

Ausgabe 7/2018 vom 12. Juli 2018

## AVR-Einführung geht voran

### Gutachten: „Der Kern der negativen Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit“

### F.A.Z. - Die missbrauchte Tarifautonomie



#### AVR-Einführung geht voran

Vorstand und Präsidium des bpa Arbeitgeberverbandes haben weitere drei Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)-Entgelttabellen beschlossen. Sowohl für Sachsen als auch für Brandenburg und Baden-Württemberg liegen nunmehr länderspezifische Zahlenwerke vor.

Während Baden-Württemberg die Tabelle im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung vorgestellt hat, werden die Mitglieder in Sachsen und Brandenburg in den kommenden Wochen durch ihren Landesvorstand sowie Vertretern des bpa Arbeitgeberverbandes in verschiedenen Veranstaltungsformaten über die jeweilige AVR-Einführung informiert. Die Tabellen können in den kommenden Tagen im Mitgliederbereich der Webseite des bpa Arbeitgeberverbandes eingesehen werden. Dort finden sie ebenfalls eine Umsetzungs- und eine Anwendungshilfe zur innerbetrieblichen Umsetzung der AVR.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbandes, bis (spätestens) Ende des Jahres für alle Bundesländer Entgelttabellen verabschiedet zu haben. Damit können wir in der aktuellen politischen Diskussion über die Bezahlung von Pflegekräften zeigen, dass auch private Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Verantwortung voll und ganz gerecht werden und ihren Mitarbeitern gute Gehälter und anständige Arbeitsbedingungen anbieten. „Zwangstarifverträge“ brauchen wir dafür nicht! Wir berichten ausführlicher über die neuen AVR-Tabellen im nächsten Newsletter.

VERTRA



#### Gutachten: „Der Kern der negativen Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit“

Mitte 2014 hat die damalige Große Koalition das sogenannte Tarifautonomiestärkungsgesetz durchgesetzt. Dieses enthielt neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auch zahlreiche Änderungen, die auf den ersten Blick nicht sofort an eine Stärkung der Tarifautonomie denken lassen. So wurden unter anderem die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) geändert und die Erstreckung von Branchenmindestlohntarifverträgen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) grundsätzlich auf alle Branchen ausgeweitet.

Ein neues Gutachten der Rechtswissenschaftler Martin Henssler (Köln) und Clemens Höpfner (Münster) setzt sich nun intensiv mit diesen Gesetzesänderungen auseinander und zeigt klare

Grenzen auf. Danach ermöglichen die Gesetzesänderungen gezielte Diskriminierungen von Betrieben ohne Tarifvertrag.

Nach Ansicht der Autoren stellen die Regelungen, insbesondere die neue Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 TVG ebenso wie eine Verordnung nach § 7a AEntG einen Eingriff in die Berufsausübungs- bzw. Arbeitsvertragsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) dar. Eine derartige, staatlich angeordnete Tarifgeltung in beliebigem Umfang ist in der Regel auch nicht verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung über das Sozialstaatsprinzip scheidet jedenfalls aus, weil die Gewährung eines „menschenwürdigen“ oder „existenzsichernden“ Mindestentgelts bereits durch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gesichert wird. Gleichzeitig werde der § 5 TVG aufgrund der wesentlichen Abschwächung der Voraussetzungen an die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen den Anforderungen des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips nicht gerecht.

Einen weiteren Eingriff in die Berufsausübungs- bzw. Arbeitsvertragsfreiheit stellen nach Ansicht von Hensler und Höpfner (landesgesetzliche) Tariftreuerregelungen dar, die den Unternehmer z.B. im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens verpflichten, seinen Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Entgegen der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sei ein solcher Grundrechtseingriff jedoch nicht zu rechtfertigen. Tariftreuerregelungen seien eben kein milderes Mittel im Vergleich zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

#### **Übertragen auf die Pflegebranche lässt sich folgendes festhalten:**

Da bereits die jetzigen Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zumindest verfassungsrechtlich äußerst bedenklich sind, ist jegliche weitere Aufweichung dieser Regelungen strikt abzulehnen. Dies gilt sowohl für eine Änderung im TVG als auch im AEntG.

Für Pflegebetriebe gilt darüber hinaus der im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn wesentlich höhere Pflegemindestlohn. Dieser sichert nachhaltig eine untere Haltelinie für Beschäftigte der Branche.

Weiter darf eine Allgemeinverbindlichkeit von tariflichen Arbeitsvertragsbedingungen auch nicht durch die Hintertür durchgesetzt werden. Die derzeit diskutierte Änderung der Voraussetzungen zum Abschluss eines Versorgungsvertrages (§ 72 SGB XI) – z.B. durch Verweis auf einen bestimmten Tarifvertrag – wäre ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die von Art. 12 GG gewährleistete Arbeitsvertragsfreiheit des Arbeitgebers.

Pflegeunternehmen sind vielen Bestimmungen, die vor allem die Qualität der Pflegeleistung definieren, unterworfen, sodass ein Wettbewerb in diesen Bereichen jetzt schon so gut wie unmöglich ist. Wenn nun auch noch die Vergütung und ggf. weitere Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaub) durch Gesetz, Verordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung vorgegeben werden, begibt sich der Pflegeunternehmer in eine vollständige Abhängigkeit der Kostenträger. Auch die Rendite eines jeden Betriebes könnte quasi vorgegeben werden. Das Ergebnis wird ein „Unternehmerlohn“ sein, der mit unternehmerischer Freiheit nichts mehr zu tun hat.

Der bpa Arbeitgeberverband stellt den politischen Forderungen nach staatlicher Lohnsetzung eine Alternative gegenüber. Mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) verfolgen wir das Ziel, Transparenz herzustellen und aufzuzeigen, dass private Anbieter sozialer Dienste sehr wohl angemessene Löhne zahlen. Gleichzeitig regeln diese Richtlinien die Arbeitsverhältnisse nicht bis

FAZ.NET

ins letzte Detail. Sie geben im Sinne von Mindestbedingungen lediglich die Grundgehälter, die Höhe des Urlaubsanspruchs sowie vereinzelte Zuschläge vor. Die unternehmerische Flexibilität und Handlungsfreiheit bleibt somit gewahrt.

Das Gutachten in voller Länge können Sie [hier](#) downloaden und [hier](#) die Kurzfassung

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

## Die missbrauchte Tarifautonomie

Wir möchten Sie auf einen interessanten Artikel von Dietrich Creutzburg in der Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.) vom 10. Juli 2017 mit dem Titel "Die missbrauchte Tarifautonomie" hinweisen, den wir leider aus lizenzrechtlichen Gründen hier nicht vollständig darstellen können.

Dietrich Creutzburg schildert eine Szene aus dem Deutschen Bundestag als jüngst eine Bundestagsabgeordnete der Grünen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in Bezug auf die Pflege aufforderte, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Sie sagte, insgesamt habe die Bundesregierung bisher viel zu wenige Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Hubert Heil konterte daraufhin, dass das Grundgesetz „auch eine negative Koalitionsfreiheit“ kenne.

Der Autor schildert die Positionen von Union und SPD und schlussfolgert: „Wer als Unternehmer die Ziele der Regierung nicht persönlich unterstützt, soll mit strengeren Gesetzesvorschriften fertig werden als ein Wettbewerber, der sich die Bedingungen von einer Gewerkschaft vorgeben lässt.“

Weiter weist er daraufhin, dass die sinkende Tarifbindung mit einer starken Mitgliederschwäche bei den Gewerkschaften einhergehe und fragt - wie wir dies als bpa Arbeitgeberverband ständig in der öffentlichen Debatte tun - : „Warum aber treten Arbeitnehmer dann nicht in die Gewerkschaft ein? Die Regierung sollte eingreifen, falls Betroffene systematisch durch erpresserische Arbeitgeber daran gehindert würden. Sie ist aber nicht dazu da, schwach organisierten Gewerkschaften zu helfen, indem sie Arbeitgeber zu politisch erwünschten Vertragsschlüssen zwingt.“

Ein insgesamt sehr lesenswerter Artikel, den Sie als F.A.Z. plus Kunden [hier](#) finden.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

Diese E-Mail wurde an {EMAIL} versandt.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V. angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

 **sendinblue**

© 2018 bpa Arbeitgeberverband e.V.