

Tarifautonomie nicht durch gesetzlichen Tarifzwang schwächen

Anmerkungen der BDA zum 42. Bericht der Bundesregierung zur revidierten Europäischen Sozialcharta des Europarats

27. Juni 2025

Zusammenfassung

Mit Blick auf den 42. Bericht der Bundesregierung zur revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) des Europarats vom 4. April 2025 nimmt die BDA insbesondere bezüglich der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen eine andere Bewertung vor. Einige wichtige Ergänzungen und Klarstellungen sind bezüglich der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Deutschland notwendig.

Eine Stärkung der Tarifbindung kann – im Gegensatz zur Position der Bundesregierung – nicht durch einen gesetzlichen Tarifzwang erreicht werden: Er fördert weder das Vertrauen in die Tarifautonomie noch steigert er nachweislich die Zahl der Tarifverträge. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie wie ein Bundestariftreuegesetz oder Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sind daher kein zielführender Weg zur Förderung von Tarifverhandlungen.

Um bestehende Rechtsunsicherheiten im Bereich des Arbeitskampfrechts zu minimieren, sind gesetzliche Regelungen notwendig, die politische Streiks ausschließen und den Bezug zu Tarifverhandlungen sichern.

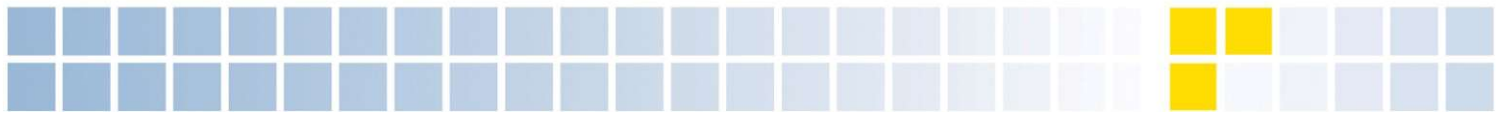
Das Entgelttransparenzgesetz konnte deshalb keine signifikanten Wirkungen zeigen, weil das Gebot der Entgeltgleichheit in den Betrieben ohnehin eingehalten wird. Die Ursachen von Lohnunterschieden sind weniger auf Diskriminierung zurückzuführen, sondern beruhen auf strukturellen Faktoren wie unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern. Daher sind weitere Regelungen nicht notwendig.

In kleinen Unternehmen ohne gesetzlichen Anspruch auf Pflege-Freistellung haben Beschäftigte dennoch das Recht, bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine entsprechende Freistellung zu beantragen.

Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen – Artikel 5 und 6 der RESC

Stärkung der Tarifbindung

Der Bericht der Bundesregierung führt verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung auf (section 3., p. 91; section 14, p. 101). Ergänzend hierzu ist festzustellen, dass vielmehr eine starke Sozial- und Tarifpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung richtige Ziele sind. Allerdings ist ein staatlicher Eingriff in Form eines Bundestariftreuegesetzes nicht der geeignete Weg, um diese Ziele zu erreichen. Ein solcher gesetzlicher Tarifzwang fördert weder das Vertrauen in die Tarifautonomie noch steigert er nachweislich die Zahl der Tarifverträge. Vielmehr verursacht er



erhebliche Kosten und steht im Widerspruch, zu dem von der Regierungskoalition erklärten Ziel, Bürokratie konsequent abzubauen.

Daher ist entscheidend, dass ein mögliches künftiges Bundestariftreuegesetz auf ein Minimum an Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrollen reduziert wird. Ein unbürokratischer Ansatz ist insbesondere für tarifgebundene Unternehmen sowie für solche, die Tarifverträge durch Bezugnahme Klauseln anwenden, notwendig. Diese sollten weitgehend von Nachweis- und Dokumentationspflichten befreit werden.

Auch weitere Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz 2015) sind der falsche Weg, um die Tarifbindung zu stärken. Bei den auf nationaler Ebene diskutierten Vorschlägen zur Erleichterung geht es überwiegend darum, Stimmrechte der Arbeitgeber bzw. den Tarifausschuss auszuhebeln, den gemeinsamen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) beider Tarifvertragsparteien abzuschaffen oder die Voraussetzungen für die AVE aufzuweichen. Das alles ist nicht im Sinne der Tarifautonomie, schadet der Sozialpartnerschaft und birgt erhebliche tarifpolitische Gefahren. Der Abschluss von Tarifverträgen wird damit eher noch erschwert als gefördert.

Arbeitskampfrecht

Mangels einer gesetzlichen Regelung ist die derzeitige Lage beim Arbeitskampfrecht geprägt von Rechtsunsicherheit. Dazu trägt auch die zunehmende Politisierung von Tarifauseinandersetzungen bei. Politische Zielsetzungen gehören jedoch nicht in den Anwendungsbereich des Streikrechts. Arbeitskämpfe sind Ausdruck der Koalitionsfreiheit und Teil der Tarifautonomie. Wenn politische Anliegen mit tariflichen Forderungen vermischt werden, wird eine zentrale Voraussetzung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit unterlaufen – nämlich, dass Koalitionen durch das Grundgesetz geschützt sind, um Arbeitsbedingungen zu gestalten.

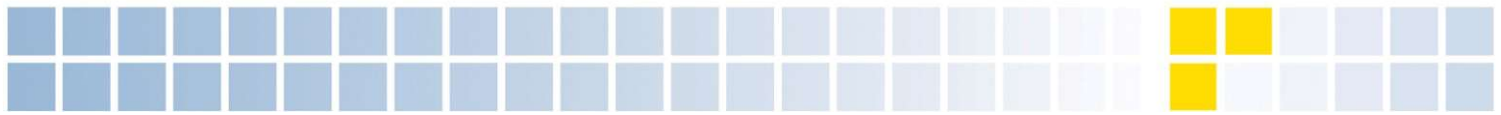
Um die Tarifbindung zu stärken und die Akzeptanz von Tarifverträgen zu fördern, sind klare gesetzliche Regelungen für das Arbeitskampfrecht erforderlich. Diese überfällige Aufgabe darf nicht länger den Arbeitsgerichten überlassen bleiben, sondern muss vom Gesetzgeber selbst angegangen werden. Notwendig sind vor allem eindeutige Rahmenbedingungen, die sicherstellen, dass Arbeitskämpfe stets einen klaren Bezug zu Tarifverhandlungen haben, nur als letztes Mittel eingesetzt werden dürfen und weder politische noch wilde Streiks zulässig sind.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Artikel 4 der RESC

Ergänzend zum Bericht ist zu erwähnen, dass in Unternehmen unterhalb der Schwellenwerte, in denen Beschäftigte keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Pflege-Freistellung haben, sie aber das Recht haben, bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine entsprechende Freistellung zu beantragen (§ 3 Abs. 6a Pflegezeitgesetz bzw. § 2a Abs. 5a Familienpflegezeitgesetz). Die Arbeitgeber haben den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags haben sie zu begründen. Während solcher Freistellungen besteht ebenfalls ein Sonderkündigungsschutz gem. § 5 Abs. 1 S. 2 Pflegezeitgesetz.

Das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Artikel 4 Abs. (3) der RESC

Der Zweite Evaluationsbericht von 2023 zum Entgelttransparenzgesetz macht deutlich, dass das Gesetz keine statistische signifikante Wirkung auf die Entgeltgleichheit entfaltet. Das geringe Auskunftersuchen von 4 % in der Vergangenheit zeigt, dass das Entgeltgleichheitsgebot in den Betrieben eingehalten wird. Auch kann der erklärte Teil des Lohngefälles von 6 % nicht mit einer Diskriminierung gleichgesetzt werden.



Das Statistische Bundesamt verweist selbst auf Unzulänglichkeiten in den zugrunde liegenden Statistiken. Viele lohnrelevanten Einflussfaktoren werden hier nicht berücksichtigt. Das findet häufig keine Erwähnung und führt letztlich zu einem verzerrten Bild. Der hohe bürokratische Aufwand für Unternehmen und die tatsächliche Wirkung des Gesetzes stehen daher schon jetzt außer Verhältnis. Die Verschärfungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden hieran nichts ändern. Sie setzt hingegen die falsche Weichenstellung.

Der Grundsatz „gleicher Lohn für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit“ ist für Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit. Frauen und Männer werden beim gleichen Arbeitgeber, wenn sie die gleiche Arbeit leisten, gleich entlohnt. Besonders Tarifverträge garantieren eine faire und angemessene Vergütung, die diskriminierungsfrei ist. Die tatsächlichen Ursachen für einen Verdienstunterschied lassen sich vor allem auf unterschiedliche Erwerbs- und Berufsverhalten von Frauen und Männer und die nicht gleichmäßige Verteilung von familiärer Sorgearbeit zurückführen. Solche Ursachen müssen gesamtgesellschaftlich angegangen werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft
T +49 30 2033-1900
Abteilungsmail: eu@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.