



8. ZAAR-Tagung

Ordnungsfragen des Tarifvertragsrechts

Freitag, 2. September 2016
Hamburg, Bucerius Law School



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Stichtagsregelungen in Sanierungstarifverträgen – Belastungen für Außenseiter	
<u>Professor Dr. Oliver Ricken</u> Universität Bielefeld	5
<hr/>	
Regulierung der OT-Mitgliedschaft – Schutz des Tarifvertrags vor Fremdbestimmung?	
<u>Professor Dr. Martina Benecke</u> Universität Augsburg	9
<hr/>	
Tarifliche Ausbildungsplatzabgabe zu Lasten Soloselbständiger	
<u>Professor Dr. Volker Rieble</u> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht	11
<hr/>	
Tarifvertragliche Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung	
<u>Privatdozent Dr. Daniel Ulber</u> Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	15

Ordnungsfragen des Tarifvertragsrechts

Das Tarifvertragsrecht kommt nicht zur Ruhe. Während die Tarifeinheit in den letzten Jahren intensiv (aus-)diskutiert wurde, haben Gesetzgeber und Rechtsprechung an anderen Stellen starke Impulse gesetzt. Die seit 2014 erweiterten Möglichkeiten der Allgemeinverbindlicherklärung werden mittlerweile ausgiebig genutzt, und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant für 2017, die Zeitarbeit noch mehr als bisher tarifvertraglicher Regulierung zu unterwerfen. Zudem hat das BAG in letzter Zeit die Stellung von Nichtorganisierten sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite verschlechtert. Für die Arbeitgeber werden die Anforderungen an Verbandsstrukturen „ohne Tarifbindung“ (OT) zunehmend strenger gehandhabt. Wohl noch größere Probleme haben gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer zu erwarten. Ihnen können nach der jüngeren BAG-Judikatur in Unternehmenskrisen erhebliche Tarifsozialleistungen vorenthalten werden, selbst wenn sie arbeitsvertraglich die Geltung von Tarifvertragsregeln vereinbart haben. Alle genannten Maßnahmen der (Richter-)Rechtsetzung zielen darauf, Tarifmacht über den Kreis der Koalitionsmitglieder hinaus zu erstrecken. Damit stellen sich Fragen nach dem tarifpolitischen Sinn und nach den entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Wir freuen uns, diese Fragen mit Ihnen zu diskutieren.

Richard Giesen (ZAAR)
Matthias Jacobs (BLS)
Abbo Junker (ZAAR)
Volker Rieble (ZAAR)

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.20 Uhr	Stichtagsregelungen in Sanierungstarifverträgen – Belastungen für Außenseiter <i>Professor Dr. Oliver Ricken</i> Universität Bielefeld
	Diskussion
11.30 Uhr	Regulierung der OT-Mitgliedschaft – Schutz des Tarifvertrags vor Fremdbestimmung? <i>Professor Dr. Martina Benecke</i> Universität Augsburg
	Diskussion
12.40 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.40 Uhr	Tarifliche Ausbildungsplatzabgabe zu Lasten Soloselbständiger <i>Professor Dr. Volker Rieble</i> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
	Diskussion
14.50 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.20 Uhr	Tarifvertragliche Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung <u>Privatdozent Dr. Daniel Ulber</u> Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Professor Dr. Oliver Ricken

Universität Bielefeld

Stichtagsregelungen in Sanierungstarifverträgen – Belastungen für Außenseiter

Übersicht

- I. Differenzierungsklausel und Stichtagsklausel
- II. Rechtsprechung
 1. Der Fall Nokia Networks
 2. Die Entscheidung der Gerichte
- III. Rechtliche Bewertung von Stichtagsklauseln
 1. Distanzierung von der Diskussion über die Differenzierungsklauseln
 2. Wirksamkeit von Stichtagsregelungen
 - a. Das Gleichbehandlungsgebot
 - b. Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit
 - c. Verstoß gegen die positive Koalitionsfreiheit
 - d. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
 - e. Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
 - f. Verstoß gegen Wertungen des Tarifvertragsgesetzes
 - aa. § 3 TVG
 - bb. Der Tarifvertrag als Ersatz für die Individualvereinbarung
 - cc. Der Tarifvertrag als Ersatz für gesetzliche Regelungen
- IV. Betriebsverfassungsrechtliche Komponente
- V. Resümee

Thesen

1. Im Gegensatz zu Differenzierungsklauseln lassen sich bei Stichtagsklauseln drei Gruppen identifizieren, nämlich die organisierten Arbeitnehmer, die vor dem Stichtag Gewerkschaftsmitglied waren und damit anspruchsberechtigt sind, die organisierten Arbeitnehmer, die nach dem Stichtag Gewerkschaftsmitglied geworden sind und die nicht organisierten Arbeitnehmer.
2. Auch wenn im Verhältnis zu Außenseitern die Stichtagsklausel Ähnlichkeiten zur Differenzierungsklausel aufweist, ist sehr fraglich, ob diese Erkenntnis weiterhilft. Insofern scheint es sinnvoll, die Diskussion über die tariflichen Stichtagsklauseln losgelöst von der Frage zu führen, ob es sich bei Stichtagsklauseln um Differenzierungsklauseln handelt oder nicht.
3. Im Hinblick auf Außenseiter kann von einem Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG durch die Tarifvertragspartner keine Rede sein. Denkbar erscheint jedoch ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz im Hinblick auf solche Gewerkschaftsmitglieder, die erst nach dem Stichtag ihre Mitgliedschaft begründet haben. Jedoch ist in der mit der Stichtagsklausel verknüpften Kalkulierbarkeit der Belastungen ein rechtlich anerkanntes Interesse der Tarifvertragsparteien zu sehen, den Kreis der anspruchsberechtigten tarifgebundenen Arbeitnehmer bestimmen zu wollen.
4. Außenseiter werden durch tarifliche Stichtagsklauseln nicht in ihrer negativen Koalitionsfreiheit beeinträchtigt. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages finden gerade auf diesen Personenkreis keine Anwendung. Für Außenseiter ist die Stichtagsklausel auch nicht geeignet, unzulässigen Druck zum Beitritt in die tarifschließende Gewerkschaft hervorzurufen, da der Arbeitnehmer auch bei einem Beitritt zu einem Datum nach dem Stichtag von der Leistung, die unter die Stichtagsklausel fällt, ausgeschlossen bleibt.
5. Kennzeichnend für die Tarifbindung, die durch die Gewerkschaftsmitgliedschaft vermittelt wird, ist das Unterwerfen unter die fremde Rechtsetzungsmacht. Das bedeutet aber auch, dass das Gewerkschaftsmitglied keinen Anspruch auf ein bestimmtes tarifpolitisches Handeln seiner Gewerkschaft haben kann, so dass im Vorenthalten tariflicher Leistungen nicht schon als solches ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit der Mitglieder zu sehen ist.
6. Die positive Koalitionsfreiheit des Einzelnen vermittelt keinen Anspruch auf ein bestimmtes tarifliches Regelwerk, sondern allein einen Anspruch darauf, am Regelungsgehalt von Kollektivverträgen, bei denen die eigene Vereinigung beteiligt war, potentiell zu partizipieren. Es steht aber den Tarifvertragsparteien

frei, den Inhalt von Tarifverträgen auszugestalten. Dies betrifft auch den persönlichen Anwendungsbereich von Tarifverträgen.

7. Aus § 3 TVG lässt sich keine Beschränkung der Rechtsetzungsmacht von Tarifvertragsparteien ableiten, nur solche Regelungen zu schaffen, die sich potenziell auch auf alle Arbeitnehmer erstrecken können.
8. § 310 Abs. 4 BGB zeigt, dass die Tarifvertragspartner gerade nicht denselben rechtlichen Einschränkungen unterliegen wie die Parteien des Individualarbeitsverhältnisses.
9. Im Gegensatz zu arbeitsrechtlichen Gesetzen ist die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags beschränkt und bezieht sich allein auf die unmittelbar Tarifgebundenen.
10. Das Akzeptieren von tarifvertraglichen Stichtagsklauseln in Sozialplantarifverträgen durch die Betriebsparteien ist, sofern für die Stichtagsklausel kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt, als Verletzung von §75 BetrVG zu klassifizieren. Auf der individualarbeitsrechtlichen Ebene bleibt jedoch dieser Verstoß sanktionslos.



Professor Dr. Martina Benecke

Universität Augsburg

Regulierung der OT-Mitgliedschaft – Schutz des Tarifvertrags vor Fremdbestimmung?

I. Einführung

II. Anforderungen an die Verbandssatzung

1. Die Logik des BAG
2. Konsequenzen beim Grundansatz
3. Allgemeine Voraussetzungen der OT-Mitgliedschaft
 - a) Mitteilungspflicht
 - b) Grundlage in der Verbandsverfassung

III. Kriterien zur Abgrenzung

IV. Konsequenzen von Fehlern in der Satzungsgestaltung

1. Auslegung der Austrittserklärung
2. „Nachbesserung“ der Satzung
3. Vertrauensschutz
4. Auslegung des Tarifvertrages
5. Konsequenzen für neu eingetretene Mitglieder

V. Fazit



Professor Dr. Volker Rieble

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Tarifliche Ausbildungsplatzabgabe zu Lasten Soloselbständiger

I. Soloselbständige als Bedrohung der Arbeitsmarktkollektive

II. Tarifliche Ausbildungsabgabe für Soloselbständige als Abwehrmaßnahme

1. Drei Branchen

a. Schornsteinfeger

Auszug aus dem (allgemeinverbindlichen) Tarifvertrag über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk vom 24.9.2012 (Allgemeinverbindlicherklärung vom 26.3.2013, bekanntgemacht BAnz AT 4.4.2013 B1)

„§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt ...

Fachlich: für alle Betriebe des Schornsteinfegerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die zulassungspflichtige Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Anlage A Nr. 12 HwO ausüben.

...

§ 7 Beiträge

(1) Die Mittel für die Ausgleichszahlungen und die Kosten für die Verwaltung der Ausbildungskostenausgleichskasse werden von den Betrieben durch Beiträge aufgebracht. Beitragspflichtig sind die in § 1 des Tarifvertrages genannten Betriebe.

(2) Ab dem 01.01.2013 hat jeder Betrieb kalenderjährlich einen Beitrag von 4,4 % der Summe der Bruttolöhne aller in seinem Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die nach Schornsteinfegerhandwerksgesetz mit der Ausübung von Schornsteinfegertätigkeiten betraut sind, als Beitrag an die Ausbildungskostenausgleichskasse abzuführen. **Unabhängig hiervon beträgt der Mindestbeitrag je Betrieb 800,00 € brutto pro Kalenderjahr.**

...“

Mit Wirkung ab 1.1.2015 ist dieser Tarifvertrag durch eine (nur geringfügig modifizierte) Neufassung ersetzt, die ihrerseits vom BMAS für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

b. Bauwirtschaft

§ 17 VTV enthält seit der Fassung 10.12.2014 (Allgemeinverbindlich-erklärung vom 6.7.2015, bekanntgemacht BAnz AT 14.7.2015 B3) einen „Mindestbeitrag für die Berufsbildung“:

„Zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen im Berufsbildungsverfahren haben die Betriebe, auch wenn sie keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen, unter Anrechnung auf den Beitragsanteil nach § 15 Abs. 1 bis 3 einen jährlichen Betrag für den Zeitraum Oktober bis September des Folgejahres in Höhe von mindestens 900,00 € spätestens bis zum 20. November nach diesem Zeitraum zu zahlen. Entsteht oder endet die Beitragspflicht im Laufe dieses Zeitraumes, so ist für jeden angefangenen Kalendermonat ein Zwölftel des jährlichen Mindestbeitrages abzuführen.

Erstmals ist für den Zeitraum April bis September 2015 abweichend von Satz 1 ein Mindestbeitrag in Höhe von 450,00 € unter Anrechnung auf den Beitragsanteil nach § 15 Abs. 1 bis 3 zu zahlen; Satz 2 gilt entsprechend.“

c. Dachdecker

Der VTV Dachdeckerhandwerk (idF 8.10.2014, Allgemeinverbindlich-erklärung vom 27.10.2015, bekanntgemacht BAnz AT 3.11.2015 B4) bestimmt in

„§ 7 Aufbringung der Mittel/Beitragseinzug/Meldung

1. Der Betrieb hat für die tarifvertraglichen Leistungen der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk sowie der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) (§ 3 Ziff. 2) abzuführen. ...

Ab dem 01. April 2015 ist jedoch mindestens ein Grundbeitrag in Höhe von monatlich 55,00 Euro abzuführen. Dieser ist zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen im Berufsbildungsverfahren auch dann von dem Betrieb abzuführen, wenn keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigt werden. ...“

2. „Funktionslogik“ der Ausbildungskostenumlage
 - a. „Gerechte“ Verteilung der Ausbildungslasten
 - b. »Reduktion von Wettbewerbsverzerrungen“ durch gezielte Belastung der Soloselbständigen
 - c. Bekämpfung der Scheinselbständigkeit
 - d. Marktverdrängung als Ziel?

3. Erste Diskussion

ArbG Siegburg 5.7.2016 – 1 Ca 1504/16 – juris; LAG Köln 23.10.2015 – 9 Sa 395/15– juris, Rev 10 AZR 60/16

Bayreuther/Deinert, Der Einbezug arbeitnehmerloser Betriebe in gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, RdA 2015, 129

III. Zentralfrage: Tarifmacht gegenüber Unternehmern ohne Arbeitnehmer?

1. Keine Tarifmacht der Arbeitgeberseite für Unternehmen
2. Regelungslegitimation der Gewerkschaft?

IV. Gleichbehandlung

V. Kartellrecht: von Albany bis FNV Kunsten

VI. Rechtswegefragen

1. Arbeitsgericht (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG)
2. Kartellgericht

VII. Fazit

Privatdozent Dr. Daniel Ulber
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Tarifvertragliche Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung

- I. Einleitung
- II. Die Ausgangslage: Ein Rückblick
 1. Tarifdispositive Gestaltung der Arbeitnehmerüberlassung seit 2004
 2. Mindestlohn für die Arbeitnehmerüberlassung
 3. Leiharbeitsrichtlinie und AÜG
 4. Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze
- III. Ordnung und Unordnung des Tarifvertragsrechts in der Leiharbeit: Eine Bestandsaufnahme
 1. Funktionsstörungen der Tarifautonomie und tarifvertragliche Regulierung der Leiharbeit
 2. Reaktionsmöglichkeiten auf Basis des geltenden Rechts – Bindung der Tarifvertragsparteien an „immanente Grenzen“ des tarifdispositiven Gesetzesrechts?
- IV. Tarifvertragliche Regulierung der Leiharbeit
 1. Legitimationsprobleme und Interessenkonflikte zwischen verleih- und entleiherseitiger tarifvertraglicher Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung
 2. Tarifvertragliche Regelungen und Gleichbehandlungsgrundsatz
 3. Tarifverträge zu Branchenzuschlägen
 4. Regulierung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Leiharbeit
- V. Ein Ausblick: Das Gesetzgebungsvorhaben zur Reform des AÜG und seine Auswirkungen auf die tarifvertragliche Regulierung der Leiharbeit
 1. Die deregulierende Regulierung des AÜG
 2. Regulierung der Höchstüberlassungsdauer
 3. Modifikation des Equal-Pay-Grundsatzes
 4. Einige Bemerkungen zum Streikeinsatz von Leiharbeitnehmern
- VI. Fazit

ZAAR Schriftenreihe

Herausgegeben von Richard Giesen, Abbo Junker und Volker Rieble

- Band 40 Daniel Dommermuth-Alhäuser, Arbeitsrechtsmissbrauch
- Band 39 Industrie 4.0 als Herausforderung des Arbeitsrechts (7. ZAAR-Tagung)
- Band 38 Vergaberecht und Arbeitsbedingungen (12. ZAAR-Kongress)
- Band 37 Entgrenzter Arbeitskampf (6. ZAAR-Tagung)
- Band 36 Neue Tarifrechtspolitik? (11. ZAAR-Kongress)
- Band 35 Compliance im kollektiven Arbeitsrecht (5. ZAAR-Tagung)
- Band 34 Stephan Serr, Privative Tariftreue
- Band 33 Funktionswandel der Sozialversicherung – Von der Arbeitnehmer- zur Unternehmenshilfe und zum Marktakteur (10. ZAAR-Kongress)
- Band 32 Stephan Vielmeier, Tarifzensur
- Band 31 Arbeiten im Alter [von 55 bis 75] (4. ZAAR-Tagung)
- Band 30 Volker Rieble, Clemens Latzel, Wirtschaftsförderung nach sozialen Kriterien
- Band 29 Know-how-Schutz im Arbeitsrecht (9. ZAAR-Kongress)
- Band 28 Onur Sertkol, Deutsch-Türkische Integration am Arbeitsplatz
- Band 27 Ausweitung der Tarifmacht – Zugriff auf Unternehmensautonomie und Marktverhalten (8. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 26 Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit (3. ZAAR-Tagung)
- Band 25 Richard Giesen, Arbeits- und beitragsrechtliche Folgen der CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts
- Band 24 Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgeltsysteme (8. ZAAR-Kongress)
- Band 23 Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung (7. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 22 Clemens Latzel, Gleichheit in der Unternehmensmitbestimmung
- Band 21 Volker Rieble, Verfassungsfragen der Tarifeinheit
- Band 20 Arbeitsrecht im Konzern (2. ZAAR-Tagung)
- Band 19 Christian A. Velten, Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat – Eine verfassungsrechtliche, gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Analyse
- Band 18 Neues Arbeitskampfrecht? (7. ZAAR-Kongress)

- Band 17 Bernd Wiebauer, Kollektiv- oder individualrechtliche Sicherung der Mitbestimmung
- Band 16 Kartellrecht und Arbeitsmarkt (6. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 15 Zukunft der Zeitarbeit (6. ZAAR-Kongress)
- Band 14 Jan H. Lessner-Sturm, Gewerkschaften als Arbeitgeber
- Band 13 Arbeitsstrafrecht im Umbruch (5. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 12 Vereinbarte Mitbestimmung in der SE (5. ZAAR-Kongress)
- Band 11 Das Grünbuch und seine Folgen – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht? (4. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 10 Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung (4. ZAAR-Kongress)
- Band 9 Familienschutz und Familienverträglichkeit des Arbeitsrechts (3. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 8 Folgenabschätzung im Arbeitsrecht (Tagung am Bundesarbeitsgericht)
- Band 7 Till Brocker, Unternehmensmitbestimmung und Corporate Governance
- Band 6 Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa – Wie reagieren nationale Rechtsordnungen? (3. ZAAR-Kongress)
- Band 5 Transparenz und Reform im Arbeitsrecht (2. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 4 Robert Lubitz, Sicherung und Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung
- Band 3 Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit (2. ZAAR-Kongress)
- Band 2 Zukunft des Arbeitskampfes (1. Ludwigsburger Rechtsgespräch)
- Band 1 Zukunft der Unternehmensmitbestimmung (1. ZAAR-Kongress)