Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/401

dbb beamtenbund und tarifunion
schleswig - holstein

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und-verbände des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Wirtschaftsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

15.11.2022

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Drucksache 20/69)
Ihr Schreiben vom 14.10.2022

Sehr geehrter Herr Claussen,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für Ihr Interesse an einer Stellungnahme des dbb schleswig-holstein. Als Sozialpartner, gewerkschaftlicher Spitzenverband und Tarifvertragspartei ist der dbb mit den Themen, die Gegenstand der Anhörung sind, regelmäßig befasst. Gern teilen wir Ihnen unsere Positionen mit und möchten dabei den Blick noch etwas weiten.

Tariftreue- und Vergabegesetz

Aus Sicht des dbb sh besteht Bedarf an einer klaren gesetzlichen Grundlage, die gewährleistet, dass die Vergabe von öffentlichen Aufträgen nur an solche Auftragnehmer in Frage kommen, die einschlägige und repräsentative Tarifverträge anwenden. Dieser Bedarf wird auch von betroffenen Mitgliedsgewerkschaften unter dem Dach des dbb klar bestätigt.

In die Betrachtung muss nach unserer Überzeugung die Ausgliederung von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge einbezogen werden: auch hier muss grundsätzlich verhindert werden, dass damit eine Absenkung des regulären Tarifniveaus verbunden ist. Mit unseren Hinweisen möchten wir insbesondere diesen ergänzenden Aspekt untermauern.

Es ist eines leistungsfähigen Sozialstaates nicht würdig, wenn bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und eben auch bei der Auslagerung öffentlicher Aufgaben toleriert oder sogar angestrebt wird, öffentliche Kassen auf dem Rücken der Beschäftigten zu entlasten.

Deshalb sollte unterbunden werden, dass entsprechende Tarifverträge ausgehebelt werden, indem zum Beispiel

- der Betrieb von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen durch gewinnorientierte Unternehmen ermöglicht wird, ohne diese Tarifverträge anwenden zu müssen,
- die Durchführung des Rettungsdienstes zu Rahmenbedingungen ausgeschrieben wird, die die Anwendung entsprechender Tarifverträge unmöglich machen,
- Kranken- und Pflegekassen die Möglichkeit haben, selbst bei gemeinnützigen Organisationen die sich aus diesen Tarifverträgen ergebenden Kosten nicht anzuerkennen, was eine Refinanzierung unmöglich macht,
- der Betrieb von Kindertagesstätten sowie die Durchführung sozialer Dienste ohne entsprechende Vorgaben ermöglicht wird
- auch im Bereich der Ver- und Entsorgung sowie öffentlicher Verkehrsmittel derartige Situationen entstehen können oder
- Arbeitgeber bestimmte Aufgaben von eigens gegründeten Servicegesellschaften erledigen lassen, wobei eine Bindung an den im Betrieb geltenden Tarifvertrag abgewendet wird.

Wir empfehlen, wieder deutlich stärker die aus guten Gründen vorgenommene Differenzierung zwischen Privatrecht und öffentlichem Recht zu beachten, wenn über die Zuordnung und Durchführung von Aufgaben politisch entschieden wird. Dies würde auch die Transparenz und Akzeptanz politischer Entscheidungsprozesse einschließlich bestehender Mittelbedarfe nach unserer Einschätzung deutlich erhöhen.

Während das Privatrecht auf die Interessen des einzelnen Menschen oder Unternehmens ausgerichtet ist, geht es im öffentlichen Recht um das Gemeinwohl. Deshalb ist es schlüssig, dass die mit öffentlichen Aufgaben verbundenen Leistungen der Daseinsvorsorge weder einem unternehmerischen Risiko noch einer Qualitätsgefährdung durch Marktmechanismen oder einem Wettbewerb um die niedrigsten Löhne ausgesetzt werden. Öffentliche Aufgaben sollten stets gemeinwohl- statt gewinnorientiert erfüllt werden.

Folglich sollten öffentliche Aufgaben präziser definiert und grundsätzlich in öffentlich-rechtlichen Strukturen erbracht werden. Die Inanspruchnahme privater Rechtsformen sollte als Ausnahme nur mit einer überzeugenden sachlichen Begründung und unter Beibehaltung des Tarifniveaus erfolgen.

Insbesondere mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD, Geltungsbereich Bund und Kommunen) sowie dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Geltungsbereich Länder) existieren für Tarifbeschäftigte Arbeits- und Einkommensbedingungen, die auf die öffentliche Aufgabenerfüllung zugeschnitten sind. Es erschließt sich nicht, wenn Tarifverträge vereinbart und damit beiderseits akzeptiert werden, dann aber durch einseitige Maßnahmen der Arbeitgeber wieder umgangen werden.

In diesem Zusammenhang möchten wir am Beispiel der von der kritikwürdigenden Situation häufig betroffenen sozialen Berufe auf eine weitere Problematik aufmerksam machen: es mangelt regelmäßig an einer ehrlichen politischen und gesellschaftlichen Debatte. Gern wird öffentlich für eine gute beziehungsweise bessere Bezahlung der Beschäftigten plädiert. Wenn es aber darum geht, die damit verbundenen Kosten zu tragen, werden Abwehrmechanismen aktiviert. Das Ergebnis sind unbefriedigende und viel zu komplizierte Regelungen, die es den Bürgerinnen und Bürgern kaum noch ermöglichen, Verantwortlichkeiten für Unzulänglichkeiten zu erkennen.

Wir sind bei alldem der Überzeugung, dass es eines politischen Ansatzes bedarf, der über den vorgelegten Gesetzentwurf hinausgeht, um nachhaltig wirkende Lösungen zu realisieren.

Gleichwohl ist darauf zu achten, dass Vorgaben praktikabel, rechtssicher und möglichst unbürokratisch sind. Mit Blick auf den vorliegenden Gesetzentwurf erscheint es zum Beispiel fraglich, ob es sinnvoll ist, im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Auftragnehmer zusätzliche Anforderungen hinsichtlich sozialer und umweltpolitischer Aspekte stellen zu können. Nach unserer Auffassung sollten alle Unternehmen, die geltendes Recht einhalten, auf dem Markt agieren können. Wenn das geltende Recht in umwelt- oder sozialpolitischer Hinsicht für unzureichend erachtet wird, sollte es allgemeingültig entsprechend nachjustiert werden, anstatt nur die Wettbewerbsbedingungen bei öffentlichen Aufträgen zu verschärfen.

Erhöhung der Tarifbindung

Wir begrüßen, dass sich der Landtag auch mit der allgemeinen Frage befasst und zum Gegenstand der Anhörung macht, wie sich die Tarifbindung erhöhen ließe.

Es ist unstrittig, dass sich tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse positiv auf die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken.

Um diese Folgewirkung zu erreichen, sind zunächst starke Gewerkschaften erforderlich. Erst ein guter Organisationsgrad in allen Branchen und Betrieben kann sicherstellen, dass Tarifverträge mit fairen Inhalten existieren und zur Anwendung kommen. Je höher der Organisationsgrad, umso bessere Tarifverträge und umso weniger tariflose Zustände.

Ein wünschenswert hoher Organisationsgrad liegt insbesondere in den Händen der Beschäftigten selbst. Durch die Mitgliedschaft in einer für sie in Frage kommenden Gewerkschaft wird tarifpolitische Durchsetzungskraft hergestellt beziehungsweise verbessert. Dabei ist es natürlich auch die Aufgabe der Gewerkschaften, diesen Zusammenhang zu kommunizieren und die Mitgliedschaft durch ergänzende Vorteile und ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zusätzlich attraktiv zu machen.

Dies gelingt den unter dem Dach des dbb organisierten Gewerkschaften zwar in der Regel gut. Dennoch ist auch im Organisationsbereich des dbb erkennbar, dass für einen Teil der Beschäftigten die Versuchung groß ist, Gewerkschaften fernzubleiben.

Der Hintergrund: Nach den Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes gelten tarifvertragliche Regelungen zwischen „beiderseits Tarifgebundenen“. Dies setzt am Beispiel der im öffentlichen Dienst maßgebenden Tarifverträge TVöD und TV-L zunächst voraus, dass der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei ist (was nur beim Bund der Fall ist) oder – ggf. über eine entsprechende Landesorganisation - an die jeweilige Tarifvertragspartei angebunden ist. Für die Arbeitgeber des Landes Schleswig-Holstein ist dies die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und für die kommunalen Arbeitgeber ist dies die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Zusätzlich ist es erforderlich, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Mitglied einer Tarifvertragspartei ist. Dies ist bei den Mitgliedern der Fachgewerkschaften unter dem Dach des als Tarifvertragspartei

fungierenden Spitzenverbandes dbb sowie den Mitgliedern der Gewerkschaft ver.di der Fall. Nur wenn sowohl arbeitgeberseitig als auch arbeitnehmerseitig die notwendige Anbindung an die Tarifvertragspartei besteht, entsteht die unmittelbare und zwingende Anwendungspflicht tarifvertraglicher Normen.

Diese Vorgabe wird seitens der Arbeitgeber relativiert, indem die Anwendung der Tarifverträge aufgrund individueller arbeitsvertraglicher Vereinbarungen erfolgt. Damit wird der Eindruck erweckt, die Beschäftigten müssten gar nicht einer Gewerkschaft angehören, denn die tarifvertraglichen Leistungen werden davon unabhängig gewährt. Darauf lässt sich ein Teil der Beschäftigten ein, was die Position der Arbeitgeber stärkt: die daraus resultierende Schwächung der Gewerkschaften erschwert natürlich die Durchsetzung ihrer Forderungen. Die Arbeitgeber betrachten es in der Regel mit großer Gelassenheit – teilweise auch Genugtuung – dass dieser Sachzusammenhang nicht von allen Beschäftigten erkannt wird.

Deshalb wäre es aus unserer Sicht zu begrüßen, wenn die Bedeutung einer Tarifbindung darüber hinaus besser als bisher sichtbar wird. Das könnte erreicht werden, indem eine Weiterentwicklung des Tarifvertragsgesetzes deutlich werden lässt, dass der Schutz der Beschäftigten bei Ablauf eines Tarifvertrages (Nachwirkung) oder bei dem Versuch des Arbeitgebers, sich der Tarifbindung zu entziehen (Nachbindung) nur von Gewerkschaftsmitgliedern beansprucht werden kann. Weiterhin könnte die Bedeutung einer Tarifbindung durch die Nutzung von Differenzierungsklauseln gefördert werden. Bei Differenzierungsklauseln handelt es sich um ergänzende tarifvertragliche Ansprüche, die nur Gewerkschaftsmitglieder in Anspruch nehmen können. Diese finden sich in vielen Tarifverträgen – inklusive TV-L und TVöD – derzeit nicht, weil die Arbeitgeber kein Interesse an einer damit verbundenen Stärkung der Gewerkschaften haben.

Die dargestellte Problematik ist nicht beschränkt auf den öffentlichen Dienst. Deshalb wäre eine politische Unterstützung unserer Vorschläge auch mit Blick auf die Gesamtwirtschaft sicher hilfreich: der Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten, wäre höher und dadurch würden die Voraussetzungen für eine höhere Tarifbindung insgesamt verbessert.

In solchen Fällen, in denen Arbeitgeber die Bindung an einen fairen Tarifvertrag grundsätzlich ablehnen, kommt als letztes Mittel ein Erzwingungsstreik in Frage.

Für ergänzende Ausführungen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender