



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Christian Dirschauer (SSW)

und Antwort

**der Landesregierung – Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit,
Technologie und Tourismus (MWVATT)**

Maßnahmen der Landesregierung zur Stärkung der Tarifbindung

Vorbemerkung des Fragestellers:

Tarifverträge regeln wichtige Aspekte des Arbeitsverhältnisses, die über geltende gesetzliche Mindeststandards hinausgehen. Sie sind ein wichtiges Instrument, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN ist unter Zeile 5628 ff. („Wirtschaft“) formuliert: „Wir wollen den Weg zum mittelstandsfreundlichsten Land fortsetzen und klimaneutrales Industrieland werden. Die Tarifbindung werden wir stärken.“¹

1. Welche konkreten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung hat die Landesregierung bereits ergriffen?

Antwort:

Die Stärkung der Tarifbindung ist vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz in erster Linie Angelegenheit der Tarifpartner. Daneben ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

¹ https://www.cdu-sh.de/sites/www.cdu-sh.de/files/koalitionsvertrag_2022-2027_.pdf

ein wichtiges Instrument, um tarifliche Regelungen auch auf bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erstrecken.

Hierzu hat Schleswig-Holstein auf der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) am 4. und 5. Dezember 2024 einen Beschluss mit dem Titel „Stärkung der Tarifbindung - Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen“ unterstützt. Darin wird die Bundesregierung aufgefordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen und die bestehenden Regelungen danach zu prüfen, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung verbessert werden können. Laut ASMK-Beschluss sollen darüber hinaus zusätzliche Anreize dafür geschaffen werden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beizutreten.

2. Welche konkreten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung plant die Landesregierung für den weiteren Verlauf dieser Wahlperiode?

Antwort:

Über die in der Antwort zu Frage 1 genannten Maßnahmen hinaus sind derzeit keine weiteren Maßnahmen der Landesregierung zur Stärkung der Tarifbindung geplant. Zunächst bleibt das weitere Vorgehen der Bundesregierung abzuwarten.

Nach Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union ist vorgesehen, dass Mitgliedstaaten, deren tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle vom 80 Prozent liegt, unter Einbeziehung der Sozialpartner einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen. Der Aktionsplan soll einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner enthalten. Die Verantwortung für die Erstellung eines nationalen Aktionsplans, der bis Ende 2025 vorliegen soll, liegt bei der Bundesregierung.

3. Bis vor einigen Jahren galt in Schleswig-Holstein ein Landestariftreue- und Vergabegesetz, mit dem sichergestellt werden sollte, dass bei öffentlichen Vergaben diejenigen Betriebe und Unternehmen bevorzugt werden, die ihre MitarbeiterInnen tarifgebunden beschäftigen. Plant die aktuelle Landesregierung eine Wiedereinführung dieser Regelung und wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Es ist nicht beabsichtigt, Regelungen zur Einhaltung von Tarifverträgen in das Landesvergaberecht aufzunehmen.

Das damalige Tariftreue- und Vergabegesetz enthielt außer für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) keine konstitutiven Regelungen hinsichtlich der Beachtung von tariflichen Vorgaben. Im Wesentlichen wurde deklaratorisch und insoweit redundant auf die

gesetzlichen Bestimmungen zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen verwiesen, welche auch eigene Sanktionsmechanismen haben. Lediglich der Vergabemindestlohn wurde zusätzlich als Untergrenze eingeführt. Diesen und die EU-rechtlich zugelassenen repräsentativen Tarifverträge im ÖPNV hat auch das Vergabegesetz Schleswig-Holstein (VGSH) übernommen. Der Vergabemindestlohn wurde nunmehr abgeschafft, nachdem er vom Bundesmindestlohn überholt worden war.

Es gibt aus Sicht der Landesregierung außerdem keine effektiven und rechtssicheren Mittel des Vergaberechts, um die Tarifbindung unmittelbar oder mittelbar zu steigern. Ein unmittelbares Einwirken auf die originäre Tarifbindung verbietet sich bereits aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie. Aber auch ein versuchtes mittelbares Einwirken auf die Tarifbindungen begegnet erheblichen rechtlichen und praktischen Bedenken und erzeugt mindestens bürokratischen Aufwand für Unternehmen und Vergabestellen.

4. Wie will die Landesregierung sicherstellen, dass Betriebe/ Unternehmen sich nach Umstrukturierungen nicht der Bindung an Tarifverträge entziehen und die Auswirkungen so einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen?

Antwort:

Für den Fall eines Betriebsübergangs gelten die Regelungen des § 613a Bürgerliches Gesetzbuch. Eine über die bestehenden Regelungen hinausgehende Bindung an Tarifverträge bei Umstrukturierungen ist derzeit nicht geplant.

5. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Staat Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären und diese Regelungen dann ganzen Branchen zugänglich machen. Eine solche Regelung stärkt die Tarifbindung. Plant die Landesregierung, sich bei der neuen Bundesregierung für eine vermehrte Umsetzung dieser Vorschrift einzusetzen und wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen eines Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gerade in Zeiten abnehmender Tarifbindung kann die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen dazu beitragen, tarifliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Branche zu gewährleisten.

Vor dem Hintergrund der Tarifautonomie ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen eine Ausnahme und an die gesetzlichen Vorgaben des § 5 Tarifvertragsgesetz gebunden. Die Landesregierung kann nicht von Amts wegen tätig werden. Grundvoraussetzung für die Einleitung eines Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags ist ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien. Es liegt somit allein in der Entscheidung der

Tarifpartner, ob für einen bestimmten Tarifvertrag eine Allgemeinverbindlicherklärung beantragt wird. Um gegebenenfalls die Anzahl an Anträgen zu erhöhen, wurde die Bundesregierung mit dem letztjährigen ASMK-Beschluss um Prüfung gebeten, ob durch gesetzliche Anpassungen die Motivation zum Stellen von Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärungen gesteigert werden kann.

Im Übrigen wird auf die Antwort zur Frage 1 verwiesen.

6. Plant die Landesregierung darüber hinaus Maßnahmen, die die Transparenz, Sicherheit und Planbarkeit von Arbeitsverhältnissen in Schleswig-Holstein verbessern und z.B. für arbeitnehmerInnenfreundlichere Regelungen bei Arbeitszeit, Urlaub, Altersversorgung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen oder beim Krankengeldzuschuss sowie für Verbesserungen für Eltern oder pflegende Angehörige sorgen, und wenn ja, welche?

Antwort:

Die Landesregierung führt basierend auf dem Beschlussvorschlag der regierungstragenden Fraktionen (Landtagsdrucksache 20/749), welchem in der Landtagssitzung vom 31. Januar 2025 zugestimmt wurde, einen Arbeitszeitdialog mit den Sozialpartnern. Sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgebervertreter haben sich in verschiedenen Formaten zu einer möglichen Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts ausgetauscht. Hierbei wurde auch über die Erhöhung der Tarifbindung sowie über die elektronische Arbeitszeiterfassung gesprochen. Zu weiteren Terminen soll erst nach Kenntnis über das Vorgehen seitens der Bundesebene eingeladen werden. Mit der Bundesratsdrucksache 10/24 hat Schleswig-Holstein gefordert, das Arbeitszeitrecht flexibler zu gestalten. Wörtlich hieß es in dem eingebrachten Beschlussvorschlag:

„Der moderne Arbeitsmarkt erfordert eine attraktive und effiziente Arbeitszeitgestaltung, die die zum Teil widerstreitenden Interessen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgleicht und dabei die Bedürfnisse der Beschäftigten nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch die betrieblichen Anforderungen angemessen berücksichtigt. Die Bundesregierung wird daher aufgefordert, neue Möglichkeiten für eine Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen durch Experimentierklauseln und Experimentierräume auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zu eröffnen.“

Da dieser Passus nicht die erforderliche Mehrheit der Länder erhalten hat, ist er in der beschlossenen Drucksache nicht mehr enthalten.

Bzgl. der Situation der pflegenden Angehörigen und vergleichbar Nahestehenden, die rund 80 Prozent der Pflegebedürftigen unterstützen, ist die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein wichtiger Baustein, damit die häusliche Pflege in Schleswig-Holstein gelingen kann. Die gleichzeitige Erwerbstätigkeit erschwert die Organisation der Pflege und hat erhebliche Auswirkungen auf die eigene Belastbarkeit. Zugunsten der Pflege muss in vielen Fällen die Arbeitszeit verkürzt werden, was letztendlich für die Pflegenden einen Einkommensverlust bedeutet. Der Bund hat mit der

Familienpflegezeit und der Pflegezeit bereits zwei Instrumente geschaffen, die den Pflegeeinsatz neben dem Berufsleben verbessern sollen.

Diese Möglichkeiten reichen allerdings nicht immer aus, die Einbußen und die Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie zu kompensieren. Die Einführung einer Lohnersatzleistung würde den pflegenden Angehörigen und den vergleichbar Nahestehenden eine situationsgerechte finanzielle Unterstützung ermöglichen. Hierzu steht eine Entscheidung auf Bundesebene noch aus.

Im Maßnahmenpaket zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in Schleswig-Holstein hat das Land zusammen mit dem Landespflegeausschuss den Aspekt der Vereinbarung von Pflege und Beruf aufgegriffen. Die Maßnahme A 6 beinhaltet die Einführung eines Landesprogramms „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ (Pflegeguide). Aktuell wird geprüft, inwiefern das von der AOK NordWest, dem Unternehmensverband Nord und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe entwickelte Programm vom Land gefördert werden kann.