

# Tarfpflicht ausgehöhlt

Viele Arbeitgeberverbände bieten Mitgliedschaften ohne Tarif (OT) an, gerade im Dienstleistungssektor.

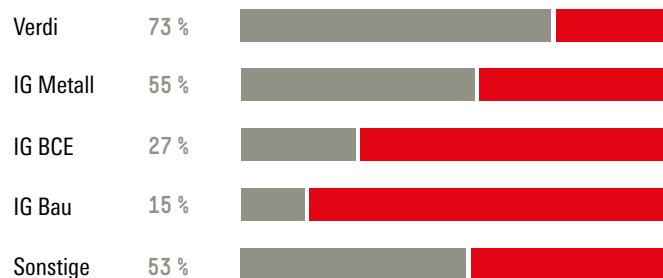
Tarifverträge abzuschließen, ist das klassische Geschäft von Arbeitgeberverbänden. Das sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen und Ruhe im Betrieb. Doch eine Reihe von Verbänden bietet eine sogenannte OT-Mitgliedschaft an: Unternehmen können beitreten, ohne an den Verbandstarif gebunden zu sein. Martin Behrens vom WSI und Markus Helfen von der Freien Universität Berlin haben untersucht, wie verbreitet dieses Instrument ist und welche Motive dahinterstecken.

Die Wissenschaftler haben eine Befragung der Geschäftsführungen von 114 deutschen Arbeitgeberverbänden ausgewertet. Demnach bieten 48 Prozent eine OT-Mitgliedschaft an. Die überwiegende Mehrheit der Verbände hat diese Option im Zeitraum zwischen 1995 und 2005 eingeführt. Behrens und Helfen vermuten juristische Gründe: Erst Mitte der 1990er-Jahre hätten die Arbeitsgerichte der flächendeckenden Ausbreitung von OT-Mitgliedschaften den Weg geebnet. Seit 2005 ging die Zahl der neuen OT-Angebote spürbar zurück, was für eine gewisse „Sättigung“ der Nachfrage spreche.

Ob Verbände eine Mitgliedschaft ohne Tarifvertrag ermöglichen, hängt unter anderem mit der Größe der Mitgliedsunternehmen zusammen. Vereinigungen, die von mittelgroßen Firmen mit 100 bis 250 Beschäftigten dominiert werden, bieten zu 71 Prozent OT an. Im Osten sind es anteilig etwas mehr Verbände als im Westen, die jüngeren gehören eher dazu als die älteren Zusammenschlüsse. Auch die Branche spielt eine wichtige Rolle: In den Dienstleistungsbranchen, auf Arbeitnehmerseite von Verdi vertreten, sehen 73 Prozent OT-Mitgliedschaften vor.

## Unverbindliche Verbände

Von den Arbeitgeberverbänden bieten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung an im Organisationsbereich von ...



Quelle: Behrens, Helfen 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0527](http://bit.do/impuls0527)

Hans Böckler Stiftung

Im Organisationsbereich der IG BAU sind es dagegen nur 15 Prozent – was vor allem mit der großen Bedeutung von Allgemeinverbindlicherklärungen in der Bauwirtschaft zusammenhängen dürfte. Die Werte in den Industriebranchen, die IG Metall und IG BCE organisieren, liegen dazwischen. Nachgefragt wird das OT-Angebot am häufigsten von den Arbeitgebern im Dienstleistungsbereich, am seltensten im Bereich der IG BCE.

Unabhängig von Branche und Verbandsstruktur scheint sich die politische Agenda von Arbeitgeberverbänden auszuwirken: Die befragten Geschäftsführungen äußern sich deutlich kritischer zu Flächentarifen sowie zu Mindestlöhnen, Allgemeinverbindlichkeit und der Regulierung von Werkverträgen, wenn ihr Verband OT-Mitgliedschaften vorsieht. Die Schlussfolgerung der Forscher: Für die Entscheidung pro oder contra OT sind auch die tarifpolitischen Ansichten von Verbandsfunktionären ausschlaggebend. <

Quelle: Martin Behrens, Markus Helfen: Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, WSI-Mitteilungen 6/2016

## MITBESTIMMUNG

### Kein Konflikt mit Europarecht

Ist die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit dem Europarecht vereinbar? Das muss der Europäische Gerichtshof (EuGH) entscheiden, nachdem ein Berliner Gericht die Klage eines TUI-Aktionärs an Europas höchste Richter weitergereicht hat. Die Argumentation des Mitbestimmungsgegners: Weil ein deutscher Arbeitnehmer mit Sitz im Aufsichtsrat nicht zu einer Auslandstochter seines Arbeitgebers wechseln könne, ohne sein Mandat zu verlieren, verstoße das deutsche Mitbestimmungsrecht gegen den Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der EuGH wird dem Gedankengang jedoch kaum folgen, erwarten Thomas Klein und Dominik Leist vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) in Trier.

Wenn alle nationalen Gesetze, die grenzüberschreitende Jobwechsel in Einzelfällen unattraktiv machen, europarechtswidrig wären, würden damit große Teile der nationalen Arbeits- und Sozialgesetze infrage gestellt. Eine solche Interpretation würde jedoch „weit über den Zweck der Arbeitnehmerfreizügigkeit hinausgehen“, so die Juristen. Dass sich „Standortbedingungen“ von Land zu Land unterscheiden, nehme das Unionsrecht „ausdrücklich hin“. Bei der Freizügigkeit gehe es lediglich darum, echte „Zugangsbeschränkungen“ abzuschaffen.

Hinzu kommt: Der Kläger ist Aktionär und kein vom Verlust des Aufsichtsratsmandats betroffener Arbeitnehmer. Nach bisheriger Rechtsprechung des EuGH genügen bloße Gedankenspiele nicht, „um

einen hinreichenden Bezug zum Unionsrecht herzustellen“.

Auch eine europarechtswidrige Diskriminierung der Beschäftigten in Auslandsgesellschaften, die nicht an den Aufsichtsratswahlen teilnehmen dürfen, ist Klein und Leist zufolge nicht gegeben. Für ausländische Jobs gilt nun einmal ausländisches Recht. Und „verbleiben die Arbeitnehmer an ihrem ausländischen Beschäftigungsort, liegt kein grenzüberschreitender Sachverhalt vor“. Machen Arbeitnehmer dagegen von ihrer Freizügigkeit Gebrauch und wechseln in eine deutsche Niederlassung, dürfen sie auch den Aufsichtsrat wählen. <

Quelle: Thomas Klein, Dominik Leist: Vorlagen an den EuGH – Arbeitnehmerfreizügigkeit, Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 10/2016