionsfreiheit auch gewährleistet werden kann. Und je schwammiger, je offener Sie diesen Begriff des öffentlichen Interesses formulieren oder ausgestalten im Gesetz, desto größer ist die Gefahr eines Grundrechtseingriffs. Und Sie werden sich erinnern, im letzten Gesetzgebungsverfahren, dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz, was nach unserer Einschätzung der Tarifautonomie eher geschadet hat, hat man schon mal die Hürden für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung deutlich abgesenkt. Jetzt sollen sie noch weiter deutlich abgesenkt werden, damit man eben hier noch leichter oder einfacher zu einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung kommt. Das lässt sich unseres Erachtens aber nicht mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit vereinbaren. Ich möchte mir auch hier die Anmerkung erlauben, dass ich es nicht sehr redlich finde, wenn man davon spricht,



dass sich hier Arbeitgeber in die Büsche schlagen, wie es vorhin gesagt wurde. Manche Politiker sagen auch, es sei unanständig oder schäbig, wenn man sich in einen OT-Verband begibt. Es ist ein Grundrecht und es muss jedem klar sein, dieses Grundrecht ist gewährleistet und nur unter ganz bestimmten engen Voraussetzungen darf in dieses Grundrecht durch eine allgemeinverbindliche Erklärung eingegriffen werden. Dafür muss es klare Regeln geben, sonst wird das Ganze unverbindlich und schwammig. Ich erinnere alle gern nochmal an die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts – zwei Entscheidungen im September 2016 – als man damals die Allgemeinverbindlichkeit der Sozialkassentarifverträge in der Bauwirtschaft gekippt hat, aus sehr formalen Gründen, aber genau mit der Begründung. Das ist ein erheblicher Grundrechtseingriff und das muss man immer vor Augen haben, wenn man hier an den Voraussetzungen einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung versucht herum zu schrauben.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): An Herrn Wohlfeil. Wir hatten schon gesprochen über die Attraktivität von Tarifverträgen. Ihre Meinung zum Wirkungszusammenhang würde ich gerne hören. In welchem Wirkungszusammenhang stehen Reformfähigkeit von Tarifverträgen und Tarifbindung? Wo könnten diese zwei Partner flexibler werden?

Sachverständiger Wohlfeil (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Das ist eine Frage, die meines Erachtens bisher viel zu kurz kommt, nämlich, warum eigentlich die Tarifbindung sinkt. Das hat seine Gründe und man redet gar nicht darüber, warum wir diesen Rückgang seit Jahren beobachten. Dafür gibt es natürlich – das hat Herr Kollege Wolf eingangs schon gesagt – eine ganze Reihe von Ursachen. Neben dem, was schon angesprochen wurde, dass der Gesetzgeber den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien immer mehr einengt durch Regelungen, die in die ureigenste Materie der Tarifvertragsparteien eingreifen – ich nenne nur die Stichworte gesetzlicher Mindestlohn oder Brückenteilzeit, also Arbeitszeitregelungen –, sind andere Punkte auch maßgeblich, die zum Teil auch bei den Vertragsparteien selber liegen. Da müssen wir uns in der Tat auch an die eigene Nase fassen. Ich spreche hier für die Metall- und Elektroindustrie. Dort ist es sicherlich so, dass wir mittlerweile Tarifregelungen haben, die viele kleinere und mittelständische Unternehmen schlichtweg überfordern, weil wir hier eben nicht in der Lage waren, uns gegen die diesbezüglichen Forderungen unserer Gewerkschaft, der IG Metall zur Wehr zu setzen. Da wurden Tarifregelungen mitgetragen oder eingeführt, die sicherlich eine gewisse Komplexität beinhalten. Hier ist ein erheblicher Reformbedarf auf Seiten der Tarifvertragsparteien sicherlich erforderlich. Ein Punkt wurde schon angesprochen, mehr Öffnungsklauseln. Wir haben es in dieser Tarifrunde immerhin

geschafft, Differenzierungsklauseln in den Tarifvertrag einzubauen mit der Gewerkschaft, die automatisch greifen, so dass eben nicht mehr alle Unternehmen und alle Mitglieder über einen Kamm geschoren werden und man eben mehr auf die differenzierten Bedürfnisse der Unternehmen Rücksicht nimmt. Ein anderer Punkt ist sicherlich auch der rückläufige Organisationsgrad der Gewerkschaften, das ist auch schon angesprochen worden. Wenn ich nämlich auf der einen Seite keine Macht mehr habe, die den Druck entfalten kann, dann geht die Tarifbindung natürlich zurück. Das ist ein Problem, was wir im Bereich der Industrie offensichtlich nicht haben, aber in vielen anderen Branchen, die dann eben nach dem Gesetzgeber rufen.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Noch eine Frage an Herrn Wohlfeil. Welche Auswirkungen auf die Tarifbindung in Abgrenzung zur Tarifwirkung sind zu erwarten, wenn sich Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausbreiten?

Sachverständiger Wohlfeil (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Das kann ich in der Tat sehr kurz beantworten. Das ist für mich vor allem eine rechtliche Frage. Wir haben ja am Anfang über die Zahlen des IAB geredet und meines Erachtens hat eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf die Frage der Tarifbindung unmittelbar null Auswirkung, weil nämlich mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Tarifbindung nicht steigt. Die Tarifbindung steigt nur bei beiderseitiger Tarifbindung aufgrund eines Flächentarifvertrages oder eines Haustarifvertrages. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist eine staatliche Zwangserstreckung auf Außenseiter und findet sich nach meinem Verständnis auch in den Zahlen des IAB gar nicht wieder, sondern dort wird nur die tatsächliche Tarifbindung gemessen. Das heißt, sie können Allgemeinverbindlichkeitserklärungen machen und es ändert sich an dieser Statistik nichts.

Vorsitzender Birkwald: Perfekte Punktlandung, herzlichen Dank dafür und so kommen wir jetzt von der FDP-Fraktion zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Und da wird die erste Frage gestellt vom Kollegen Pascal Meiser.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Professor Däubler und zwar anknüpfend an das Statement des vorherigen Sachverständigen: In welchem Verhältnis steht aus Ihrer Sicht das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zur tarifautonomen Regelung zur Tarifbindung insgesamt? Teilen Sie die Einschätzung, dass das eine Gefährdung der Tarifautonomie ist oder stabilisiert das eher und wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die von unserer Fraktion, der Fraktion DIE LINKE., vorgelegten



konkreten Vorschläge zur Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung?

Sachverständiger Professor Dr. Däubler: Die Allgemeinverbindlicherklärung stärkt die Tarifautonomie, weil sie die Wirksamkeit der Tarifverträge erweitert. Es werden insbesondere Unternehmen, die bisher keinem Arbeitgeberverband angehören, einbezogen. Und das bedeutet: Der Flächentarifvertrag erfasst wirklich die gesamte Fläche, und es gibt innerhalb der Branchen in Deutschland keine Gefahr mehr, dass das Tarifniveau unterboten wird, dass es also sogenannte „Schmutzkonkurrenz“ gibt. Für die Arbeitgeberverbände ergibt sich – nebenbei gesagt – ein nützlicher Effekt, der vorhin – ich meine von Herrn Professor Düwell – schon einmal angesprochen wurde: Sie werden sich sagen, wenn wir schon als Unternehmen den Tarifvertrag praktizieren müssen, dann werden wir lieber dem Verband beitreten, dann können wir mitentscheiden, was in diesem Vertrag drin steht. Wenn wir außen vor bleiben, dann müssen wir nur die Regeln umsetzen und vollziehen, die andere gesetzt haben.

Auf gewerkschaftlicher Seite gibt es da und dort den Einwand, wenn man die Allgemeinverbindlicherklärung sehr ausweitet, lohne sich die Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr. Das hat mir nie eingeleuchtet, und zwar deshalb nicht, weil es im einzelnen Betrieb, dessen Inhaber tarifgebunden ist, ja schon heute überall das Phänomen gibt, dass die Nichtorganisierten nach Tarif bezahlt werden. Bezugnahme Klauseln im Arbeitsvertrag sind absolut üblich. Das kritisiert man auch nicht mit dem Argument, es lohne sich nicht mehr, in die Gewerkschaft einzutreten. Genau das gleiche Modell, das man bei tarifgebundenen Unternehmen praktiziert, würde man dann auf Außenseiterunternehmen erstrecken. Außerdem steht es den Tarifparteien frei, auch Regelungen zu treffen, die unmittelbar an die Gewerkschaftsmitgliedschaft anknüpfen, also sogenannte einfache Differenzierungsklauseln; sie könnten nicht auf andere erstreckt werden.

Was Ihre Vorschläge zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung angeht, so tendiere ich auch dazu, möglichst wenige Voraussetzungen zu verlangen. Wir haben schon heute einen praktischen Fall dieser Art, nämlich den § 5 Absatz 1a Tarifvertragsgesetz. Dort heißt es, dass bei gemeinsamen Einrichtungen eine Allgemeinverbindlicherklärung jederzeit möglich sei, wenn es deren Funktionsfähigkeit erfordere. Das ist alles. Man könnte deshalb unschwer auf die Funktionsfähigkeit der Tarife in der fraglichen Branche abstellen; könnte sie gefährdet sein, läge eine Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse. Das reicht aus meiner Sicht als Voraussetzung völlig aus. Ich vermag auch nicht einzusehen, weshalb man nur noch gemeinsame Anträge zulässt. Das führt zwar zu einer Verbesserung der Atmosphäre

im Tarifausschuss – das kann ich sehr gut nachvollziehen –, weil dorthin immer nur Dinge gelangen, die Konsens gefunden haben. Vor 2014 gab es aber die Möglichkeit, dass eine Seite die Allgemeinverbindlicherklärung beantragte, und das sollte man meines Erachtens wieder einführen. Außerdem stellt sich dann die Frage, ob es nicht eigentlich ausreichend ist, dass der Tarifausschuss eine beratende Funktion hat und dadurch seine Sachkunde einbringt. Die eigentliche Entscheidung muss, wie das auch das Bundesarbeitsgericht gesagt hat, beim Minister liegen, der sich selbst um die Sache kümmern muss. In Betracht käme weiter eine Regelung, wonach der Minister eine Allgemeinverbindlicherklärung nur ausnahmsweise ablehnen kann, wenn ein öffentliches Interesse gegen sie spricht. Das wäre eine klare Erleichterung.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Auch meine nächste Frage geht an Herrn Professor Däubler, und zwar Themenwechsel: Was sagen Sie zu den von uns vorgeschlagenen Vorschlägen zur kollektiven Fortgeltung von Tarifverträgen bei Umwandlung und Betriebsübergang, zum Anschluss dann auch eine Nachwirkung? Halten Sie das für verfassungskonform und sinnvoll, weil es ab und zu bestritten wird, um zumindest die abruptesten Formen von Tarifflicht ausbremsen zu können?

Sachverständiger Professor Dr. Däubler: Ich möchte das aus Zeitgründen nur kurz beantworten. Ja, ich halte das für sinnvoll, und ich halte es auch für verfassungskonform. Auch sollte man es zulassen, dass Neueingestellte automatisch unter einen nur noch nachwirkenden Tarifvertrag fallen. Diese Auffassung wird auch heute schon in der Literatur vertreten, und zwar von einem ehemaligen Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht. Man bewegt sich also nicht außerhalb des normalen Diskussionsspielraums. Man kann das ausdrücklich anordnen, eine Grundsatzfrage ist es aber nicht. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist insoweit von ungleich höherer Bedeutung

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an Herrn Professor Däubler. Ich möchte gerne nochmal das Thema OT-Mitgliedschaften aufgreifen. In unserem Antrag schlagen wir vor, OT-Mitgliedschaften zu verbieten - Herr Wohlfeil wird das wahrscheinlich als Angriff auf seine Grundrechte sehen. Ich muss sagen, wenn mein Arbeitgeber einfach so aus dem Arbeitgeberverband austritt und aus der OT-Mitgliedschaft, dann ist das ein Eingriff in meine Grundrechtsfreiheiten. Wie bewerten Sie das? Wie ist Ihre Position dazu, auch unabhängig von unserem Antrag? Was sagt das geltende Recht dazu?

Sachverständiger Professor Dr. Däubler: Das geltende Recht enthält den § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz, der wörtlich lautet: Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Von einer



Ausnahme, von Mitgliedern, die nicht tarifgebunden sind, ist dort und auch sonst im Gesetz nirgends die Rede. Der Vorschlag, dass es keine OT-Mitgliedschaften mehr geben darf, ist im Grunde genommen nichts anderes als die Absicht, die Vorschrift des § 3 Absatz 1 TVG wirklich ernst zu nehmen. Man könnte also sagen: § 3 Abs. 1 gilt effektiv, Ausnahmen sind nicht vorgesehen. Bevor das Bundesarbeitsgericht die OT-Mitgliedschaft anerkannte, gab es im übrigen eine reichhaltige Diskussion mit verschiedenen Positionen. Darunter waren auch zahlreiche Autoren, die die OT-Mitgliedschaft für unzulässig hielten. Ihre Position könnte sich der Gesetzgeber heute zu eigen machen. Bedenken sind nicht erkennbar.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Professor Däubler. Damit ist auch die Befragungszeit der Fraktion DIE LINKE. am Ende angelangt und wir kommen zur Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da werden die Fragen gestellt von der Kollegin Beate Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an den Bundesvorsitzenden von ver.di, an Frank Werneke. Erste Frage, wenn es in Branchen nicht mehr fair zugeht, dann gibt es ja die Möglichkeit, Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären. Dann gilt der Tarifvertrag für alle Branchen mit positiven Auswirkungen, das hat eben Professor Däubler wunderbar ausgeführt. Aber genau dieses Instrument wird ja immer weniger genutzt. Wir sehen deshalb großen Handlungsbedarf. Deshalb auch meine Frage, wie sollte die Allgemeinverbindlicherklärung erleichtert werden, damit sie tatsächlich wieder nutzbar gemacht wird? Professor Thüsing hat hier Vorsicht angemahnt. Wie ist die Haltung von ver.di? In welchen Branchen wird die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung besonders deutlich? Die Sozialwirtschaft wurde schon angesprochen. Gibt es noch andere Branchen?

Sachverständiger Werneke: Das derzeitige Prinzip, dass ein Antrag, der von zwei Tarifvertragsparteien dem Tarifausschuss vorgelegt wird, eine Mehrheit im Tarifausschuss braucht, hat sehr wohl Wirkungen über das konkrete Verfahren hinaus, wie es dargestellt wurde. Meine Erfahrung ist in vielen Verhandlungen in den vergangenen Jahren, dass Arbeitgeberverbände von vorn herein erklärt haben, dass sie gar nicht bereit sind, bis in das Stadium der Antragstellung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages zu gehen, weil eh klar ist, dass dort kein Konsens mit der BDA und den anderen auf der Arbeitgeberseite im Tarifausschuss vertretenen Vertreterinnen und Vertretern zu erreichen sind und es von daher gar nicht zu der Antragstellung kommt. Daher ist die Umkehrung des Mehrheitsprinzips ein ganz wichtiger Punkt - neben der Stärkung des öffentlichen Interesses als Antragsgrund, so dass es keine lokale

Möglichkeit gibt für Antragstellungen für allgemeinverbindliche Tarifverträge, sondern dann, wenn in einer Branche gewünscht und dies durch die Tarifvertragsparteien für erforderlich gesehen wird, auch Anträge kommen. Die zweite Ebene ist, dass es aber auch so ist, dass die Bereitschaft von Arbeitgeberverbänden, Tarifverträge zu erstrecken, nachgelassen hat. Das hat viel mit der Veränderung des Aufbaus und der Zusammensetzung der Arbeitgeberverbände zu tun. Das klassische Beispiel dafür ist der Handel. Den Einzelhandel nehme ich hier mal als Beispiel. Wir hatten dort vor 20 Jahren allgemeinverbindliche Tarifverträge, weil es ein Interesse an einem Level Playing Field gegeben hat bei der Mehrzahl der Betriebe, der Mitgliedsbetriebe der Arbeitgeberverbände des Einzelhandels – das sind regionale Verbände. Das hat sich gewandelt aufgrund des Konzentrationsdruckes, der Ausbau der Flächen, den es gegeben hat insbesondere in den 2000er Jahren. Dann ist Schritt für Schritt die Zahl der OT-Mitglieder größer geworden. Heute nehmen die OT-Betriebe beherrschenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen der Verbände. Um es dann auf den Punkt zu bringen oder dem Ganzen die Krone aufzusetzen: Selbst der absolute Tarifgegner Amazon ist nicht tarifgebundenes Mitglied des Einzelhandelsverbandes, um Einfluss auf das dortige Tarifgeschehen zu nehmen. So haben sich die Dinge gewandelt in den letzten Jahren.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die nächste Frage geht auch an Frank Werneke. Wenn der Bund Aufträge vergibt, dann gehen diese Aufträge in der Regel an die billigsten Anbieter. Damit sind die Unternehmen im Nachteil, die fair und verantwortungsvoll nach Tarif bezahlen. Das geht aus unserer Sicht gar nicht; denn damit werden ja Tariffucht und schlechte Löhne auch noch finanziell belohnt. Welche Bedeutung beziehungsweise Wirkung hätte ein Bundestariftreuegesetz und wie sollte es aus Sicht von ver.di ausgestaltet werden?

Sachverständiger Werneke: Vor allen Dingen haben wir eine schmerzliche Lücke auf der Bundesebene. Es ist schon einmal gesagt worden, dass wir ein Auftragsvolumen von 400 bis 500 Mrd. € jährlich der öffentlichen Hand, der öffentlichen Unternehmen haben. Von daher ist es ein enormer Hebel, um die Tarifbindung zu stärken. Wir haben mittlerweile in 15 von 16 Bundesländern Tariftreuegesetze, die allerdings in der Ausgestaltung ganz unterschiedlich sind und teilweise nur für einzelne Branchen gelten, zum Beispiel für den Nahverkehr. Auf der Bundesebene gibt es überhaupt gar keine Regelung und natürlich machen die Aufträge des Bundes und vor allen Dingen auch der Bundesbehörden und der nachgelagerten Bundeseinrichtungen bis hin zur Autobahngesellschaft – um mal ein Beispiel zu nennen – deutlich, dass es dort um ein erhebliches Auftragsvolu-



men geht. Es geht von daher um eine Vorbildfunktion. Unsere Vorstellung ist die, dass ein Bundestarifreugesetz Landesregelungen nicht verdrängt, aber dort, wo keine Landesregelungen existieren, weil sie für das ganze Bundesland nicht bestehen oder die Landesregelung eben nur sehr schmal für einzelne Branchen angesetzt sind, überall dort, das Bundestarifreugesetz Wirkung entfaltet und eben originär für die Aufträge, die auf der Bundesebene vergeben werden, wirkt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch mal eine Frage an Frank Wernicke. Ich denke, die kann in kurzer Zeit beantwortet werden. Wie beurteilt ver.di unseren Vorschlag, den Mitgliedsbeitrag an Gewerkschaften aus dem Arbeitnehmerpauschbetrag herauszunehmen, also auch hier eine steuerliche Entlastung vorzunehmen?

Sachverständiger Werneke: Das ist sinnvoll, weil durch die Werbekostenpauschale in aller Regel für Beschäftigte mit kleineren und mittleren Einkommen die Absetzbarkeit de facto nicht wirkt. Es ist so, dass insbesondere Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen jeden Euro zweimal umdrehen. Von daher hat die Frage, was kostet eine Gewerkschaftsmitgliedschaft, Relevanz. Es würde uns die Mitgliederwerbung und auch das Halten von Mitgliedern erleichtern, wenn es hier zu einer Veränderung in dem vorgeschlagenen Sinne kommt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wir fordern, dass Betriebe öffentlich transparent machen sollen, ob sie tarifgebunden und Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. Wie bewerten Sie diese Forderung auch vor dem Hintergrund, dass es immer mehr OT-Mitgliedschaften gibt?

Sachverständiger Werneke: Hierzu gibt es keine Mitteilungspflicht, und es ist auch so, dass in aller Regel Arbeitgeberverbände Auskunft darüber verweigern, welche Mitgliedsbetriebe tarifgebunden und welche nicht tarifgebunden sind. Es ist in der Praxis nicht selten, dass deshalb diese Wechsel in die OT-Mitgliedschaften monatelang im Betriebsrat, der Belegschaft und uns als zuständiger Gewerkschaft nicht bekannt werden und damit ein schleichender Prozess einsetzt, dass dann Monate nach dem Wechsel in die OT-Mitgliedschaft bei Neueinstellungen auf einmal angefangen wird, eben nicht mehr den Tarifvertrag in Anwendung zu bringen und so Stück für Stück ein tarifloser Zustand geschaffen wird.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Herr Werneke, auch für die Punktlandung an dieser Stelle. Jetzt kommen wir zur freien Runde, und da hat sich als erster aus der SPD-Fraktion der Kollege Bernd Rützel gemeldet.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Herrn Körzell vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Welchen Gewinn soll ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften für die Verfolgung individueller Ansprüche der Arbeitnehmerinnen/des Arbeitnehmers haben? Ich denke an den Mindestlohn zum Beispiel. Wie schätzen Sie dies insbesondere im Vergleich zu den bereits bestehenden Möglichkeiten von Einwirkungsklage, Unterstützung im Individualverfahren ein? Was bringt also ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften?

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Natürlich bestehen wir erst mal darauf, dass Kolleginnen und Kollegen, die unter Tarifvertragsbindung fallen, wenn sie nicht ordentlich bezahlt werden, das auch geltend machen und einklagen. Ich habe das selber mal gemacht, weiß wie das geht und dass es gar nicht weh tut. Aber wir erleben auch, dass viele Menschen einfach aus Angst heraus, den Arbeitsplatz zu verlieren, sagen, weil sie gegen ihren Arbeitgeber vorgehen, ihre Lohnansprüche einklagen, dass sie genau dieses Klagerecht nicht wahrnehmen. Und hier ist der Vorschlag, dass durch ein Verbandsklagerecht wir als Gewerkschaften nicht nur diese Lohnansprüche, sondern auch Mindestlohnansprüche – wir sehen das auch in großem Ausmaß, dass die Mindestlöhne nicht gezahlt werden – kollektiv für die Beschäftigten einklagen können, damit sie zu ihrem Recht kommen. Wir kennen Verbandsklagerechte im Umweltbereich und an vielen anderen Stellen. Man muss sich die Frage stellen, warum ausgerechnet im Arbeitsrecht bzw. bei der Entlohnung, da wo es darum geht, wie Menschen ihr Leben gestalten, warum es dort nicht geht. Da wollen wir, dass wir durch ein Verbandsklagerecht als Gewerkschaften die Ansprüche geltend machen können für eine größere Gruppe, die dann auch entsprechend den Menschen und den Beschäftigten zu Gute kommt.

Abgeordneter Pohl (AfD): Ich habe da mal nach beim Kollegen Rützel. Zum Verbandsklagerecht hätte ich gern Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing gehört. Was sieht er für Risiken, was sieht er für Chancen bei Einführung eines Verbandsklagerechtes?

Sachverständiger Professor Dr. Thüsing: Das Verbandsklagerecht ist sicherlich nicht undenkbar und es ist eine Forderung, die schon seit längerem im Raum steht. Man muss nur sehen, wo die Rechtfertigungslasten liegen. Dass ich fremder Leute Rechte einklage, ist erstmal rechtfertigungsbedürftig, nicht der umgekehrte Fall, das ist einfach so. Es gibt das Verbandsklagerecht durchaus im Ausland. Im französischen Recht ist das vorgelesen, auch aufgrund der etwas anderen Stellung, die die Gewerkschaften dort haben. Dort wird es im Schrifttum verbreitet als „vergiftetes Geschenk“ bezeichnet, weil damit gegebenenfalls auch eine gewisse Attitüde des „ich weiß es besser



als der, der unmittelbar berechtigt ist“ damit verbunden ist. Das muss nicht immer gegeben sein, aber das sind Vorbehalte, die gebracht werden. Ich weise nur darauf hin, dass bislang auch aktuell die Gewerkschaften nicht schutzlos sind. In der Burda-Entscheidung ist deutlich gemacht worden, dass die tarifabschließende Gewerkschaft sehr wohl einen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, der breitflächig gegen den Tarifvertrag verstößt, geltend machen kann. Wenn ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wird und der Arbeitgeber sich hieran nicht hält, dann ist er bereits *de lege lata* und aufgrund des aktuellen Rechtes der Gewerkschaft ist es möglich, dieses Verhalten zu unterbinden. Insofern muss man sehen, dass diese Forderungen dann vielleicht doch nicht die Fälle erfassen, an die man zuerst denken würde. Darüber hinaus ist das wiederum ein Vorbehalt, den man in die Diskussion mit einbringen und den man abwägen muss, da es natürlich dann noch in einer gewissen Weise in die Konkurrenz zu den Regelungen des Betriebsverfassungsrechts treten würde. Das Betriebsverfassungsrecht, der Betriebsrat hat Unterlassungsansprüche, die dort aber enumerativ ausdrücklich aufgezählt sind. Sie haben einen Anspruch darauf, den Arbeitgeber zu zwingen, das geltende Recht einzuhalten. Hier dann ein weiteres Recht zu schaffen, wird auch stückweise eine Konkurrenzsituation schaffen. Einmal mehr zeigt sich, dass Betriebsverfassungsrecht und Tarifrecht nicht unabhängig voneinander zu denken sind, sondern stets in Wechselbezogenheit. Wer nur die eine Materie betrachtet, bei dem besteht die Gefahr, dass er eben nicht das ganze Übel sieht.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Frage richtet sich an die BDA. Wie bewerten Sie die vorgeschlagene steuerliche Privilegierung von Gewerkschaftsbeiträgen und welche Auswirkungen erwarten Sie auf das Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Diese steuerliche Privilegierung, die angesprochen worden ist, das ist in der Tat ein sehr eigenes Ding. Ich kann auf der einen Seite nachvollziehen, dass man sagt: Also dieser Gewerkschaftsbeitrag, der wird aufgezehrt durch den Pauschbetrag, den müssen wir in anderer Weise privilegieren. Diese Forderung, die zum Beispiel auch in anderem Kontext erhoben wird und die auch andere Vereinigungen betrifft, die ist nicht völlig aus der Welt. Da muss man aber sehr genau aufpassen, wie man das macht. Und alle Forderungen, die im Augenblick auf dem Tisch liegen, führen in meinen Augen zu einer Schieflage. Es gibt ein sehr umfangreiches Gutachten aus dem Hause des Hugo Sinzheimer Instituts, das sich sehr differenziert damit beschäftigt und sagt, „Wir machen mal einfach den dreifachen durchschnittlichen Mitgliedsbeitrag“. So geht es

nicht, dass man pauschal über alle Arbeitsverhältnisse einfach irgendeine Zahl haut und sagt: „So, das ist jetzt die richtige Zahl.“ Wenn man so etwas angehen will, muss man eine sehr viel differenziertere und vor allen Dingen keine einseitige Lösung finden, die einen unzulässigen Druck in die Tarifbindung, genauer gesagt in die Koalitionsbetätigung ausübt. Auch das muss verhindert werden. Und ob man sich vor diesem Hintergrund einen besonders großen Gefallen tut, das jetzt als erstes und durchschlagendes Mittel anzuwenden, da kann man lange drüber philosophieren, insbesondere da man Erfahrungen mit so was hat. Alle hier anwesenden Abgeordneten kennen eine Steuerprivilegierung für den Mitgliedsbeitrag in Parteien und ich habe im Augenblick nicht den Eindruck, dass diese Steuerprivilegierung dazu geführt haben sollte, dass die Beitritte in die Parteien nun in besonderer Weise und nachträglich gestiegen wären. Eine Steuerprivilegierung darf nicht in die Koalitionsfreiheit eingreifen. Aber es gibt durchaus Möglichkeiten, so etwas auszugestalten, aber dann bitte nicht pauschal und nicht einfach über einen Leisten gebrochen.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Herr Werneke, Sie haben das Beispiel des Einzelhandels vorhin schon erwähnt, wo über Jahre eine allgemeinverbindliche Erklärung galt, was inzwischen nicht mehr der Fall ist. Können Sie hier vielleicht noch einmal plastisch aus der Praxis darstellen, was das für eine Auswirkung auf die Beschäftigten der Branche hatte und was aus Ihrer Sicht an Rahmenbedingungen sich ändern müsste, damit es wieder zu einer Allgemeinverbindlicherklärung im Einzelhandel käme?

Sachverständiger Werneke: Die Entwicklung der letzten 20 Jahre, die dazu geführt hat, dass wir heute eine Tarifbindung haben – auf jedenfalls signifikant von unter 50 Prozent – hat verschiedene Ursachen. Es ist so, dass einfach große neue Player auf den Markt getreten sind, die in aller Regel nie tarifgebunden waren. Wenn sie überhaupt Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, dann im Bereich von OT-Mitgliedschaften. Das gilt zum Beispiel für den gesamten Bereich der jungen Mode, wo einfach heute die Anbieterschar eine vollkommen andere ist als vor 20 Jahren. Dann haben wir große Veränderungsprozesse im Versandhandel. Und es gibt ein Phänomen, was eigentlich die größte Dynamik hervorgerufen hat, das im Einzelhandelsjargon „Privatisierung“ genannt wird. Nun reden wir über einen privatwirtschaftlich organisierten Bereich, aber mit Privatisierung ist gemeint, dass da, wo in genossenschaftlichen Verbänden Edeka, Rewe, um zwei Beispiele zu nennen, einzelne Genossen heraustreten und aus der Genossenschaft heraus, aus der Tarifbindung austreten. Bei Edeka ist es so, wenn über Nacht aus Edeka Edeka-Prawalski wird, ist auch die Tarifbindung weg. Und das hat enorme Schwächewirkung in Bezug auf die Tarifbindung. Deshalb ist die



Frage, wie dieser Betriebsübergang ist und ob dort eine kollektive Nachwirkung stattfindet, ganz wesentlich für die Stabilisierung des Tarifvertragsystems im Einzelhandel.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine letzte Frage an Frank Werneke kann ich ganz gut anschließen. Das Thema ist mir sehr wichtig. Betriebsübergänge bzw. die Bildung von Tochtergesellschaften werden häufig dazu genutzt, dass sie sich den tarifvertraglichen Regelungen entziehen. Das ist aus unserer Sicht eine un-gute Entwicklung, weil die Tarifbindung so natürlich immer weiter sinkt und im Übrigen auch so Unternehmen immer weiter zersplittern. Wir wollen, dass die Tarifverträge so lange gelten, bis ein neuer Tarifvertrag verhandelt und auch abgeschlossen ist. Ganz kurz, wie beurteilt ver.di diese Forderung, ist sie notwendig und richtig?

Sachverständiger Werneke: Sie ist notwendig. Ich habe über viele Jahre selbst die Verhandlungen für das Zeitungsverlagsgewerbe geführt, wo dieses Verfahren besonders ausgefeilt ist. Es ist nicht untypisch, dass ein Zeitungsverlag mit vielleicht 130 Beschäftigten in bis zu 25 Gesellschaften organisiert ist, wo zum Teil nur zwei, drei, vier Beschäftigte sind. Das ist völlig abnormal und dysfunktional für das betriebliche Geschehen, hat aber einzig und allein den Zweck, die gewerkschaftlich organisierten Kerne zu isolieren und drum herum tariffreie Zonen zu schaffen. Von daher gibt es hier

dringenden Handlungsbedarf, zumal dieses Modell in immer mehr Branchen um sich greift.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Herr Werneke. Damit sind wir am Schluss unserer heutigen öffentlichen Anhörung angelangt. Mir bleibt jetzt nur noch Ihnen, meine Damen und Herren Sachverständigen ganz besonders herzlich für Ihre Antworten zu danken. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten für ihre Fragen und auch denjenigen, die am Fernsehen oder bei Webex passiv teilgenommen haben durch aktives Zuhören. Ich danke den Damen und Herren von der Technik, die es überhaupt möglich gemacht haben, dass wir hier auf diesem Wege zueinander gekommen sind, ein ganz besonderes Dankeschön, denn ohne die Technik wäre es nichts gewesen. Und der größte Dank geht, wie immer, ans Sekretariat, was die Verantwortung für die Gesamtorganisation hat und was auch in kurzer Frist wieder – da bin ich sicher – das Protokoll dieser öffentlichen Anhörung wird vorlegen können. Auch dafür ein ganz besonders herzliches Dankeschön. Damit wünsche ich Ihnen allen für den weiteren Nachmittag viel Erfolg, frohes Schaffen und dann später auch einen schönen Feierabend und eine gute Woche. Herzlichen Dank, die Sitzung ist geschlossen.

Ende der Sitzung: 16:11 Uhr



Personenregister

- Beeck, Jens (FDP) 3
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 3, 13, 14, 18
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 3, 4, 7, 11, 12
Däubler, Prof. Dr. Wolfgang 3, 4, 10, 14, 15, 16
Düwell, Prof. Franz Josef 3, 4, 5, 6, 9, 10, 15
Griese, PStSin Kerstin (BMAS) 3, 4
Kandaouroff, Katrin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4
Kapschack, Ralf (SPD) 3, 10
Kohaut, Dr. Susanne (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 3, 4, 5, 6, 8
Kolbe, Daniela (SPD) 3
Körzell, Stefan (Deutscher Gewerkschaftsbund) 3, 4, 6, 9, 10, 13, 17
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 3, 15
Meiser, Pascal (DIE LINKE.) 1, 3, 4, 14, 15, 18
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 3, 4, 16, 17, 19
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 3
Pohl, Jürgen (AfD) 3, 11, 12, 17
Rützel, Bernd (SPD) 3, 9, 10, 17
Schreck, Kurt, Erlenbach 3, 4
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 3, 5, 6, 7, 8
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 16, 17
Werneke, Frank 3, 4, 8, 11, 16, 17, 18, 19
Wohlfeil, Jens Dirk (Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) 3, 4, 13, 14, 15
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4, 6, 8, 14, 18