

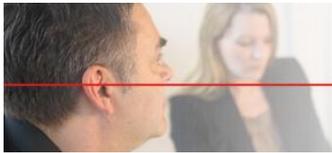


BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht (6/2017)

Kritik an Tariföffnungsklauseln und der geplanten Aufweichung des Sonntagsschutzes

Ein Beitrag von Benedikt Rüdeshim, LL.M.





Kritik an Tariföffnungsklauseln und der geplanten Aufweichung des Sonntagsschutzes

Rechtsanwältin Karin Burth hat sich als Sachverständige in der öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales dagegen ausgesprochen, die von der Großen Koalition geplante weitere Aufweichung des Sonntagsbackverbots vorzunehmen.

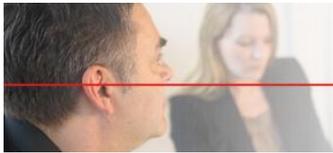
Auf Druck, insbesondere des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks, soll es Bäckereien möglich sein, Arbeitnehmer an Sonntagen bis zu 8 Stunden für Produktion und Vertrieb einzusetzen. Bisher durften es gemäß § 10 Abs. 3 ArbZG nur 3 Stunden sein. Die Abweichung von dieser Regelung soll aber nur möglich sein, wenn es von den Tarifvertragsparteien vereinbart wurde. Der DGB und die Gewerkschaft NGG unterstützen die Neuregelung.

<https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/zeits/FDArbR/2017/390730.htm>

Rechtsanwältin Karin Burth kritisiert dabei nicht nur die Aufweichung des Sonntagsschutzes, sondern auch die Möglichkeit der Abweichung nach unten von gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften durch Tarifverträge.

Warum ist der Sonntagsschutz aus arbeitsrechtlicher Perspektive so wichtig?

Das Verbot der Sonntagsarbeit ist nicht nur in den Ladenöffnungsgesetzen der Bundesländer, sondern auch im Arbeitszeitgesetz verankert. Der Sonntagsschutz, der in Artikel 139 der Weimarer Reichsverfassung verankert ist, dient also nicht lediglich religiösen Zwecken, sondern ausdrücklich auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Das Bundesverfassungsgericht sieht im Verbot der Sonntagsarbeit eine Konkretisierung des Sozialstaatsprinzips und den Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG), der Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG) und vor allem der physischen und psychischen Regeneration und damit der körperlichen Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG). In seinem Grundsatzurteil vom 01.12.2009 führt das Bundesverfassungsgericht aus: „Der Sonn- und Feiertagsgarantie kann schließlich ein besonderer Bezug zur Menschenwürde beigemessen werden, weil sie dem ökonomischen Nutzendenken eine Grenze zieht und dem Menschen um seiner selbst willen dient“ (BVerfG, Urteil vom 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07).



Das Verfassungsgericht hat in diesem Verfahren auch arbeitswissenschaftliche Überlegungen mit einbezogen. Die Aufhebung einer allgemeinen Arbeitsruhe an Sonntagen kann danach zu psychosozialen Beeinträchtigungen führen. Das kann daraus resultieren, dass sich die soziale Interaktionsdichte und -qualität verringert, weil z.B. die Elternteile der Familie keinen regelmäßigen gemeinsamen freien Tag haben. Das wiederum kann sich negativ auf das Familienleben und die Kinder auswirken, hat aber daneben auch den Effekt, dass soziale Beziehungen generell verringert oder gar aufgegeben werden müssen. Nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen führt dies auch zu einer (negativen) Veränderung der Einstellung zu sozialer und politischer Teilhabe.

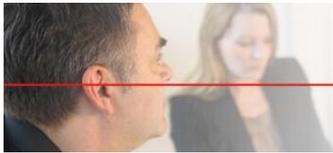
In § 10 ArbZG sind zahlreiche Ausnahmen vom Sonntagsschutz, beispielsweise für Not- und Rettungsdienste, Feuerwehr, Krankenhäuser, Gaststätten und Hotelgewerbe, Unterhaltungseinrichtungen, Verkehrsbetriebe und Sicherheitsgewerbe geregelt.

Das Bundesverfassungsgericht hat der Einschränkung des Sonntagsschutzes in anderen Fällen allerdings enge Grenzen gesetzt. Aus dem Grundgesetz ergibt sich eine Schutzpflicht des Gesetzgebers für den Sonntagsschutz, dessen Mindestanforderungen er nicht unterschreiten darf.

Voraussetzungen von Abweichungen sind, dass ein zu gewährleistender Mindestschutz nicht unterschritten werden darf und der Gesetzgeber die Regelungen nach dem Regel-Ausnahme-Prinzip gestalten muss (BVerfG, Urteil vom 01.12.2009 – 1 BvR 2857/07).

Im Jahr 1992 hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass das damals geltende (und 1996 aufgeweichte) Sonntagsbackverbot verfassungsgemäß war. Danach war das Sonntagsbackverbot erforderlich, um die Sonn- und Feiertagsruhe zu schützen (BVerfG, Urteil vom 17.11.1992 – BVerfGE 87, 363).

In der Rechtsprechung sind bisher weder das reine sonntägliche Erwerbsinteresse von Kunden noch die Wettbewerbsnachteile durch die Teilhabe von anderen Wettbewerbsteilnehmern an Vergünstigungen als Ausnahmen zur Sonntagsruhe anerkannt worden. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Urteil zur Sonntagsöffnung von Videotheken herausgehoben, dass der Bedarf von Kunden an einer Sonntagsöffnung dem Sonntagsschutz nicht vorgeht: „Es tritt unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe kein erheblicher Schaden im Sinne der



gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage ein, wenn Wünsche nach einer bestimmten Freizeitgestaltung nur durch vorausschauende Planung realisiert werden können. (BVerwG, Urteil vom 26.11.2014 – 6 CN 1/13)“

Was sind Tariföffnungsklauseln und was ist deren Ziel?

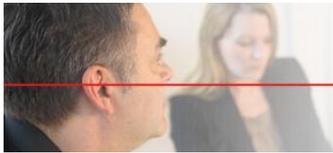
Eine Tariföffnungsklausel erlaubt den Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen eine Regelung zu treffen, die von der gesetzlichen Regelung abweicht. Während eine Abweichung zugunsten der Beschäftigten aufgrund des Günstigkeitsprinzips immer möglich ist und nicht ausdrücklich geregelt werden muss, ist eine Abweichung zulasten der Beschäftigten nach unten nur dann möglich, wenn eine solche Tariföffnungsklausel dies ausdrücklich vorsieht.

Wenn der Gesetzgeber ein bestimmtes Niveau an Mindestschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten will, muss er sich entscheiden zwischen zwingenden Gesetzesrecht, also Recht von dem niemand abweichen können soll, weil er ein existenzielles Mindestschutzniveau sichern will und der Möglichkeit, dispositives Gesetzesrecht zu schaffen, also Recht, das nur eine Regelvorgabe macht, von dem man aber aufgrund zum Beispiel schriftlichen Arbeitsvertrages oder durch Individualvereinbarungen abweichen kann. Schließlich gibt es tarifdispositives Recht, bei dem nur dann von der Regelanordnung des Gesetzgebers abgewichen werden darf, wenn Tarifvertragsparteien dies zulassen.

Der Hintergrund, dass verstärkt tarifdispositive Regelungen geschaffen werden, ist der Versuch, ein schwächer werdendes Tarifvertragssystem dadurch zu stabilisieren, dass Arbeitgeber einen Anreiz erhalten, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes zu werden. Der Gesetzgeber will also vor allem die Tarifautonomie stärken.

Warum können Tariföffnungsklauseln auch kritisch gesehen werden?

Wenn Tarifverträge zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom gesetzlichen Mindestniveau abweichen, wirft sich natürlich die Frage auf, wofür es Tarifverträge gibt und was diese Regeln sollen. Wenn man auf Betriebsratsschulungen den Teilnehmern erklärt, was Tariföffnungsklauseln sind, schauen sie einen ungläubig an, weil sie nicht gewohnt sind, dass Tarifverträge Schlechteres für die Beschäftigte regeln als das Gesetz es vorgibt. Sie kennen nur die Situation, dass Tarifverträge Besseres regeln als im Gesetz.



Die Tarifverträge, die beispielsweise den vom Gesetz vorgesehenen Equal-Pay-Grundsatz unterlaufen, sind – auch in den Gewerkschaften – starker Kritik ausgesetzt. Gleiches gilt für Tarifverträge, die schlechtere Löhne festlegen als das Mindestlohngesetz vorsieht.

Es mag sein, dass kurzfristig gesehen die Gewerkschaften ihren Fuß in tariflose Unternehmen setzen können, weil der Anreiz der Arbeitgeberseite, mit den Gewerkschaften Tarifverträge unterhalb des gesetzlichen Niveaus abzuschließen so hoch ist, dass sie eine Tarifbindung deshalb eingehen. Inwieweit solche Tarifverträge jedoch die Organisationsmacht der Gewerkschaften stärken, ist durchaus als zweifelhaft.

Ganz konkret stellt sich außerdem das Problem, dass sich durch tarifdispositives Recht Arbeitgeber eine Art Cherry-Picking vorbehalten könnten. Das wäre dann möglich, wenn in den Arbeitsverträgen von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bezugnahmeklauseln vereinbart werden, die eben nicht das gesamte Regelwerk in Bezug nehmen, sondern nur einzelne Abweichungen möglich machen. So könnte mit tarifdispositivem Gesetzesrecht auch der Tarifautonomie geschadet werden.

Die Gutachter zum 70. Deutschen Juristentag, der sich mit der Reform des Tarifrechts beschäftigt hat, Klaus Bepler, ehemaliger Richter am BAG, und Prof. Dr. Olaf Deinert, Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen, vertreten daher, dass Verweisungen in Arbeitsverträgen nur auf das gesamte Regelwerk eines Tarifvertrags möglich sein sollen. Nur so können auch Regelungen, die die Abweichungen vom Gesetz betreffen, durch andere, besserstellende Regelungen kompensiert werden (Thesen der Gutachter und Experten zum 70. Deutschen Juristentag in Hannover 2014, http://www.djt.de/fileadmin/downloads/70/djt_70_Thesen_140804.pdf).

Welche Maßnahmen könnte der Gesetzgeber stattdessen ergreifen, um die Tarifbindung von Arbeitgebern zu erhöhen?

Sinnvoller als das Schaffen von Anreizen für Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen durch den Beitritt zu einem Arbeitgeberverband zu verschlechtern, ist die Stärkung der gewerkschaftlichen Stellung in den Betrieben. Dafür kommen verschiedene Maßnahmen in Betracht:



Durch die Einschränkung von Möglichkeiten prekärer Beschäftigung, insbesondere durch die Abschaffung sachgrundloser Befristung und die Einschränkung der Möglichkeiten der Leiharbeit und der Werkvertragsbeschäftigung, würde die Bindung von Beschäftigten an die Betriebe gestärkt werden und Raum für gewerkschaftliches Engagement geschaffen werden.

Dies müsste einhergehen mit der Einführung echter zwingender Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bezüglich des Einsatzes befristeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Leiharbeitnehmer sowie der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Werkvertragsunternehmen.

Auch die Schaffung und Stärkung der wirtschaftlichen Mitbestimmung in Konzernen und Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Rechtsform, führt zu einer verbesserten Stellung von Gewerkschaften und höherer Präsenz in den Betrieben.

Eine weitere Stärkung der Gewerkschaften in den Betrieben könnte durch die Einführung von unbezahlten Freistellungsansprüchen für gewerkschaftliche Vertrauenspersonen in Mittel- und Großunternehmen vorgenommen werden.

Das Problem der Tarifflicht von Unternehmen lässt sich auch nicht nur durch vermeintliche Positivanreize für Arbeitgeber lösen: Arbeitgeber sollten offenlegen müssen, ob und in welchem Arbeitgeberverband sie Mitglied sind und ob sie Mitglied ohne Tarifbindung (OT) sind. Das würde es Gewerkschaften erleichtern, Lücken in Branchen- und Flächentarifverträgen zu schließen.

Weitere Informationen:

Das Protokoll der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 29. Mai 2017 mit der Stellungnahme von Rechtsanwältin Karin Burth finden Sie [hier](#).

Rechtsanwalt Benedikt Rüdesheim, LL.M.

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte
Danziger Str.56 / Ecke Kollwitzstraße
10435 Berlin / Prenzlauer Berg
Tel.: 030-440330-26
Telefax: 030-440330-22
E-Mail: ruedesheim(at)bg hp.de