

Antrag

der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Jessica Tatti, Andreas Wagner, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifbindung schützen – Tariffucht erschweren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Tarifverträge regeln kollektiv für die Beschäftigten Arbeitszeit, Entgelt und zahlreiche weitere Ansprüche. Ein starkes Tarifsystem sorgt für gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne und insbesondere Flächentarifverträge verhindern sog. Schmutzkonkurrenz und garantieren für alle Betriebe einer Branche die gleichen Voraussetzungen. Statt über Lohndumping wird der Wettbewerb so über Einfallsreichtum und Qualität ausgetragen.

Doch die Tarifbindung sinkt. Unternehmen flüchten sich auf teilweise tollkühne Weise aus den Tarifverträgen, nur um zu Lasten ihrer Beschäftigten ihre Profite zu steigern. Aktuell ist zum Beispiel die Buchkette Thalia in den Schlagzeilen, die mit dem Übergang der Thalia Buchhandlung Berlin GmbH zur Thalia Buchhandlung Nord GmbH und dem Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung beim Handelsverband Deutschland (HDE) aus dem Tarifvertrag ausstieg. Im Jahr 2015 wandelte die damalige Metro-Tochter Real in der laufenden Tarifrunde im Einzelhandel ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband in eine so genannte OT-Mitgliedschaft (eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung) um und stieg so mit sofortiger Wirkung aus dem Flächentarifvertrag für den Einzelhandel aus. Die Gilde Brauerei in Hannover ist ein weiteres negatives Exempel, wo mittels Betriebsübergang zur TCB Beteiligungsgesellschaft mbH gezielt Tariffucht begangen wurde.

Dies verdeutlicht, dass die kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen bei Umwandlungen und Betriebsübergängen sichergestellt und OT-Mitgliedschaften in einem Arbeitgeberverband untersagt werden müssen, um die Tarifbindung zu stärken und Tariffucht zu erschweren.

Außerdem sind die Vorgaben zur Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen in § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sehr knapp gefasst. § 3 Abs. 3 TVG regelt, dass die „Tarifgebundenheit bestehen [bleibt], bis der Tarifvertrag endet“, was verhindern soll, dass sich Arbeitgeber durch Verbandsaustritt oder Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft dessen zwingender Wirkung entziehen. § 4 Abs. 5 TVG regelt die Nachwirkung von abgelaufenen Tarifverträgen bis diese „durch eine

andere Abmachung ersetzt werden“. Diese Kürze führt dazu, dass wesentliche Fragen diesbezüglich durch die in Teilen recht restriktive Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) näher bestimmt werden. Hier braucht es klarere gesetzliche Vorgaben.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Tarifflicht erschwert, indem nachfolgende Punkte festgeschrieben werden:

1. Im Falle der Umwandlung eines Unternehmens – insbesondere der Verschmelzung mit einem oder mehreren Unternehmen (§ 2 UmwG) und der Spaltung eines Unternehmens in Form der Aufspaltung, der Abspaltung oder der Ausgliederung (§ 123 UmwG) – und eines Betriebsüberganges eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber im Sinne des § 613a BGB gilt der jeweils einschlägige Tarifvertrag kollektiv fort. Dazu ist bei diesen Sachverhalten § 3 Abs. 3 TVG (Nachbindung) entsprechend anzuwenden unter Berücksichtigung einer Mindestfortgeltung von einem Jahr – sofern die kollektivrechtlichen Regelungen nicht durch gleichwertige oder für die Beschäftigten günstigere Regelungen im neuen Betrieb ersetzt werden. Im Anschluss an diese Nachbindung ist entsprechend § 4 Abs. 5 TVG (Nachwirkung) anzuwenden.
2. Die Nachbindung eines Tarifvertrages (vgl. § 3 Abs. 3 TVG) endet nicht bereits bei lediglich redaktionellen und klarstellenden Änderungen des Tarifvertrages. Die Nachbindung bleibt auch bei Teiländerungen erhalten, wenn die restlichen Bestandteile allein sinnvoll erhalten bleiben können.
3. Die Nachwirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages bzw. nach dem Ende der Kündigungsfrist (vgl. § 4 Abs. 5 TVG) muss auch für ab diesem Zeitpunkt neueingestellte Beschäftigte, die Gewerkschaftsmitglied sind oder werden, oder bereits Beschäftigte, die in die Gewerkschaft eintreten, greifen – wie es bei der Nachbindung bereits der Fall ist.
4. Mindestaustrittsfristen sowie eine gesetzliche Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband werden eingeführt und OT-Mitgliedschaften in einem Arbeitgeberverband untersagt.

Berlin, den 20. April 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion