

*Professor Dr. Volker Rieble – geschäftsführender Direktor,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Sondertarifrecht des Handwerks“

Vortrag am 22. November 2012

Nach den einleitenden Worten von *Professor Dr. Abbo Junker* stellte *Professor Dr. Volker Rieble* zu Beginn seines Vortrags die Organisation des Handwerks dar. Besonderes Augenmerk lag hier auf der Unterscheidung zwischen Handwerkskammer und Handwerksinnung. Während die Handwerkskammer ein Zwangszusammenschluss sei, also jeder Handwerker Mitglied der Handwerkskammer sein müsse, sei die Mitgliedschaft in der Handwerksinnung fakultativ. Die Handwerksinnungen wiederum könnten sich freiwillig zur Mitgliedschaft im entsprechenden Landesinnungsverband entscheiden, der wiederum Mitglied im Bundesinnungsverband sein könne.

Nach dieser Einführung erläuterte *Professor Dr. Rieble* die Besonderheiten der Innungen als staatlich vorgehaltene Arbeitgeberverbände. Innungen seien nicht autonom und daher keine Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG. Sie könnten daher auch keine Verfassungsbeschwerde auf der Grundlage einer behaupteten Verletzung des Art. 9 Abs. 3 GG erheben. Die Tariffähigkeit werde ihnen durch § 54 Abs. 3 Handwerksordnung verliehen. Die üblichen Anforderungen an die Tariffähigkeit, beispielsweise Mächtigkeit oder Leistungsfähigkeit, bestünden nicht. Dieser quasi-staatliche Arbeitgeberverband sei, so das Bundesverfassungsgericht, verfassungskonform.

Sodann ging *Professor Dr. Rieble* näher auf das Verhältnis zwischen den Innungen und ihren Verbänden ein. Habe ein Landesinnungsverband einen Tarifvertrag geschlossen, entfalle die Tariffähigkeit der darin organisierten Innungen. Eine Spezialität eines Tarifvertrags gelte nur im Verhältnis der Bundesinnungsverbände zu den Landesinnungsverbänden. Ein Bundesinnungstarifvertrag entfalte insoweit keine Sperrwirkung.

Als Arbeitgeber könnten Handwerker sich auch in Arbeitgeberverbänden organisieren, die neben den Innungen bestünden. Die Mitgliedschaft einer Innung in einem Arbeitgeberverband sei vom Bundesarbeitsgericht anerkannt. Problematisch für die Tariffähigkeit solcher Arbeitgeberverbände sei aber der staatliche Einfluss auf die Arbeitgeberorganisationen im Handwerk. Dieser Einfluss werde bei einem normalen Arbeitgeberverband nicht toleriert. Dieses Problem sei bisher nicht gelöst.

In einem Exkurs ging *Professor Dr. Rieble* auf die mögliche Flucht eines ehemaligen Industriebetriebes aus dem Industrietarifvertrag in den für den Arbeitgeber in der Regel deutlich günstigeren Handwerkstarifvertrag ein. Er schilderte dazu einen selbst bearbeiteten Fall: Ein Unternehmen hatte seine Produktion in das Ausland verlagert. In Deutschland verblieb die Wartungseinheit. Diese war

damit aber dem Handwerk und nicht mehr der Industrie zuzuordnen. Die Geltung des Industrietarifvertrags, dem das Unternehmen zuvor unterworfen war, entfiel unmittelbar. Denn die Tarifparteien waren ausdrücklich für die Industrie, nicht aber für das Handwerk tarifzuständig. Das Einsparpotential durch einen solchen Wechsel bezifferte *Professor Dr. Rieble* auf 15-25 %.

Tarifzuständig seien die Innungen und ihre Verbände nicht für die Industrie oder das Minderhandwerk. Die Abgrenzung zwischen Handwerk und Industrie sei äußerst unscharf. Das Bundesarbeitsgericht wende einen quantitativen Geprägebegriff an und grenze nach der Anzahl der handwerklich oder industriell arbeitenden Arbeitnehmer in einem Betrieb ab. Dagegen stelle das Bundesverwaltungsgericht qualitativ auf die Art der Betriebsweise ab. Die Abgrenzung zum Minderhandwerk sei zwar dort eindeutig möglich, wo ein Meisterzwang bestehe. Im Bereich der zulassungsfreien Handwerke seien die Kriterien jedoch umstritten und gerichtlich nicht aussagekräftig geklärt.

Das Ausschließlichkeitsgebot des § 52 Abs. 1 S. 3 Handwerksordnung sehe im Hinblick auf die Tarifzuständigkeit vor, dass jede Innung nur für ein klar abgegrenztes Handwerk zuständig sein kann. Eine Überlappung der Zuständigkeiten scheidet aus. Insofern bestehe auch keine Wahlmöglichkeit der Handwerksbetriebe. Führt ein Betrieb neben einem zulassungspflichtigen auch ein zulassungsfreies Handwerk aus, gehe bei der Einordnung immer das zulassungspflichtige vor. Auf die überwiegende Tätigkeit komme es hier nicht an.

Im Rahmen des eigenständigen handwerksrechtlichen Betriebsbegriffs gebe es drei Betriebsarten: den Haupt-, Neben- und Hilfsbetrieb. Eine selbständige Betriebsabteilung sei für sich aber nicht innungsfähig, sondern immer nur der Betrieb insgesamt.

Zum Ende seines Vortrags wies *Professor Dr. Rieble* kurz auf die Möglichkeit einer tariflosen Mitgliedschaft in der Handwerksinnung und deren denkbare Gestaltungsmöglichkeiten hin. Er erläuterte, welchen Beschränkungen die Zuständigkeitsänderung durch die Innungen und Innungsverbände unterliegt und zeigte abschließend die Möglichkeiten zur arbeits- und verwaltungsgerichtlichen Klärung der Innungszuständigkeit auf.

In der anschließenden Diskussion wurden der Haustarifvertrag und die Zuständigkeitsverteilung zwischen Landes- und Bundesinnungsverband thematisiert.

Felix Berding
Wissenschaftlicher Mitarbeiter