

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

09.04.2024

Im Rahmen der Landtags-Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 17. April 2024

Zum Antrag der Fraktion der SPD „Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!“ (Drs. 18/6851)

Zusammenfassung

Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Sozialpartner in Ausübung der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie ist ein entscheidender Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft und des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Für uns als unternehmer nrw hat das Thema Tarifbildung daher einen hohen Stellenwert. Allerdings werden in dem Antrag falsche Handlungsansätze aufgegriffen. Insbesondere wäre ein Tariftreugesetz der völlig falsche Weg. Es führt nicht zu mehr Tarifbindung, widerspricht dem Prinzip der Tarifautonomie und würde die öffentliche Auftragsvergabe unnötig verkomplizieren. Dies haben nicht zuletzt auch die Erfahrungen gezeigt, die die nordrhein-westfälische Wirtschaft mit Landesgesetzen zur Tariftreue gemacht hat.

I. Grundsätzlich: Tarifautonomie wahren!

Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Tarifpartner ist ein Kernelement der sozialen Marktwirtschaft und ein entscheidender Pfeiler des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Die Tarifautonomie ist ein Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Sie ist daher auch zu Recht durch das Grundgesetz geschützt.

Ein Tariftreugesetz wäre ein Eingriff in gesetzlich verankerte Tarifautonomie. Das Grundgesetz garantiert den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) eine geschützte Rolle. Und: Mit dem Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit überlässt der Gesetzgeber den Unternehmen die freie Entscheidung, ob sie Mitglied von tarifgebundenen Arbeitgeberverbänden sein wollen. In beides würde der Staat mit einem Tariftreugesetz – zumindest indirekt – eingreifen.

Ein Tariftreuegesetz steigert nicht die Tarifbindung. Es werden nur dann mehr Firmen tarifgebunden sein, wenn ein Tarifvertrag zur betrieblichen Realität der Unternehmen passt. Wie diese aussieht und was benötigt wird, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, können nur die Praktiker selbst entscheiden. Ein Gesetz „von oben“ wird hierbei nichts bewirken.

Eine Reform der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) ist nicht erforderlich. Zur verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie gehört wie bereits dargestellt nicht nur das Recht, einer Tarifvertragspartei beizutreten, sondern auch das Recht, einer solchen Koalition fernzubleiben. Daher nimmt die AVE von Tarifverträgen eine Sonderrolle im deutschen Tarifsysteem ein. Nicht für jede Branche und Tarifvertragspartei kommt die AVE in Frage. Wir stehen dementsprechend für die Koalitionsfreiheit und einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der AVE. Eine Reform ist aus unserer Sicht nicht erforderlich.

II. Stärkung der Sozialpartnerschaft: Gestaltungskraft nutzen statt staatlich regulieren

Arbeitsverhältnisse zu regeln ist Aufgabe der Tarifparteien. Sie sorgen an dieser Stelle für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie für pragmatische und den Anforderungen der verschiedenen Branchen gerecht werdende Lösungen. Dieses Tarifvertragssystem und das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifpartnern darf durch staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie und immer neue gesetzliche Regulierungen der Arbeitsbedingungen nicht weiter gestört werden. Vielmehr sollte Politik wieder stärker auf die praxis- und bedarfsgerechte Gestaltungskraft der Tarifpartnerschaft gesetzt und dieser Spielräume eröffnet werden.

Die Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartner selbst. Die Sozialpartner müssen eigenverantwortlich durch moderne Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband (oder zu einer Gewerkschaft) schaffen können. Hierfür brauchen sie Handlungsspielräume, die sie selbst ausgestalten können.

III. Tariftreuegesetz: Bürokratisch und mittelstandsfeindlich

Das Vergaberecht darf nicht instrumentalisiert werden. Das Vergaberecht dient der transparenten Versorgung der öffentlichen Hand mit Gütern und Dienstleistungen und hat sich in erster Linie an Aspekten der Wirtschaftlichkeit zu orientieren. Zusätzliche Kriterien im Vergaberecht machen dieses auch intransparenter, was u.a. zu Rechtsunsicherheiten führt.

Eine Verknüpfung der Vergabe mit Tariftreue wäre mit großem bürokratischem Aufwand verbunden. Zwar sprechen Befürworter eines Tariftreuegesetzes immer davon, dass die Vergabe „auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruhen“ bzw. ganz unkompliziert umgesetzt werden soll. Die Erfahrungen zeigen aber, dass ein tatsächlich unbürokratischer Weg höchst unrealistisch ist. Jede Regel in diese Richtung ist mit Dokumentations- und Prüfpflichten verbunden und würde damit einen erheblichen Aufwand für Behörden und Betriebe mit sich bringen.

Es gilt, die Vergabe zu beschleunigen, sie darf nicht weiter verkompliziert werden. Gerade in Zeiten, in denen zum Beispiel der Infrastrukturausbau für die Transformation beschleunigt werden muss, darf Vergabe nicht zusätzlich belastet, verkompliziert und damit auch verlangsamt werden. Dies würde das klare und richtige Ziel von Bundesregierung und Landesregierung, Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie die Transformation insgesamt zu beschleunigen, konterkarieren.

Ein Tariftreuegesetz würde den Mittelstand massiv benachteiligen. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ohne große Verwaltungsstrukturen wäre ein solches Gesetz eine deutliche Benachteiligung, da sie mit Nachweis- und Kontrollpflichten überproportional belastet wären. Gerade bei niedrigen Auftragssummen ist der Aufwand unverhältnismäßig. Dies droht kleine und mittlere Unternehmen von einer Angebotsabgabe abzuhalten.

Ein Tariftreuegesetz widerspricht dem Belastungsmoratorium. Angesichts der strukturellen Krise unserer Wirtschaft müssen zusätzliche Belastungen unbedingt vermieden werden. Mit einem Tariftreuegesetz würde gegen dieses Ziel, Betriebe nicht weiter zu belasten, klar verstoßen.

Fehler der Vergangenheit dürfen nicht wiederholt werden. NRW hat schlechte Erfahrungen mit entsprechenden Gesetzen (Gesetz zur Tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (TTG) aus dem Jahr 2002 und Tariftreue- und Vergabegesetz v.a. der Jahre 2012 bis 2017) gemacht. Die Rückmeldungen seinerzeit aus unseren Mitgliedsverbänden und den Unternehmen ergaben ein sehr eindeutiges Bild: Bürokratie, Überregulierung, überflüssige Kosten und erheblicher Mehraufwand bei Betrieben und öffentlicher Hand. Auch ist nicht ersichtlich, dass die Regelungen Einfluss auf die Tarifbindung gehabt hätten.

IV. „Prekäre“ Beschäftigung und Arbeitsschutz: Keine neuen Regulierungen

Bereits hohe Standards in Deutschland verankert. Kaum ein anderes Land auf der Welt verfügt über derart hohe Sozial- und Arbeitsstandards wie Deutschland. Gerade in den vergangenen Jahren sind noch einmal viele Gesetze in dieser Hinsicht hinzugekommen. Es ist daher nicht erforderlich und auch systemwidrig, zusätzlich

zu den unzähligen Spezialgesetzen weitere Bestimmungen für den Teilbereich öffentlicher Auftragsvergabe festzulegen.

Diskussionen über das Fehlverhalten einiger weniger dürfen politisch nicht ausgenutzt werden. In Frage gestellt werden – wie auch im Antrag zu sehen – immer wieder die vermeintlich „prekären“ Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sind flexible Arbeits- und Beschäftigungsformen essentiell, damit sich der Arbeitsmarkt weiterhin positiv entwickeln kann und Beschäftigungschancen besonders in schwierigen Zeiten und gerade auch für Gruppen mit Vermittlungshemmnissen bestehen bleiben.

Die Arbeitgeberverbände stehen für gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung in ihren Betrieben. Es ist absolut nachvollziehbar, dass in allen Wirtschaftsbereichen und Branchen auf ein hohes Arbeitsschutzniveau hingewirkt werden soll und muss. Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen verhindert und notwendigenfalls geahndet werden.

Der bestehende Rahmen aus Arbeitsrecht und Arbeitsschutzregelungen ist sehr umfassend und ausreichend. Was Missbrauch ist, bestimmt der Gesetzgeber bereits heute im ausreichenden Maße. Der bestehende Rahmen muss durchgesetzt werden, illegales Verhalten ist selbstverständlich inakzeptabel und zu ahnden. Dazu stehen unterschiedliche und ausreichende Instrumente zur Verfügung. Gezieltes Handeln ist sinnvoller als pauschale gesetzliche Überregulierung. Statt immer neuer rechtlicher Regulierungen muss durch wirksame Kontrollen und angemessene Strafen geltendes Recht durchgesetzt werden.

Mittel der Wahl ist eine wirksame staatliche Kontrolle auf Basis des bestehenden Rechts. Der bestehende Rechtsrahmen muss konsequent umgesetzt werden. Gegen Rechtsmissbrauch und Verstöße in einzelnen Betrieben oder Branchen muss die Umsetzung bestehender Sanktions- und Schutzmöglichkeiten dort überprüft werden, wo sie bisher öffentlich versagt hat. Die Arbeitsschutzverwaltung und die zuständigen Kontrollbehörden sind dafür unbedingt angemessen auszustatten. Unverhältnismäßige Kontrollen und Pauschalverurteilungen sind hingegen abzulehnen.