

NORDMETALL · Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Herrn
Claus Christian Claussen
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Hauptgeschäftsstelle Hamburg

Ihr Ansprechpartner
Dr. Peter Schlaffke
schlaffke@nordmetall.de

Telefon: 040/ 6378-4244

Telefax: 040/ 6378-4249

Zeichen: PS_2023.06.02

Per E-Mail.
wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

02. Juni 2023

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1523

Stellungnahme NORDMETALL, Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.

zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein - TTG) – Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD Drucksache 20/69 (neu)

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

wir nehmen Bezug auf Ihre Einladung zu einem Fachgespräch zur Frage der Erhöhung der Tarifbindung vom 17. Mai 2023 und danken für die Gelegenheit, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können.

NORDMETALL ist der Verband der Metall- und Elektroindustrie und bietet für seine 260 Unternehmen eine Mitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung an. Rund 130.000 Beschäftigte sind über die Mitgliedsunternehmen organisiert, die gesamte Branche umfasst bundesweit fast 4 Millionen Beschäftigte. In Schleswig-Holstein sind über 75 Unternehmen mit fast 30.000 Beschäftigten organisiert.

NORDMETALL verhandelt für seine tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen Flächentarifverträge für Bremen/Bremerhaven, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, im nordwestlichen Niedersachsen sowie in Schleswig-Holstein. Die Mitglieder ohne Tarifbindung (OT) orientieren sich vielfach stark an den Bedingungen des Flächentarifvertrages.

Mit dem Entwurf eines Tariftreue- und Vergabegesetzes sollen staatliche Aufträge nur an solche Unternehmen erteilt werden, die tarifliche Standards einhalten, um eine Förderung „schlechter“ Arbeitsbedingungen durch die öffentliche Hand zu verhindern. Gleichzeitig soll ein fairer Wettbewerb gesichert werden.

Wandel zum Arbeitnehmermarkt

Dabei übersehen die antragstellenden Fraktionen von SSW und SPD aus Sicht von NORD-METALL, dass es in Zeiten des Fachkräftemangels keinen Unterbietungs-, sondern einen Überbietungswettbewerb gibt. Der Flächentarif spiegelt die Marktlage wider; die darin festgelegten Gehälter sind inzwischen oft das Minimum, das gezahlt werden muss, um qualifizierte Kräfte zu gewinnen. Zur Erreichung der erklärten Zielsetzung ist der Entwurf daher unnötig, da auch nicht tarifgebundene Unternehmen faktisch gezwungen sind, sich am Markt zu orientieren. Die Zusammensetzung des Gesamtpakets von Arbeitszeit und Entgelt variiert dabei natürlich erheblich.

Beschäftigte in größeren Unternehmen profitieren eher von Tarifbedingungen - Gesetzentwurf benachteiligt KMU im Wettbewerb

Zudem stellt das vom SSW in der Plenarsitzung vom 02.09.2022 gezeichnete Bild des großen Konzerns, der ohne jegliches Interesse an dem Land Schleswig-Holstein die einheimischen klein- und mittelständischen Unternehmen verdrängt, die Realität auf den Kopf. Tatsächlich ist es so, dass die Bindung an den Flächentarif mit der Größe des Unternehmens zu- und nicht abnimmt.

So liegt die Bindung an einen Flächentarifvertrag nach einer aktuellen Veröffentlichung des Instituts der deutschen Wirtschaft vom 29. Mai 2023 (Motive für die Tarifbindung; IW-Report 29/2023) bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten deutlich mehr als doppelt so hoch wie bei Unternehmen mit 50 oder weniger Beschäftigten. Rechnet man die Bindung an Firmentarifverträge hinzu, ist der Unterschied noch deutlich größer.

Auch bei NORDMETALL bestätigt sich diese Tendenz. Zwar ist die Gesamtzahl der Mitgliedsunternehmen seit 2007 (seit diesem Jahr verhandelt NORDMETALL Flächentarifverträge in den einleitend genannten Gebieten) nahezu unverändert, jedoch sind inzwischen knapp 15 Prozent der Unternehmen Mitglieder im Bereich ohne Tarifbindung und orientieren sich an den Flächentarifen. Nichtsdestotrotz ist die Zahl der tarifgebundenen Beschäftigten seit diesem Zeitpunkt praktisch konstant und in 16 Jahren um nicht einmal einem Prozentpunkt gesunken. Auch dies belegt, dass die größeren Unternehmen in deutlich größerem Umfang tarifgebunden sind als die kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Zudem haben in der Vergangenheit mehrere Evaluationen der Landesvergabegesetze gezeigt, dass gerade die wettbewerblichen Ziele der Landesgesetzgeber häufig nicht erreicht werden können.

So kam eine Auswertung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes Baden-Württemberg aus 2019 zu dem Schluss, dass sich kein direkter kausaler Effekt in Bezug auf eine Verbesserung des Wettbewerbs eingestellt habe. Zudem berichteten Vergabestellen im Rahmen der Evaluationen von einer Verkleinerung des Bieterkreises (z.B. Evaluierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW aus 2015). Insbesondere bei Klein- und Kleinstunternehmen waren Rückgänge zu verzeichnen (Evaluierung des Thüringer Vergabegesetzes aus 2016).

KMU erfahren faktische Benachteiligung

Entgegen der Zielrichtung des Gesetzesentwurfs werden klein- und mittelständische Unternehmen zudem durch das vorliegende Tariftreue- und Vergabegesetz nach unserer Auffassung stärker benachteiligt, da diese vielfach gar nicht Kapazitäten haben, die repräsentativen Tarifregelungen zusätzlich vorübergehend zu administrieren.

Die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie sind nicht dafür konzipiert, sie während eines begrenzten (Auftrags-) Zeitraums anzuwenden, um sodann für den nächsten Auftrag wieder andere Arbeitsbedingungen zu implementieren. Dazu sind die Tarifregelungen zu komplex und die Abrechnungsvorschriften zu aufwändig. Derzeit sind gemäß Flächentarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie 13,86 Monatsentgelte mit verschiedenen Einmal- und Sonderzahlungen abzurechnen, die vielfach unterschiedlichen Zahlungsvoraussetzungen unterliegen:

tarifliche Jahresleistung	Monatsentgelte:
Betriebliche Sonderzahlung	0,5
Zusätzliches Urlaubsgeld	0,69
T-ZUG(A)	0,275
T-ZUG(B)	0,116
T-Geld	0,276
Anzahl Monatsentgelte pro Jahr	13,86

Über diese schon komplexen Vergütungsregeln hinaus enthält der Flächentarifvertrag weitere Regulierungen, die insbesondere KMU stark einschränken – hier wird es darauf ankommen, wie das Tariftreue- und Vergabegesetz die „Leistungen des repräsentativen Flächentarifvertrages“ definiert. Allen voran ist hier die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden zu nennen, die für viele Betriebe die größte Einstiegshürde in den Flächentarif darstellt. Hinzu kommen aber auch norddeutsche Spezifika wie etwa das Verbot der sachgrundlosen Befristung, das tarifenwendende Unternehmen sogar schlechter stellt als das Gesetz. Oder sogenannte Altersprivilegien, die für die Betriebe in der digitalen und ökologischen Transformation ein erheblicher Bremsklotz bei notwendigen Umstrukturierungen sein können. Es ist daher eine unzulässige und irreführende Verkürzung, den Ruf nach Anwendung des Flächentarifs lediglich mit der Einhaltung von Marktstandards bei der Vergütung zu begründen. Vielmehr muss das gesamte Regulierungspaket in den Blick genommen und kritisch bewertet werden.

Es sind also nach unserer Einschätzung eher die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die von den Folgen des Gesetzesentwurfs betroffen sind als die größeren Unternehmen. Dies wird voraussichtlich dazu führen, dass die Zahl der KMU, die sich an den Vergabeverfahren beteiligen, sinken und der Gesetzeszweck damit verfehlt wird.

Kein Tarifzwang

Die freie Entscheidung, Tarifverträge anzuwenden, liegt im Wesen von Art. 9 Abs. 3 GG begründet. Ausnahmen dieser Freiheiten sind durch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung sowie durch den in allen Branchen geltenden Mindestlohn gesetzlich vorgegeben.

Will man die Tarifbindung steigern, was wir als Tarifträgerverband natürlich grundsätzlich befürworten, funktioniert dies nicht durch weitere Vorgaben. Vielmehr ist bei der Attraktivität der Tarifbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber anzusetzen. Dieser Gedanke wird im Folgenden ausgeführt:

Arbeitnehmerschutz ist keine Rechtfertigung für Tariftreuegesetze mehr

Ein Gesetz, welches eine zwangsweise Anwendung der Bedingungen repräsentativer Tarifverträge bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vorsieht, ist rechtlich aus heutiger Sicht zweifelhaft.

Zwar hat das Bundesverfassungsgericht im Jahre 2006 (Beschluss vom 11. Juli 2006, Az. 1 BvL 4/00) in der Tariftreueregelung des Berliner Vergabegesetzes keinen Verstoß gegen die Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit gesehen. Dass die damalige Regelung zum Berliner Vergabegesetz im Ergebnis für verhältnismäßig gehalten wurde, lag u.a. daran, dass bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung in der Abwägung zwischen Arbeitnehmerschutz und Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG der Arbeitnehmerschutz höher gewichtet wurde als der Eingriff in die Berufsfreiheit der Unternehmer.

Diese Entscheidung erging allerdings vor der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes und der mittlerweile allen Branchen offenstehenden Möglichkeit, branchenbezogene Mindestentgelte über das Arbeitnehmerentendengesetz zwingend verbindlich zu machen. Zusätzlich besteht nach § 5 TVG die Möglichkeit für das BMAS bzw. die zuständigen Landesministerien, Tarifverträge unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich zu erklären. Mit diesen Instrumenten besteht bereits ein weitreichendes und bundesweites System von Lohnuntergrenzen, das einen ausreichenden Arbeitnehmerschutz und Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen sicherstellt.

Weit über die schmalen Regelungsinhalte des damaligen Berliner Vergabegesetzes enthält der vorliegende Entwurf für ein Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein Bezüge zu sozialpolitischen Standards wie z.B. zu Umweltstandards. Es werden also Sachmaterien außerhalb der eigentlichen wirtschafts- und verwaltungspolitischen Ziele des Vergaberechts geregelt.

Insoweit bestehen mit Blick auf das aktuelle Schutzniveau berechnete Zweifel daran, dass die Länder eine Regelungsbefugnis zur Vergabe unter Berücksichtigung weitreichender sozialpolitischer Standards haben. Würde man dies zulassen, so könnten sämtliche vergabefremde Materien praktisch nebenbei im Landesvergaberecht geregelt werden. Damit wären politischer Willkür Tür und Tor geöffnet.

Attraktivität des Flächentarifvertrages steigern

Die Tarifpartner haben die Aufgabe, durch für beide Seiten attraktive Rahmenbedingungen die freiwillige Mitgliedschaft zu stärken.

Seit Jahren ist zu beobachten, dass die direkte Mitgliedschaft insbesondere bei den Gewerkschaften rückläufig ist, inzwischen sind noch nicht einmal mehr 20 Prozent der Beschäftigten noch Gewerkschaftsmitglied. Daher ist es umso erfreulicher, dass über die Tarifbindung der Unternehmen bei NORDMETALL (s.o.) eine konstante Zahl an Beschäftigten in den Genuss der Tarifbedingungen kommt.

Wie willkürlich der Maßstab „repräsentativer Flächentarif“ im vorliegenden Gesetzesentwurf ist, zeigt ein einfacher Vergleich mit der Chemischen Industrie. Hier ist eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden als „gute Arbeit“ weithin akzeptiert, in der Metall- und Elektroindustrie von Schleswig-Holstein sind 35 Stunden/Woche als tarifliche wöchentliche Arbeitszeit festgeschrieben. Wo endet und beginnt also ein „fairer Wettbewerb“?

Zudem gilt: Gute Arbeitsbedingungen und fairer Wettbewerb sind nicht automatisch mit Tarifbedingungen gleichzusetzen! Betrachtet man unsere Verbändefamilie im Norden, NORD-METALL und AGV NORD mit insgesamt ungefähr 700 Unternehmen, können wir feststellen, dass die Arbeitsbedingungen bei der ganz großen Zahl aller unserer Mitglieder als fair und oftmals auch als vergleichbar zu bezeichnen sind. Vielfach sind sie anders strukturiert und weniger komplex als die Tarifbedingungen, evtl. mit höheren Arbeitszeiten als 35 h/Woche, aber möglicherweise auch mit höheren Leistungen in der Altersversorgung oder anderen attraktiveren Rahmenbedingen, als es der Tarifvertrag vorsieht. Warum sollten diese Unternehmen nun auf die Bedingungen eines Flächentarifvertrages einschwenken und die gesamten Abrechnungen ändern müssen?

Je mehr der Staat regelt – von Mindestlohn über Vergabemindestlohn bis hin zur Allgemeinverbindlicherklärung – umso geringer ist der Anreiz, sich in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu organisieren. Mit seinen Eingriffen in die Tarifautonomie verschärft der Staat das Trittbrettfahrertum, das er eigentlich bekämpfen will, und schwächt die Sozialpartner, die er eigentlich stärken will.

Die Sozialpartner selbst haben die Pflicht und Aufgabe, die Attraktivität von Flächentarifverträgen weiter zu steigern und die freiwilligen Mitgliedschaften zu stärken.

Fazit:

Wir zweifeln eine Gesetzgebungsbefugnis des Landes Schleswig-Holstein an. Das Arbeitsschutzrecht unterfällt zwar der konkurrierenden Gesetzgebung, jedoch hat hier inzwischen der Bund u.a. mit dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz weitreichende Regelungen erlassen, die ein Gesetz auf Länderebene zumindest obsolet machen.

Klein- und mittelständische Unternehmen werden durch den Gesetzesentwurf eher belastet, die gewünschte Stärkung des Wettbewerbs wird damit ins Gegenteil verkehrt.

Die Attraktivität des Flächentarifvertrages muss gesteigert werden, um die Zahl freiwilliger Mitgliedschaften auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erhöhen. Fairer Wettbewerb ist nicht durch den Zwang zur Anwendung repräsentativer Tarifverträge zu erreichen.

Für einen weiteren Austausch stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Peter Schlaffke
- Stellvertretender Hauptgeschäftsführer -