

Schriftliche Stellungnahme

Kurt Schreck, Erlenbach

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 7. Juni 2021 um 14:30 Uhr
zum

a) 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

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

Tarifbindung stärken – Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern - BT-Drucksache 19/28772

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

siehe Anlage

Sehr geehrter Herr Vorsitzender

Dr. Matthias Bartke, MdB,

zum Thema "Tarifbindung" am 7.6. erhalten Sie nachfolgende Stellungnahme:

Die Tarifbindung in Deutschland nimmt stetig ab, immer weniger Arbeitnehmer fallen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Viele Betriebe, insbesondere in den neuen Bundesländern, verlassen tarifschließende Arbeitgeberverbände oder schließen sich Verbänden ohne Tarifbindung an.

Für Millionen abhängig Beschäftigte bedeutet dies Unsicherheit hinsichtlich wesentlicher Arbeitsnormen, insbesondere ihrer Einkommen.

Tarifverträge sind eine wesentliche und existenzielle Grundlage für die Arbeitnehmer bezüglich ihrer Arbeitssituation. Sie regeln nicht nur primär die Einkommen sondern in hohem Maße wichtige weitere Arbeitsbedingungen, nach welchen sie ihre Arbeitskraft und ihre Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb erbringen. Insoweit ist ein geltender und anwendbarer Tarifvertrag eine überaus wichtige Grundlage und Notwendigkeit für das Arbeitsverhältnis.

Es muss folglich das Anliegen aller am Wirtschafts- und Arbeitsleben beteiligten Unternehmen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Verbänden, Arbeitnehmer und ihre betrieblichen Vertretungsgremien sein, dass bestehende Arbeitsverhältnisse auf der Basis vernünftiger Regelungen und Verträge bestehen. Dies schafft Rechtssicherheit sowohl für die Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber.

Ich sehe primär zwei Möglichkeiten bzw. Notwendigkeiten, dieser Entwicklung entgegenzuwirken oder anders ausgedrückt, die Anzahl der Arbeitsverhältnisse mit tariflicher Grundlage und der Schaffung von mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, aber auch für Betriebe bzw. Unternehmen wieder deutlich zu erhöhen.

Notwendig sind Schritte zur Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen. Die bisherigen Hürden hinsichtlich der Zahl tarifgebundener Betriebe mit der Anforderung einer Mindestzahl von Beschäftigten muss künftig flexibler gehandhabt werden. Das Tarifvertragsgesetz und entsprechende Richtlinien sind dahingehend zu ändern, wonach die Bewertung eines öffentlichen Interesses zur Anwendbarkeit von Tarifverträgen an erster Stelle im Fokus möglicher AVE-Entscheidungen stehen muss. Die Anzahl von Betrieben eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder auch einer Innung und die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind bei der Bewertung einer AVE weiterhin eine wesentliche Grundlage, allerdings nicht mehr das entscheidende Kriterium.

Ein wesentlicher Grund für eine Reihe sog. "tarifloser Landschaften" ist die Tatsache, wonach selbst "große Gewerkschaften" nicht in der Lage sind, überhaupt Tarifverträge abzuschließen und zu vereinbaren. Dies gilt u.a. für wesentliche Regionen wie auch Branchen und vor allem für kleinere Betriebsgrößen, in welchen sie häufig über lediglich wenige bis keine Mitglieder verfügen. Dies gilt u.a. vor allem für Dienstleistungsbereiche wie auch für das Handwerk. Keine oder nur wenige Mitglieder bedeutet keine Präsenz und überwiegend keine Mitarbeitervertretung. Und dies begründet i.d.R. keinen Anspruch und keine Möglichkeit Tarifverträge durchzusetzen und keine Tarifbindung herzustellen. Folglich besteht die Notwendigkeit, tarifvertragliche Grundlagen und eine Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse über zusätzliche und beschleunigte

Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE) zu erwirken. Dazu besteht dringender Bedarf, der Gesetzgeber muss dahingehend die Voraussetzungen schaffen.

Ein weiterer Schritt in Zukunft wieder mehr und zusätzliche Arbeitsverhältnisse auf einer tariflichen Grundlage zu gestalten und für mehr Rechtssicherheit zu sorgen besteht darin, auch Betriebsräten bzw. Gesamtbetriebsräten rechtlich zu gestatten, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich verbindliche Betriebsvereinbarungen bzw. Firmen-oder Haustarifverträge mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder Unternehmen abzuschließen. Dies bedarf einer Änderung des sog. Tarifvorbehaltes im Tarifvertragsgesetz zugunsten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wie auch notwendiger Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes.(BetrVG).

Den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen (BR, GBR) sollten Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen wie auch der Lohngestaltung und der Vereinbarung von Einkommen eingeräumt werden. Dies dient der Rechtssicherheit sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Insbesondere betriebliche Entwicklungen und wirtschaftliche Gegebenheiten können somit zusätzliche Berücksichtigung finden. Dies könnte beispielsweise insbesondere betriebliche Akkord- und Prämiensätze, besondere Leistungsanreize, besonderer betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, innerbetrieblicher Fort-und Weiterbildungsmaßnahmen aber auch eine Berücksichtigung evtl. wirtschaftlich schwieriger Entwicklungen und Phasen beinhalten.

Entsprechende Betriebsvereinbarungen oder ein solcher Firmen-bzw. Haustarifvertrag wären aber grundsätzlich nur für solche Betriebe möglich, welche bislang nicht tarifgebunden sind und dementsprechend kein Branchentarifvertrag Anwendung findet. Evtl. Vorbehalte, wonach in solchen betrieblichen Vereinbarungen und Verträgen sog. Dumpinglöhne festgeschrieben werden könnten, entbehren der Grundlage. Sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber sind durchaus in der Lage, eine solche Situation sowohl rechtlich wie auch moralisch zu bewerten. Ganz im Gegenteil. Durch die Öffnung der Möglichkeit, auch einzelnen Arbeitgebern und den Betriebsräten zu gestatten tarifliche Abmachungen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu vereinbaren würde bedeuten, wonach künftig wesentlich mehr Arbeitnehmer tariflich abgesichert sind und eine höhere Tarifbindung erreicht wird.

Kurt Schreck, Erlenbach