

Tarifstrukturen im Handwerk erhalten!

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften

15. Januar 2021

Zusammenfassung

Mit der Stellungnahme zur fünften Novelle der Handwerksordnung beschränken wir uns auf die Änderungen, mit denen die Rolle der Innungsversammlungen in Bezug auf Tarifverhandlungen und Abschlüsse von Tarifverträgen durch Innungen angepasst oder klargestellt werden sollen. Diese Änderungen können in vielen Handwerksbranchen zu deutlichen tarifpolitischen Verwerfungen führen. Die vorgesehenen Änderungen bedürfen daher einer umfassenden Überarbeitung. Die einfachste Lösung wäre es, auf diese konkreten Änderungen zu verzichten.

Die Innungen und Innungsverbände in Deutschland sind ein wichtiger Träger der Tarifautonomie. Sie leisten – für die ihnen angeschlossenen Betriebe des Handwerks – einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung. Gesetzliche Regelungen sollten diese Aufgabe unterstützen und dürfen sie nicht gefährden. Für uns sind keine Gründe ersichtlich, das bisherige Prinzip außer Kraft zu setzen, nach dem die Innung dann einen Tarifvertrag abschließen kann, wenn der tarifpolitische Sachverhalt nicht bereits durch den Landesinnungsverband oder einen Bundesverband geregelt worden ist, der über eine entsprechende in der Satzung verankerte Kompetenz verfügt. Das bewährte System des Vorrangs solcher Tarifverträge sollte nicht angetastet werden.

Insoweit ist der verfügende Teil des Referentenentwurfs, der diese Struktur faktisch umkehrt und sogar die Kompetenz der Delegation auf eine aktuelle Tarifverhandlung oder den Abschluss eines konkreten Tarifvertrags zu beschränken scheint, kontraproduktiv. Es sollte bei der bisherigen Aufgabenverteilung bleiben. Das unterstreicht auch der Gleichklang der bisherigen Praxis zu anderen Gesetzen. So setzt z. B. das Arbeitnehmerentsendegesetz in zentralen Fragen einen bundesweit geltenden Tarifvertrag zurecht voraus, um eine Zersplitterung der Tarifautonomie zu vermeiden. Durch einzelne Innungen lässt sich das nicht garantieren.

Es ist richtig, dass Gesetzgeber und Bundesregierung Erwägungen anstellen, wie Tarifautonomie und Tarifbindung gestärkt werden können. Dafür bedarf es Regelungen, die die Bereitschaft der Unternehmen vertiefen, sich Tarifverträgen zu unterwerfen. Tarifbindung muss immer die autonome Entscheidung des jeweiligen Unternehmens bleiben. Daher sind in erster Linie die Tarifvertragsparteien selbst aufgefordert, durch moderne Tarifverträge mit Öffnungsklauseln und anderen Flexibilitätsinstrumenten die Tarifbindung zu stärken. Der Gesetzgeber kann dabei unterstützend tätig werden.

Eine solche Stärkung darf aber nicht zur Beschneidung der bisher bestehenden satzungsrechtlich verankerten Zuweisung von Kompetenzen zum Abschluss von Tarifverträgen führen. Zumindest muss es den Innungen und Innungsverbänden möglich bleiben, diese Kompetenzen dauerhaft und in vollem Umfang zu delegieren.



Im Einzelnen

Der vorgeschlagene Wortlaut des § 61 Abs. 2 Nr. 10 HwO-E kann so verstanden werden, dass die Innungsversammlung das Verhandlungsmandat lediglich für einen Tarifvertrag erteilen kann. Es besteht damit die Gefahr, dass die Formulierung die Erteilung eines allgemeinen Verhandlungsmandates ausschließt. Das würde in der Praxis dazu führen, dass z. B. einem Bundesverband vor den Tarifverhandlungen für jeden einzelnen Tarifvertrag ein Verhandlungsmandat qua Beschluss – ggf. in einem gestuften Verfahren – übertragen werden müsste. Ergibt sich während den Tarifverhandlungen Änderungsbedarf an weiteren Verträgen, muss erneut ein Beschluss der Innungsversammlung und ggf. des Landesinnungsverbands herbeigeführt werden, bevor die Verhandlungen fortgesetzt werden können.

Dieses äußert zeitintensive und bürokratische Verfahren würde den Verhandlungsprozess stark verzögern oder gar zum Erliegen bringen. In der Folge ist es unattraktiv für die Innungen ihr Verhandlungsmandat an einen Bundesverband zu delegieren. Dass die Erschwerung der Mandatsdelegation zu einer höheren Tarifbindung führt, weil die Innungen vermehrt selbst Tarifverträge abschließen werden, ist höchst zweifelhaft. Da die Innungen ihr Verhandlungsmandat in den gewachsenen Strukturen vielfach abgetreten haben, müssen sie selbst erst wieder die Kapazitäten und Kompetenzen für Tarifverhandlungen aufbauen – ein Vorgang, der unweigerlich einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Des Weiteren steht die Neuregelung im Widerspruch zu § 54 Abs. 3 Nr. 1 HwO. Dort ist geregelt, dass primär der Landes- oder Bundesinnungsverband für den Tarifabschluss zuständig ist. Lediglich wenn der Landes- oder Bundesinnungsverband keinen Tarifvertrag abschließt, obliegt es den örtlichen Innungen, Tarifverträge zu schließen. Das Verhältnis zwischen § 61 Abs. 2 Nr. 10 HwO-E und § 54 Abs. 3 Nr. 1 HwO muss dahingehend klargestellt werden, dass der Vorrang der Landes- und Bundesinnungsverbänden beibehalten wird.

Ohne die Möglichkeit einer dauerhaften Delegation wird zudem in bestehende tarifliche Strukturen eingegriffen. Der (lückenlose) Abschluss bundesweit geltender tariflicher Mindestlöhne würde zumindest wesentlich erschwert, wenn in der Praxis nicht gar unmöglich werden. Auch entsprechende Altersversorgungs- und Ausbildungssysteme, die tarifvertraglich in einer gesamten Branche bestehen, wären gefährdet.

Die gleichen negativen Folgen drohen für die Landesinnungsverbände im Hinblick auf die Ergänzung des § 83 Abs. 1 Nr. 2 HwO-E um den Verweis auf § 61 Abs. 2 Nr. 10 HwO-E.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1203

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de