



Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt?

Vortrag auf dem 16. Tübinger Arbeitsrechtstag am 25.3.2022

Professor Dr. Martin Franzen

Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht
und Bürgerliches Recht



- 1. Wer den Tarifvertrag stärkt, stärkt nicht notwendigerweise die Tarifautonomie.**
- 2. Das Produkt der Tarifautonomie, der Tarifvertrag, ist kein geeignetes Werbemittel für die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften.**
- 3. Die Entscheidung über die Geltung des Tarifvertrags für das Arbeitsverhältnis trifft allein der Arbeitgeber.**
- 4. Ohne Entscheidung der Arbeitnehmer für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft werden Arbeitgeber wahrscheinlich nicht koalieren.**
- 5. Fazit und Folgerungen**



Paradoxes Ergebnis:

- Tarifvertrag als Produkt der Tarifautonomie ist kein Werbemittel für den Gewerkschaftsbeitritt.
 - Denn über die Geltung des Tarifvertrags im einzelnen Arbeitsverhältnis entscheidet ausschließlich der Arbeitgeber.
- => Je besser die Gewerkschaft aus ihrer Sicht zugunsten der Arbeitnehmer verhandelt, desto eher werden die Arbeitgeber den Tarifvertrag meiden.

Mögliche Reaktion auf dieses Paradoxon:

- Auf Seiten der Arbeitgeber: Anreize setzen dafür, dass sich Arbeitgeber für die Geltung des Tarifvertrags entscheiden.
- Auf Seiten der Arbeitnehmer: Anreize verbessern, der Gewerkschaft beizutreten.

II. Perspektive der Arbeitgeberseite

1. Tarifvertragsrecht

- Änderung von § 3 Abs. 3 TVG
- Beibehaltung der OT-Mitgliedschaft
- Nicht: Erweiterung der Allgemeinverbindlicherklärung!



2. Tarifpolitik

Logik des Rituals von Tarifvertragsverhandlungen: Erfolg der einen Seite kann die Bereitschaft auf der anderen Seite, dem System beizutreten, erodieren lassen.

3. Arbeitskampfrecht

Zulässigkeit von Streiks



Zulässigkeit von Abwehrmaßnahmen der Arbeitgeberseite

- Aussperrungen und Betriebsschließungen (im Rahmen des gewerkschaftlichen Kampfbeschlusses) können sich global verflochtene Unternehmen gar nicht leisten.
- Durchhalten eines Streiks unter Aufrechterhaltung der Produktion?
 - Einsatz von Leiharbeitnehmern nach § 11 Abs. 5 AÜG beschränkt
 - Streikbruchprämie



4. Fazit

- Arbeitskampfrecht ist innerhalb der immanenten Zulässigkeitsgrenzen des Streiks – Tarifbezug und gewerkschaftliche Führung - relativ kampffreundlich und damit gewerkschaftsfreundlich ausgestaltet.
 - Gegenmaßnahmen der Arbeitgeberseite sind limitiert, vor allem in Branchen, in denen die Arbeitgeber die Produktion in jedem Fall aufrechterhalten wollen.
- => Arbeitgeberseite wird tendenziell eher geneigt sein, Kompromisse im Tarifvertrag einzugehen, welche die eigene Schmerzgrenze berühren oder überschreiten.

III. Perspektive der Arbeitnehmerseite

- Tarifvertrag keine Werbemittel für den Gewerkschaftsbeitritt
- Welche Anreize zum Gewerkschaftsbeitritt setzt die Rechtsordnung im übrigen?



1. Differenzierungsklauseln

2. Tarifliches Nutzungsentgelt (*Höpfner*, ZFA 2020, 178)



3. Neue Wege beschreiten: Vorschlag der Aufnahme eines Steuerfreiheitstatbestands in § 3 EStG

Näher ausgearbeitet von *Franzen*, HSI-Schriftenreihe, Bd. 27, 2018; Grundidee stammt von *Sebastian Hopfner*, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands der privaten Versicherungswirtschaft, auf einem Diskussionsbeitrag auf dem Deutschen Juristentag 2014 in Hannover.

Steuerfreiheit eines Teils des Arbeitsentgelts, das aufgrund eines Tarifvertrags geschuldet wird, an den Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden sind.



a) Die einzelnen Voraussetzungen des Steuerfreiheitstatbestands

Nach § 3 Nr. 71 EStG wird Nr. 72 eingefügt:

„72. tarifgebundenes Arbeitsentgelt bis zur Höhe von x €. Tarifgebundenes Arbeitsentgelt ist Arbeitsentgelt, das ein Arbeitgeber im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 1 des Entgelttransparenzgesetzes einem tarifgebundenen Arbeitnehmer zahlt. Ein tarifgebundener Arbeitnehmer gehört der Gewerkschaft an, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat, aufgrund dessen der Arbeitgeber im Sinne von Satz 1 das tarifgebundene Arbeitsentgelt bezahlt. Die Steuerbefreiung wird nur berücksichtigt, wenn der tarifgebundene Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 gegenüber dem Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung nachweist.“



b) Änderung von § 108 Abs. 1 GewO

Nach § 108 Abs. 1 S. 3 GewO wird Satz 4 eingefügt:

„Die Abrechnung enthält die Angabe, ob der Arbeitgeber tarifgebunden im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 1 des Entgelttransparenzgesetzes ist, und in diesem Fall zusätzlich die Angabe der Parteien des Entgelttarifvertrags und der Höhe des aufgrund des Entgelttarifvertrags zu leistenden Arbeitsentgelts.“



c) Höhe des Freibetrags

- Drei- bis Vierfache des durchschnittlichen Jahresbeitrags für die Gewerkschaftsmitgliedschaft eines Arbeitnehmers mit durchschnittlichem Einkommen.
- 2018 zwischen 1332 € und 1776 €



d) Vorteile für die Arbeitgeberseite

- Fachkräftemangel
- Stabilisierung des Tarifsystems, da sehr hohe Tarifforderungen der Gewerkschaft zu Verbandsaustritt auf Arbeitgeberseite und damit Verlust von Steuerfreibeträgen auf Arbeitnehmerseite führen können.



e) Minimalinvasiver Vorschlag: Herausnahme des Gewerkschaftsbeitrags aus dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1a EStG

Befürwortend: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ergebnisbericht Zukunftsdialog Neue Arbeit. Neue Sicherheit, 2019, S. 28 f.

IV. Schlussbetrachtung

Wer nicht bereit ist, über innovative Lösungen zur Stärkung der Mitgliederbasis in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nachzudenken, muss akzeptieren, dass der Staat zunehmend die Rolle der Sozialpartner übernimmt. Die Alternative zur Stärkung der auf Mitgliedschaft beruhenden Tarifautonomie lautet: Zunahme allgemeinverbindlicher Tarifverträge und staatliche Regulierung der Arbeitsbedingungen – staatlicher Zwang anstelle autonomer Gestaltung!

Vielen Dank für Ihre Geduld

Bei Fragen und Anregungen:
Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de

https://www.jura.uni-muenchen.de/personen/f/franzen_martin