

Veranstaltungsbericht

20. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht:

Tarifautonomie unter Druck? – Zurückdrängung der kollektiven Selbstgestaltung des Arbeitslebens durch deutsches und europäisches Recht?

Am 27.10.2022 veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen das 20. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht unter dem Titel „Tarifautonomie unter Druck? – Zurückdrängung der kollektiven Selbstgestaltung des Arbeitslebens durch deutsches und europäisches Recht?“. Neben den nationalen und europäischen Grenzen der Tarifautonomie zielten die Leitfragen auch auf die Möglichkeiten einer Stärkung der Anreize zur Verbandsmitgliedschaft durch den Staat und die Verbände selbst. Insbesondere die Bindung der Tarifvertragsparteien an den Gleichheitsgrundsatz und die Potentiale von Differenzierungsklauseln – die den Gegenstand eines u.a. von Prof. Dr. Olaf Deinert und Prof. Dr. Rüdiger Krause mitgestalteten Gesetzentwurfs bilden (AuR 2021, 310 ff.) – wurden in den verschiedenen Vorträgen aufgegriffen. Auch im aktuellen Koalitionsvertrag adressieren die regierenden Parteien die Stärkung der Tarifautonomie und zeugen so von der Aktualität der Themenwahl. Bereits in einer frühen Wortmeldung äußerte daher die anwesende Präsidentin des BAG Inken Gallner lobende Worte für die Veranstalter, weil dieses Thema trotz der Aktualität in solchen Diskussionsforen häufig übergangen werde.

Aufgrund der erneuten hybriden Durchführung konnte der Vorsitzende des Fördervereins Prof. em. Dr. Hansjörg Otto in seinen Eröffnungsworten neben den etwa 100 anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch einige online zugeschaltete Gäste begrüßen. Besonders erfreulich war, dass sich die Teilnehmenden berufsgruppen-, branchen- und sogar länderübergreifend zusammensetzten und so einen breiten Querschnitt des Arbeitsrechts abbildeten. Im Anschluss an die Begrüßung gewährte Otto aus Anlass des „Jubiläumsforums“ einen kurzen Überblick über die Entwicklung in den letzten Jahrzehnten. Nicht fehlen durfte dabei der Hinweis, dass das Forum zum ersten Mal im Jahr 1994 – damals noch als „Symposium anlässlich des 70. Geburtstags von Prof. Dr. Dres. h.c. Franz Gamillscheg“ – unter dem Thema „Tarifautonomie in Europa“ stattfand. Seit 2006 wird die Tagung ohne Unterbrechung jährlich unter dem Namen „Göttinger Forum zum Arbeitsrecht“ veranstaltet.

I. Arbeitsgerichtliche und arbeitswissenschaftliche Perspektiven

Die erste, von Prof. Dr. Olaf Deinert geleitete Hälfte der Veranstaltung galt der Gegenüberstellung der arbeitsgerichtlichen und arbeitswissenschaftlichen Perspektive. Der Vorsitzende Richter

am BAG Prof. Dr. Jürgen Treber stellte die „Perspektive der Arbeitsgerichtsbarkeit“ vor und merkte gleich zu Beginn an, dass es „die Perspektive“ der Arbeitsgerichtsbarkeit gar nicht gebe, er also nur die Perspektive „eines in der Arbeitsgerichtsbarkeit Tätigen“ liefern könne. Nach einem Überblick über die Grundlagen der Tarifbindung stellte er gerade Bezugnahme Klauseln als Faktor des Rückgangs der organisierten Mitglieder heraus: Ohne den Nachteil der Beiträge könne hierdurch der Vorteil eines Tarifvertrags genutzt werden. Darauf aufbauend widmete sich Treber qualifizierten Differenzierungsklauseln, bei denen der Vorteil für tarifgebundene Arbeitnehmer gegenüber Außenseitern durch die Unzulässigkeit einer Leistung an Außenseiter oder durch die automatische Erhöhung der Leistung an die Gewerkschaftsmitglieder gesichert werden soll. Deren Anerkennung scheitere an den Grenzen der Koalitionsfreiheit, aus Sicht des BAG handele es sich hierbei nämlich um eine Regelung der Arbeitsverhältnisse der Außenseiter, die nicht mehr von Art. 9 III GG gedeckt sei. Allerdings wies Treber anschließend auch auf mögliche Gegenargumente hin, mit denen die Sichtweise des BAG infrage gestellt werden könne. Als zweiten thematischen Schwerpunkt widmete sich Treber der Bindung der Tarifvertragsparteien an den Gleichheitsgrundsatz, die anhand der aktuellen Frage der Zuschläge für Mehrarbeit auch in den Leitfragen ihren Niederschlag gefunden hatte. Nach Ansicht des BAG entfalte der Gleichheitsgrundsatz auch in Privatrechtsverhältnissen seine Wirkung und binde daher die Tarifvertragsparteien. Eine unterschiedliche Vergütung der Mehrarbeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten müsse daher am Gleichheitsgrundsatz gemessen werden.

Anknüpfend an diesen Vortrag vertrat im Anschluss Prof. Dr. Matthias Jacobs (Bucerius Law School, Hamburg) mit der von ihm vorgestellten „Perspektive der Arbeitsrechtswissenschaft“ eine weitgehend konträre Ansicht. Bei der Gleichbehandlung sei eine – nach eigenen Worten – „steile These“ zu verfolgen, nach welcher der Gleichheitsgrundsatz im Privatrechtsverhältnis nichts zu suchen habe, so dass für die vom BAG angenommene fundamentale Gerechtigkeitsnorm kein Platz sei. Auch besondere Monopol- oder Überlegenheitssituationen, wie sie vom BVerfG in der Stadionverbotsentscheidung zugrunde gelegt wurden (BVerfG, 11.4.2018 – 1 BvR 3080/09, NJW 2018, 1667), könne man nicht annehmen. Das BAG kontrolliere zu kleinteilig und müsse der Tarifautonomie „mehr Luft zum Atmen“ lassen. Ebenso seien qualifizierte Differenzierungsklauseln zu akzeptieren, weil gerade keine Tarifmacht über Außenseiter beansprucht werde und diese nur faktisch betroffen seien, während sich die tarifliche Normwirkung auf das Verhältnis zu den Mitgliedern beschränke. Darüber hinaus brandmarkte Jacobs auch das pauschale Abstellen auf die Repräsentativität und die aktuellen Entwicklungen des Mindestlohns als Schwächung der Tarifbindung. Die Verdrängung tariflicher Mindestlöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn sei zwar für sich genommen noch keine Verletzung der Tarifautonomie, insbesondere da die Sozialpartner über die Mindestlohnkommission mitwirken könnten. Anders müsse aber hinsichtlich der gesetzlichen Festlegung auf zwölf Euro entschieden werden. Durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz werde die Mindestlohnkommission umgangen, was wohl verfassungswidrig sei, zumindest aber ein politisch schlechtes Signal und einen Schaden für die Tarifautonomie darstelle. Zum Abschluss argumentierte Jacobs dafür, das Kriterium der sozialen Mächtigkeit zu hinterfragen. Auch über die Missbrauchskontrolle ließen sich sinnlose oder nicht funktionsfähige Tarifverträge verhindern, ohne dabei – wie die soziale Mächtigkeit – das Entstehen neuer Gewerkschaften zu verhindern und zu einer niedrigen Organisationsquote beizutragen.

Nach einer kurzen Kaffeepause schilderten Andreas Henninger von der IG BCE und Dr. Klaus-Peter Stiller vom BAVC anschaulich den Konflikt von Gleichheitsgrundsatz und Tarifautonomie anhand der Vergütung von Mehrarbeit. Das gewählte Beispiel umfasste eine Regelung, nach der Mehrarbeit erst ab dem Überschreiten der tariflichen Regelarbeitszeit mit einem höheren Zuschlag

vergütet wird. Während Vollzeitbeschäftigte damit einen Zuschlag bereits für die erste Mehrarbeitsstunde erhalten, ist dies für Teilzeitbeschäftigte nicht gewährleistet. Henninger verdeutlichte, wie sehr die Gleichbehandlung damit von der Perspektive abhängt: Ohne zusätzliche Vergütung würden Teilzeitbeschäftigte zwar einen niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte erhalten, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte würden aber für dieselbe Anzahl an Stunden auch dieselbe Vergütung erhalten. Mit einem Zuschlag für jede Mehrarbeit würde hingegen sowohl ein höherer Lohn für die Arbeit, als auch letztlich ein höherer Stundenlohn der Teilzeitbeschäftigten vorliegen. Aus Sicht der Verbände sei es daher wünschenswert, die Regelung bei den Tarifvertragsparteien zu belassen und so flexible Gestaltungen zu ermöglichen sowie einen Anreiz für die Verbandsmitgliedschaft zu setzen.

Die erste Hälfte des Forums schloss mit einer lebhaften, von Deinert geleiteten Diskussion zu den vorangegangenen Vorträgen. Insbesondere die vorgetragenen Ansichten zu der Zulässigkeit von qualifizierten Differenzierungsklauseln und der Bindung der Tarifvertragsparteien an den Gleichheitsgrundsatz riefen diverse Wortmeldungen mit gleichermaßen kritischen wie zustimmenden Anmerkungen hervor, was die Divergenz der Auffassungen noch einmal verdeutlichte.

II. Nationale und europäische Perspektiven

Nach der einstündigen, von fachlichen und freundschaftlichen Gesprächen geprägten Mittagspause, wandte sich der von Prof. Dr. Rüdiger Krause geleitete zweite Teil der Veranstaltung dem schon im Thema angelegten „deutschen und europäischen Recht“ zu. Nicht primär im Arbeitsrecht beheimatet, aber – natürlich unter Wahrung des Beratungsgeheimnisses – mit wertvollen Einblicken in das Verfassungsrecht ausgestattet, startete der Richter des BVerfG a.D. Prof. Dr. Andreas Paulus mit seinem Beitrag zu der „Perspektive des Verfassungsrechts“. Dabei legte Paulus den Fokus auf die strukturierte Erläuterung der Entscheidung zum Tarifeinheitsgesetz (TEG), an der er nicht nur mitgewirkt, sondern zu der er auch ein Sondervotum verfasst hatte. Als Beschränkung der Möglichkeit des Aushandelns eines Tarifvertrags für die unterlegene Gewerkschaft stelle das TEG ohne Zweifel einen Eingriff in die von Art. 9 III GG geschützten koalitionspezifischen Verhaltensweisen dar, der zu rechtfertigen sei. Die Senatsmehrheit habe den Eingriff als gerechtfertigt angesehen, da eine schonende Auslegung möglich sei, die insbesondere durch die Nachzeichnungsmöglichkeit einen Schutz der verdrängten Interessen enthalte. Paulus hob zum einen die einheitliche Linie des Senats hinsichtlich der aus Art. 9 III GG folgenden Anforderungen hervor, wies aber zum anderen auf den Konflikt mit der Gewaltenteilung hin. Das Gesetz habe den gravierenden Eingriff, der mit der Verdrängung eines Tarifvertrags einhergehe, nicht angemessen gewürdigt und sei daher mit den grundrechtlichen Wertungen unvereinbar. Die von der Senatsmehrheit verfolgte schonende Auslegung einschließlich Fortgeltung des Gesetzes und Auslegungsbedürftigkeit durch die Arbeitsgerichte gehe über die vorgesehenen Folgen dieser Verfassungswidrigkeit hinaus. Gesetzlich vorgesehen sei die Nichtigkeit, Aufgabe des BVerfG sei es hingegen nicht, ein solches Gesetz „zu reparieren“.

Die abschließende „Perspektive des Unionsrechts“ steuerte Prof. Dr. Adam Sagan (Universität Bayreuth) bei. Nach Sagan sei ein Spannungsverhältnis zwischen dem Unionsrecht und der Tarifvertragsfreiheit eine sachlogische Konsequenz aus dem Zusammenschluss von 27 Mitgliedstaaten, der eine identische Regelung auf nationaler wie europäischer Ebene unmöglich mache. Zu Beginn stellte er mit der Gleichbehandlung und dem Urlaubsrecht zwei der unionsrechtlichen Grenzen der Tarifautonomie vor. Der Blick auf die Rechtsprechung des EuGH verdeutliche die klare Bindung an die Gleichbehandlung hinsichtlich des Geschlechts. Es sei eine zwingende Regelung des Unionsrechts, die auch durch Tarifvertrag nicht umgangen werden dürfe und so den Tarifvertragspar-

teien keine gesteigerte Flexibilität erlaube. Für die Kriterien des Alters und der Teilzeit fehle hingegen eine klare Linie. Insbesondere auf die Ungleichbehandlung wegen der Teilzeit setze Sagan, wie schon seine Vorredner, den Fokus und vertrat die Ansicht, dass ein Zuschlag, der für Überstunden erst nach Überschreiten der tariflichen Regelarbeitszeit ausgezahlt wird, eine Benachteiligung wegen der Teilzeit darstelle. Auch wenn nahezu einhellig darauf abgestellt werde, dass der Zweck einer solchen Mehrvergütung ausschlaggebend sei, und daher eine Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt sein könne, wenn die besondere Belastung durch Überschreitung der tariflichen Regelarbeitszeit ausgeglichen werden solle, führe dieses Vorgehen zu Problemen. Stattdessen sei daher der Gegenstand der Vergütung zu betrachten: Die Vergütung von Überstunden solle nicht allein die Überstunde vergüten, sondern zudem auch die zuvor geleistete Regelarbeit. Deshalb sei es nicht zu rechtfertigen, dass allein Vollzeitbeschäftigte ab der ersten Stunde einen höheren Stundenlohn erhielten. Da die unionsrechtliche Rechtsprechung aber keine einheitliche Linie erkennen lasse, sei es zu begrüßen, dass diese Frage aufgrund zweier Vorlagefragen zeitnah vom EuGH zu entscheiden sei. Im Urlaubsrecht verbiete zudem das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub eine tarifvertragliche Regelung, nach der etwaige Mehrarbeit mit einem Urlaub verrechnet werden könne und so einen finanziellen Anreiz bilde, den Urlaub nicht wahrzunehmen. Trotz der existierenden Grenzen durch das Unionsrecht sprach sich Sagan dafür aus, statt des „Drucks“ europäischer Regelungen auf die Tarifautonomie, die sich darüber bietenden „Möglichkeiten“ zur Stärkung der Tarifautonomie in den Fokus zu setzen. Diese könnten z.B. in der soeben verabschiedeten Mindestlohnrichtlinie gesehen werden, die staatliche Fördermaßnahmen für die Etablierung tariflicher Strukturen anstoße. Auch der soziale Dialog auf Unionsebene könne zu Regelungen führen, die kein reines „gentlemen's agreement“ darstellten, sondern unionsrechtlich geschützte europäische Tarifverträge.

In der anschließend von Krause geführten Diskussion bildeten erneut die Ausführungen zu der Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten den Schwerpunkt. Wie schon im ersten Teil des Forums offenbarte die Menge an Wortmeldungen die Relevanz und Umstrittenheit der vorgetragenen Punkte. So vermochte es erst die fortgeschrittene Zeit, die Diskussion zu einem Ende zu führen.

Mit leichter, der regen Beteiligung geschuldeter Verspätung äußerte Stiller abschließende Worte und bedankte sich bei allen, die zu dem erfolgreichen Jubiläum beigetragen haben. Dabei wiederholte er auch noch einmal den dringenden Appell, nicht in das „Gesamtkunstwerk“ des Tarifvertrags einzugreifen und nicht das ausgehandelte Verhältnis von Vorteilen und Belastungen durch eine Bezugnahme allein auf die Vorteile ins Wanken zu bringen. Mit einem Ausblick auf das 21. Göttinger unter dem Titel „Plattformtätigkeit“ im Spannungsverhältnis zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag Forum zum Arbeitsrecht, das am 26.10.2023 stattfinden und die „Plattformtätigkeit im Spannungsverhältnis zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag – Maßgaben einer geplanten EU-Regelung und deren mögliche Folgen“ stattfinden wird, endete das 20. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht.

*Wiss. Mitarbeiter Lars Kühlcke,
Georg-August-Universität Göttingen*