

## TARIFPOLITIK UND WOHNUNGSWIRTSCHAFT

# Zustandekommen und Wirkung von Tarifverträgen

In der Praxis gibt es eine Reihe von Missverständnissen zur Rechtsnatur und Wirkung von Tarifverträgen. Das kann im schlimmsten Fall für Unternehmen teuer werden, wenn Vergütungsstrukturen aufgrund fehlerhafter Annahmen gestaltet werden. Doch was ist zu beachten?

Von Prof. Dr. Michael Worzalla

**S**ucht man nach den Rechtsgrundlagen für Tarifverträge, muss man bis ins Grundgesetz schauen. Art. 9 Abs. 3 GG ist die Grundlage des Deutschen Verbändewesens: Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirt-

schaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig und hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

## Ausgestaltung

Die Vereinigungen, die sich der Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen widmen, sind auf Seiten der Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände, auf Seiten der Arbeitnehmer die Gewerkschaften. Das Grundgesetz gibt diesen Vereinigungen sowohl eine Bestandsgarantie als auch eine Garantie, ihren Aufgaben nachkommen zu können. Zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen schließen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in erster Linie Tarifverträge. Aus Art. 9 Abs. 3 GG folgt daher die Tarifautonomie. Grundlegender Gedanke



**RA Prof. Dr.  
Michael Worzalla**

Vorstand  
Arbeitgeberverband  
der Deutschen Immo-  
bilienwirtschaft e. V.  
DÜSSELDORF

der Väter und Mütter des Grundgesetzes war, dass die Arbeitsbedingungen nicht überwiegend vom Staat bestimmt werden, sondern im Sinne des Subsidiaritätsprinzips von den Menschen geregelt werden sollen, die es „am besten wissen“. Arbeitsbedingungen sollen in Tarifverträgen von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenspezifisch bestimmt werden. Diese Tarifautonomie gilt in der Volks- und Staatsrechtswissenschaft als eine der Säulen unserer erfolgreichen freiheitlich demokratischen Grundordnung.

Die weitere Ausgestaltung der Tarifautonomie ist in ihren Grundzügen im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt. Dazu bestimmt § 2 Abs. 1 TVG, dass Tarifvertragsparteien Gewerkschaften einerseits und einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits sind. Neben Arbeitgeberverbänden kann somit auch jeder einzelne Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen. Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände können sich die Gewerkschaft, mit der sie Tarifverträge abschließen wollen, aber nicht aussuchen. Zumindest die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) haben eine interne Ordnung geschaffen, die die Zuständigkeit von Gewerkschaften für bestimmte Branchen festschreibt.

## Wirkung

Die Tarifvertragsparteien – in der Regel der Arbeitgeberverband und die zuständige Gewerkschaft – vereinbaren in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen

für die Branche. Zwei in der Rechtsform von Vereinen bürgerlichen Rechts organisierte Verbände schließen somit Verträge. Es handelt sich um besondere Verträge, sogenannte Normenverträge.

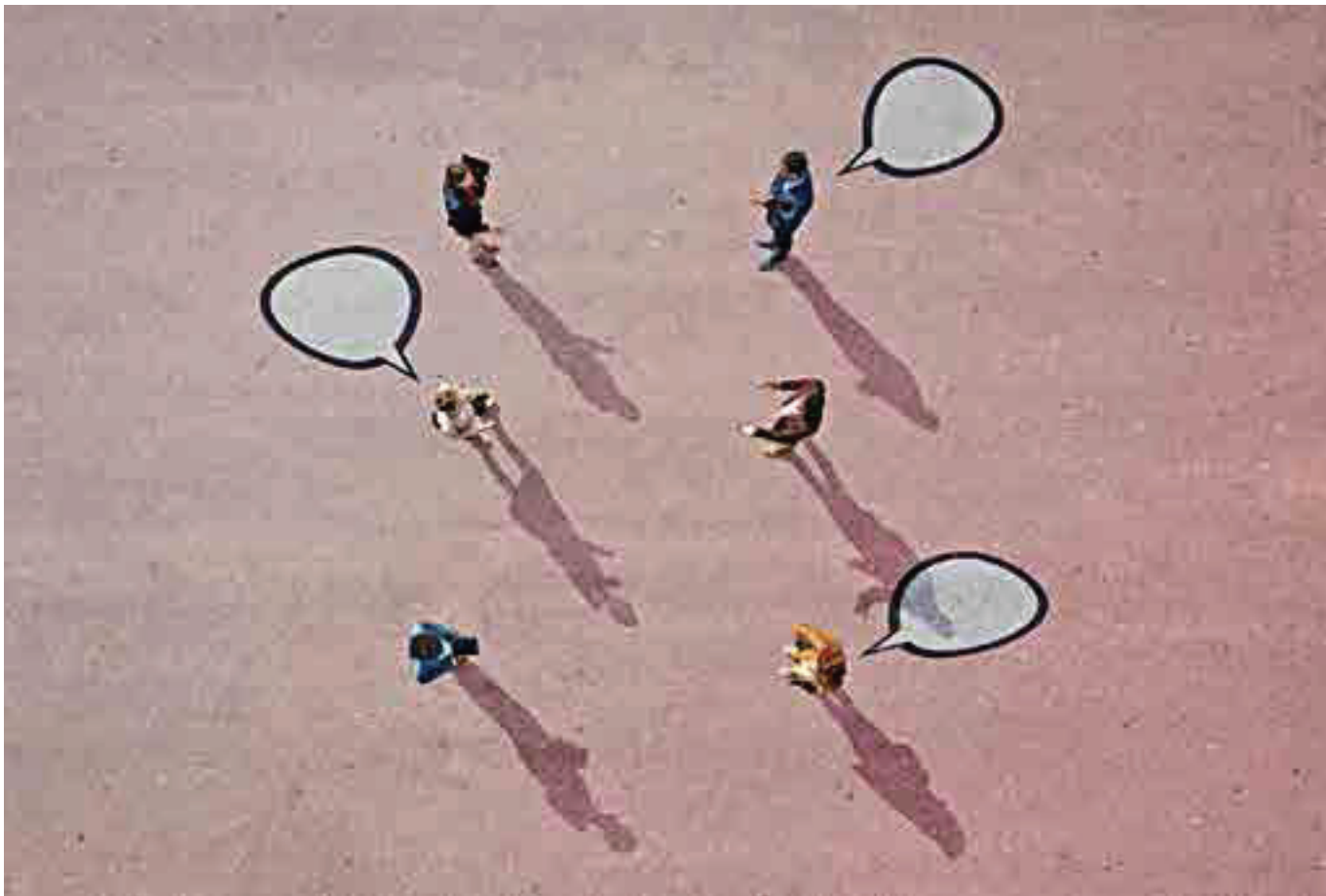
Ihre Wirkung ergibt sich aus § 4 Abs. 1 TVG. Dessen 1. Teilsatz lautet: „Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend ...“ Gemeint ist, dass die Regelungen des Tarifvertrages quasi mit Gesetzeskraft auf die erfassten Arbeitsverhältnisse einwirken. Die Bedeutung wird in § 4 Abs. 3 und 4 TVG deutlich. Nach § 4 Abs. 3 TVG sind abweichende Abmachungen – gemeint ist in Arbeitsverträgen – nur zulässig, wenn sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers vorsehen. Arbeitsvertragliche Regelungen, die zu Lasten der

**Regelungen eines Tarifvertrags wirken quasi mit Gesetzeskraft auf die erfassten Arbeitsverhältnisse ein.**

Arbeitnehmer unterhalb des Tarifniveaus liegen, sind danach unwirksam. Nach § 4 Abs. 4 TVG ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Damit ist der tarifliche Anspruch sogar der Dispositionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers entzogen. Er kann, selbst wenn er ausdrücklich verzichtet hat oder eine lange Zeit ins Land gegangen ist, gegebenenfalls tarifliche Rechte weiter geltend machen.

**Einschränkungen**

Das Ganze hat jedoch eine – insbesondere in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft bedeutsame – Einschränkung. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG ist oben nicht zu Ende formuliert. Liest man den Satz zu Ende, heißt es nämlich im zweiten Teilsatz: „... gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.“ Wer „tarifgebunden“ ist, >



Arbeitsbedingungen werden von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenspezifisch im Rahmen von Tarifverträgen bestimmt. Die Tarifautonomie ist eine der tragenden Säulen der freiheitlich demokratischen Grundordnung

regelt wiederum § 3 Abs. 1 TVG. Dort heißt es: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien oder der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.“ Das heißt, dass die Bindung an die abgeschlossenen Tarifverträge auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer beschränkt ist, die Mitglied der Tarifvertragsparteien – Arbeitgeberverband und Gewerkschaft (Verdi, IG Bauen-Agrar-Umwelt) – sind. Die Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, reicht ebenso wenig für die Tarifbindung, wie es ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer Mitglied in einer der Gewerkschaften ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband nicht angehört. Warum ist das so?

Wie beschrieben haben die Regelungen des Tarifvertrages quasi gesetzliche Natur. Um eine solche Wirkung zu rechtfertigen, bedarf es aber einer irgendwie gearteten demokratischen Legitimation. Der Normunterworfenen muss an der Normfindung teilgenommen oder sich ihr unterworfen haben. Das geschieht bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften durch Mitgliedschaft und den aus der Mitgliedschaft folgenden Rechten zur Wahl der handelnden Personen, die die Tarifverträge abschließen.

### Subsidiaritätsprinzip und Ordnungsfunktion

Spätestens an dieser Stelle wird der eine oder andere verwundert fragen, ob das so richtig sein kann, da doch die Tarifverträge im Unternehmen für alle Ar-

beitnehmer Anwendung finden, aber mit Sicherheit nicht alle Arbeitnehmer Mitglied einer tarifschließenden Gewerkschaft sind. Der Grund ist wiederum ein ganz einfacher. Es steht natürlich auch nicht tariflich gebundenen Arbeitsvertragsparteien frei, im Arbeitsvertrag die Anwendung der Tarifverträge zu vereinbaren. Das wird – nicht nur in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft – auch häufig gemacht. In tarifrechtlicher Diktion heißt das „Gleichstellungsabrede“. Welche Gründe sprechen dafür?

Ein Tarifvertrag folgt nicht nur dem Subsidiaritätsprinzip, bietet also branchenspezifische Regelungen, er hat auch eine Ordnungsfunktion. Die Arbeitsbedingungen in einer Branche sollen möglichst gleichermaßen geregelt sein, damit der Wettbewerb zwischen Unternehmen nicht durch Lohndumping oder Lohnwettläufe geprägt wird, sondern durch die Qualität der Produkte. Darüber hinaus enthebt die Anwendung der Tarifverträge die Arbeitsvertragsparteien von der Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen selbst mit jedem Arbeitnehmer einzeln auszuhandeln. Das vermeidet Streitigkeiten im Unternehmen.

In den letzten 20 Jahren ist noch ein wesentlicher Aspekt hinzugekommen. Soweit sich eine arbeitsvertragliche Vereinbarung auf bestehende tarifvertragliche Regelungen bezieht, unterfallen die Arbeitsverträge insofern nicht der sogenannten Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Arbeitsgerichte können somit die Angemessenheit der Regelungen nicht überprüfen. Das ist in Arbeitsverträgen, die Regelungen beinhalten, die nicht den tariflichen Regelungen der Branche entsprechen, gegebenenfalls anders. Es gibt somit gewichtige Gründe, die für die „Gleichstellungsabrede“ sprechen – so wie sie auch in den Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vielfach anzutreffen ist.

Das heißt aber auch, dass in Fällen, in denen keine unmittelbare Tarifbindung besteht, grundsätzlich arbeitsvertraglich etwas anderes geregelt werden kann. Warum geschieht das relativ selten? Vorstände und Geschäftsführungen sind gegebenenfalls gut beraten, nicht organisierten Arbeitnehmern nicht weniger als den tarifgebundenen Kollegen zu zahlen. Nicht jedem Arbeitgeber wäre es recht, wenn Arbeitnehmer deshalb Mitglied in der Gewerkschaft werden.

### Allgemeinverbindlichkeit?

Noch zwei Bemerkungen zum Schluss. In der Praxis wird häufig gefragt, ob die Tarifverträge in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft „allgemeinverbindlich“ sind. Das geht nicht selten mit einem Missverständnis zu dieser Begrifflichkeit einher. Die Tarifverträge sind – wie oben dargestellt – für die Tarifgebundenen verbindlich. Hat man ihre Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart, gilt das Gleiche, denn „pacta sunt servanda“. „Allgemeinverbindlich“ ist der Tarifvertrag nach § 5 TVG dann, wenn das Bundesministerium für Arbeit ihn für allgemeinverbindlich erklärt. Das geschieht bei Tarifverträgen, wenn



Auch wenn mitunter hart und lange gerungen wird – die Branche hat das Ziel, einen Flächentarifvertrag für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zu schließen

diese Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse ist. Im Falle der Allgemeinverbindlicherklärung gelten die Vorschriften eines Tarifvertrages auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer „quasinormativ“ wie bei bestehender Tarifgebundenheit. Einer „Gleichstellungsabrede“ bedarf es nicht. Eine solche Allgemeinverbindlichkeit gibt es in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft jedoch nicht.

### **Soweit sich eine arbeitsvertragliche Vereinbarung auf bestehende tarifvertragliche Regelungen bezieht, fallen Arbeitsverträge nicht unter die sogenannte Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte.**

Letztlich stellt sich die Frage, was passiert, wenn sich die Tarifvertragsparteien bei Tarifverhandlungen nicht einigen können. In diesen Fällen greift das Arbeitskampfrecht. Das Arbeitskampfrecht ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt. Einzige Rechtsgrundlage ist Art. 9 Abs. 3 GG. Die Vorschrift gewährleistet, dass die am Arbeitsleben beteiligten Parteien Mittel haben, um ihre Rechte durchzusetzen. Arbeitskampfmittel sind auf Seiten der Gewerkschaften der Streik, auf Seiten der Arbeitgeberverbände die Aussperrung.

Warum gibt es hierzu keine gesetzlichen Regelungen? Auch diese Antwort ist einfach: Der Gesetz-

geber hat sich bislang nicht „getraut“, ausgewogene gesetzliche Regelungen zu schaffen und den Tarifvertragsparteien vorzuschreiben. Er möchte sich mit den starken Interessenvertretungen offensichtlich nicht anlegen. Daher ist das deutsche Arbeitskampfrecht geprägt durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichts.

#### **Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht**

Abschließend noch eine Bemerkung zum Verhältnis zwischen Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht. Auch die Betriebsvereinbarung ist eine „quasinormative“ Regelung im Betrieb. Das Verhältnis zwischen einem anwendbaren Tarifvertrag und einer Betriebsvereinbarung regelt § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach können Arbeitsbedingungen, die von den Tarifvertragsparteien geregelt worden sind oder üblicherweise geregelt werden (also Vergütung, Urlaub, Arbeitszeitdauer et cetera), nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das gilt auch für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen. § 77 Abs. 3 BetrVG ist eine Kompetenzabgrenzung. Das erste Zugriffsrecht auf die Regelung von Arbeitsbedingungen haben nach der Intention des Gesetzgebers die Tarifvertragsparteien. Nur soweit sie Spielraum für betriebliche Regelungen lassen, können diese in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Diese Abgrenzung gilt in jeder Branche auch für Unternehmen, die den Tarifvertrag nicht anwenden, ja nicht einmal Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind. —

Weitere Informationen: [www.agv-online.de](http://www.agv-online.de)

# neela

Ihre virtuelle Assistentin

**Unser KI-Chatbot ist Ihre virtuelle Mitarbeiterin im Kundenservice und beantwortet typische Mieteranfragen.**

- Automatisieren Sie Routineprozesse
- Entlasten Sie Ihren Kundenservice
- Erzielen Sie eine hohe Anfragenqualität
- Klären Sie Anfragen bereits im Erstkontakt



Erfahren Sie mehr unter:  
[aareon.de/neela](http://aareon.de/neela)



INTERVIEW MIT OLAF RABSILBER UND CHRISTOPH BECK

# „Bei einer zukunftsorientierten Tarifpolitik darf es nicht nur um Euro und Cent gehen.“

**plötzlich ein Tarifvertrag vom Himmel. Können Sie den Ablauf einer solchen Tarifverhandlungsrunde schildern? Wie fängt das in der Praxis an?**

BECK: Es beginnt regelmäßig mit der Kündigung der Tarifverträge durch die Gewerkschaften und der damit einhergehenden Übersendung von Forderungen. Dann beginnt unsere Arbeit. Zuständig für die Tarifpolitik im AGV ist der gewählte Verbandsausschuss, dessen Vorsitzender ich bin. Er ist mit Vertretern der Mitgliedsunternehmen aus ganz Deutschland besetzt. Die Gliederung entspricht den bekannten Bereichen der Regionalverbände. Aus diesen werden je nach regionaler Anzahl der Mitglieder im AGV zwischen zwei und fünf Vorstände und Geschäftsführende in den Verbandsausschuss gewählt. Vor Beginn einer Tarifverhandlungsrunde schauen wir uns dann gemeinsam die bundesweiten, aber auch branchenspezifischen



Im Sommer beginnen Tarifverhandlungen für die Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Die Verhandlungsführer auf Seiten der Immobilienwirtschaft Olaf Rabsilber und Christoph Beck erklären, worum es bei den Tarifverhandlungen zuvorderst geht.

Die Tarifverhandlungen werden vom Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (AGV) auf der einen Seite – vertreten durch Olaf Rabsilber (AGV-Vorstandsvorsitzender und Vorstandsvorsitzender der Sterkrader Wohnungsgenossenschaft eG) und Christoph Beck (AGV-Verbandsausschussvorsitzender und Vorstand der Berliner Degewo AG) – sowie einer Tarifgemeinschaft der Gewerkschaften Verdi und IG Bauen-Agrar-Umwelt auf der anderen Seite geführt.

**Herr Beck, für Unbeteiligte sind Tarifverträge ein Mysterium. Nach oft lautem, verbalem Säbelrasseln fällt**

volkswirtschaftlichen Daten an. Darüber hinaus bringen die Mitglieder des Verbandsausschusses aus ihren Wahlbezirken die Meinungen und Erwartungen der Mitgliedsunternehmen in die Diskussion ein. Auf dieser Grundlage entwickelt der Verbandsausschuss dann eine Strategie und eine Zielvorgabe für die Tarifverhandlungen.

**Ist es, vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit von Unternehmen nicht schwierig, die Standpunkte unter einen Hut zu bringen?**

BECK: Das ist manchmal sogar sehr schwierig. Gerade die letzte Tarifverhandlungsrunde hat es gezeigt. War der Tarifabschluss für die Mehrzahl der Mitgliedsunternehmen im Bereich ihrer Erwartungen, so haben uns einerseits Signale erreicht, dass er schon fast zu hoch war. Andererseits wurden Stimmen laut, die sagten, der Abschluss sei zu niedrig. Entsprechend war auch

die Diskussionslage im Verbandsausschuss. Das sind häufig sehr intensive und langwierige Diskussionen, bis sich das Gremium auf einen Weg geeinigt hat. Das ist Demokratie.

**Welche Aufgabe hat der Vorstand in diesem Kontext, Herr Rabsilber?**

**RABSILBER:** Der Vorstand ist vorbereitendes und ausführendes Organ. Er bereitet die Verbandsausschusssitzungen vor, in denen die Marschrichtung für die Tarifverhandlungen festgelegt wird. Er bildet gemeinsam mit Vertretern des Verbandsausschusses die Tarifkommission, die die Verhandlungen mit der Tarifkommission der Gewerkschaften führt. Der Vorstand setzt dann das Tarifergebnis für die Unternehmen um und vertritt es natürlich auch in der Mitgliedschaft.

**Und wie kann man sich die eigentlichen Tarifverhandlungen vorstellen?**

**RABSILBER:** Idealerweise treffen sich die Tarifkommissionen persönlich, meist an einem „neutralen“ Ort wie einem Hotel. In der ersten Tarifverhandlungsrunde werden regelmäßig die grundsätzlichen Positionen sowie die volks- und wohnungswirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausgetauscht. Die Gewerkschaften versuchen uns dann zu erklären, welche Erwartungen die Arbeitnehmer an höhere Vergütungen haben und warum diese berechtigt seien, und wir erklären ihnen anhand von sachlichen Argumenten, warum das in dieser Höhe nicht möglich ist.

**Die Forderungen der Gewerkschaften sind regelmäßig deutlich höher als die dann vereinbarten Ergebnisse ...**

**RABSILBER:** Das wundert uns auch immer wieder, insbesondere da die Gewerkschaften das Ergebnis auch ihren Mitgliedern erklären müssen. Aber das gehört anscheinend zu den traditionellen Ritualen in Tarifverhandlungen. Möglicherweise glauben auch einige Mitglieder der Gewerkschaften, sie könnten tatsächlich entsprechende Forderungen begründen. Vielleicht ist es auch so, dass die Tarifkommission der Gewerkschaften dann zumindest im Nachhinein sagen kann, dass sie es versucht hat. Denn auch bei den Gewerkschaften dürfte in der Mitgliedschaft ein ähnlich heterogenes Meinungsbild bestehen wie in unserem Verbandsausschuss.

**Die Tarifkommission des Arbeitgeberverbandes muss sich an der Leistungsfähigkeit der Unternehmen orientieren. Wie wird man den regional teilweise erheblichen Unterschieden gerecht?**

**BECK:** Unsere Branche hat einen sogenannten Flächentarifvertrag, der einheitliche, für das gesamte Bundesgebiet geltende Arbeitsbedingungen, insbesondere auch die Vergütung regelt. Das ist eine Herausforderung, da die wirtschaftliche Kraft der Unternehmen regional sehr unterschiedlich ist. Die einfachste Strategie für die Tarifkommission des Arbeitgeberverbandes wäre es zu sagen, wir orientieren uns am wirtschaftlich schwächsten, denn je niedriger das Tarifergebnis ist, umso besser. Damit würden wir es uns aber zu einfach machen. Einerseits muss man sich darüber klar sein, dass Tarifregelungen in einer Branche immer die Mindestarbeitsbedingungen für die Unternehmen darstellen. Das ist ein wesentlicher Gedanke der Ordnungsfunktion von Tarifverträgen und spiegelt sich auch im Günstigkeitsprinzip wider. Man darf arbeitsvertraglich Mitarbeiter eben nur besserstellen, als der Tarifvertrag es regelt. Wir müssen uns somit an der Leistungsfähigkeit nicht unbedingt des schwächsten Mitglieds, aber des unteren Drittels der Mitglieder orientieren. Wir haben die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen in der Branche so zu regeln, dass die

**„Es besteht Einigkeit, dass der Vergütungstarifvertrag als einheitliche Basis für die Entgeltfindung in dieser Form erhalten bleiben muss.“**

Christoph Beck

große Mehrheit mit ihnen arbeiten kann. Andererseits müssen wir aber auch ein Auge darauf haben, dass das Vergütungsniveau der Branche so ist, dass wir auf den jeweiligen Arbeitsmärkten attraktive wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen haben und es jun-

ge Menschen nicht davon abhält, bei unseren Unternehmen ihre berufliche Zukunft zu suchen. Die hohe Kunst von Tarifverhandlungen ist es, diesen beiden Aspekten in einem Tarifergebnis hinreichend Rechnung zu tragen. Ich möchte behaupten, dass uns das in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten weitaus überwiegend gelungen ist.

**Was sagen Sie Unternehmen, die sich Abschlüsse in dieser Höhe nicht leisten können? Und was sagen Sie denen, die die Vergütungen zu niedrig finden?**

**BECK:** Wir achten darauf, dass unsere Tarifverträge leistbar sind. In Ausnahmefällen können Unternehmen von einer Öffnungsklausel Gebrauch machen, die es ihnen ermöglicht, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien, also des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaften, die monatliche Vergütung, aber auch die Sonderzahlung Urlaubsgeld unter dem ausgehandelten Tarifniveau zu gewähren. In den glücklicherweise seltenen Fällen, in denen die Öffnungsklausel angewandt wird, haben wir gute Erfahrungen gemacht. Bei vernünftiger Begründung stimmen die Gewerkschaften regelmäßig zu. Das kann aber kein Regelinstrument für den Normalfall sein.

**RABSILBER:** Dass den Unternehmen eine Tarifierhöhung zu niedrig ist, erscheint auf den ersten Blick schon bemerkenswert. Aber natürlich verstehen wir die Stimmen, die sagen, dass die Vergütungshöhen für bestimmte regionale Arbeitsmärkte nicht ausreichend sind, um Fachpersonal finden und langfristig binden zu können. Solchen regionalen Besonderheiten kann ein Tarifvertrag, der in weit über tausend Unternehmen bundesweit zur Anwendung kommt, naturgemäß auch nicht gerecht werden. Ein für so viele Unternehmen geltender Tarifvertrag kann nicht die Erwartungen eines einzelnen Unternehmens zu 100 % erfüllen. Das geht grundsätzlich schon nicht. Die regionalen Spreizungen sind aber größer geworden. Daher haben wir das Thema aufgenommen und suchen nach Lösungsansätzen.

**Wie können die denn aussehen?**

**BECK:** Der Verbandsausschuss des AGV hat dieses Thema bereits intensiv diskutiert. Es besteht insofern Einigkeit, dass unser Vergütungstarifvertrag als einheitliche Basis für die >

Entgeltfindung in den Unternehmen der Branche in dieser Form erhalten bleiben muss. Auf dieser Basis müssen wir Flexibilisierungsmöglichkeiten suchen. Beispiele dafür haben wir in der Tariflandschaft nicht gefunden, insofern suchen wir innovative Ansätze.

Dafür gibt es zwei Wege. Der Tarifvertrag könnte ggf. die Flexibilisierungsmöglichkeiten selbst bieten. Denkbar wären Zuschläge bei Erfüllung bestimmter Kriterien. Oder es könnte im Wege einer Indexierung der tariflichen Vergütung eine Flexibilisierung erfolgen. Notwendig dafür wäre jedoch, einen tragfähigen und akzeptierten Index zu finden. Wir haben hierzu fachkundigen Rat bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Institut der Deutschen Wirtschaft eingeholt. Erste

**„Der Mantel-  
tarifvertrag in  
unserer Branche gilt  
unverändert seit  
1997. Es ist zwingend  
erforderlich, ihn  
zu modernisieren.“**

Olaf Rabsilber

Rückmeldungen sind, was diesen Weg angeht, aber eher von Skepsis geprägt, da er den Grundsatz des Mindeststandards von Tarifverträgen verlässt. Die zweite Möglichkeit und das ist eigentlich der tarifpolitisch und tarifrechtlich vorgesehene Weg, ist eine Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene.

Ich möchte nochmals wiederholen: Die tariflichen Arbeitsbedingungen sind Mindestarbeitsbedingungen. Es steht jedem Unternehmen frei, Mitarbeitern arbeitsvertraglich eine höhere Vergütung einzuräumen, und es gehört auch in die unternehmerische Verantwortung, zu prüfen, ob das im Hinblick auf den regionalen Arbeitsmarkt der notwendige Weg ist. Davon kann einen Unternehmer auch kein Tarifvertrag befreien. Jeder Unternehmer, jede Unternehmerin muss dann gegebenenfalls auch den eigenen Gesellschafter davon überzeugen, dass eine solche betriebliche Zusatzleistung notwendig

ist. Das dürfte in Brennpunkten des Arbeitsmarktes nicht problematisch sein. Schwierig ist insofern eher die rechtstechnische Umsetzung.

**Gibt es denn dafür Lösungen?**

**RABSILBER:** Wir sind noch in der Diskussion im Verbandsausschuss und auch im Vorstand. Wie Herr Beck schon sagte, sind aus ordnungs- und auch verbandspolitischer Sicht die betrieblichen Lösungen zu favorisieren. Wir haben im Vorstand darüber beraten, den Unternehmen hierfür Handlungsempfehlungen bis hin zu Mustervereinbarungen an die Hand zu geben. Neben den genannten Gesichtspunkten spricht dafür auch die Flexibilität im Einzelfall. Zudem können solche betrieblichen Regelungen bei kippenden Arbeitsmärkten deutlich schneller angepasst werden.

**Welche Gefahren sehen Sie denn, wenn Sie deutlich höhere Vergütungsabschlüsse mit den Gewerkschaften vereinbaren? Es gibt doch für nicht so leistungsstarke Unternehmen die Öffnungsklauseln.**

**RABSILBER:** Mahnende Beispiele, diesen Weg nicht zu gehen, gibt es aus anderen Branchen. Wenn die Zahl der Unternehmen, die von den tariflichen Regelungen nach unten abweichen müssen, sehr hoch wird, erodiert die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages. Er ist nicht mehr die „Benchmark“ für die Vergütungen der Branche, sondern nur noch für die Vergütungen in den besonders ertragsstarken Unternehmen. Das kann wiederum zu einem „Kamineffekt“ in der Folgezeit führen, so dass immer mehr Unternehmen von der Ausnahmeregelung Gebrauch machen müssen, die dann zur Regel werden kann. Wenn viele Unternehmen dann aber ihre „Tarifpolitik“ selbst gestalten müssen, ist der Schritt zum Verlassen des Verbandes ein kleiner. Auch unser Arbeitgeberverband hat diese Erfahrung in der Vergangenheit gemacht, als die Vergütungen in den neuen Bundesländern in den 1990er Jahren zu schnell angepasst worden sind. Über 200 Mitgliedsunternehmen haben sich danach von ihrer Mitgliedschaft im AGV gelöst. Arbeitgeberverbände in anderen Branchen haben ähnliche Erfahrungen gemacht oder machen sie derzeit. Die Gewerkschaften verweisen in der Diskussion ger-

ne auf das Instrumentarium der Öffnungsklauseln. Dabei darf man aber nicht vergessen, dass ein Abweichen von den Vergütungen nach unten dann vom Wohl und Wehe der Gewerkschaften abhängig wäre. Sie müssten in jedem Einzelfall zustimmen. Darauf können wir uns verbandspolitisch nicht einlassen.

**Was erwarten Sie für die anstehende Tarifverhandlungsrunde?**

**BECK:** Wir erwarten schwierige Verhandlungen. Die Branche ist bislang mit einem blauen Auge durch die Pandemie gekommen. Wir müssen einschätzen, wie sich die Entwicklungen in anderen Branchen auf die Zahlungsfähigkeit unserer Mieter auswirkt. Bisher ist die von den volkswirtschaftlichen Experten erwartete große Insolvenzwelle glücklicherweise ausgeblieben. Hoffen wir, dass es so bleibt. Wir wollen nicht tiefstapeln, aber wir dürfen auch nicht unvorsichtig sein. Wir werden versuchen, das richtige Augenmaß zu finden.

**Neben der Erhöhung der Vergütung gibt es eine Reihe anderer Fragestellungen in Arbeitsverhältnissen, die auch tariflich geregelt sind oder geregelt sein sollten, zum Beispiel die Arbeitszeit, das Homeoffice und andere Dinge. Gibt es hier Neues zu vermelden?**

**RABSILBER:** Solche Fragen sind im Manteltarifvertrag geregelt. Der Manteltarifvertrag in unserer Branche gilt unverändert seit 1997. Seit 2013 bieten wir den Gewerkschaften Gespräche an, um den Manteltarifvertrag zu modernisieren. Es hat sich in den 25 Jahren seit seinem Inkrafttreten sehr viel getan. Es ist zwingend erforderlich, ihn zu modernisieren. Jedenfalls ist es in der Praxis kaum erklärbar, dass sich in diesem Tarifvertrag unter anderem noch DM-Beträge finden. Wir haben das Problem, dass die Gewerkschaften zwar bislang in jeder Vergütungstarifverhandlungsrunde auch Vorschläge zur Modernisierung des Manteltarifvertrages angekündigt haben, dem aber nicht nachgekommen sind. Wir werden den Gewerkschaften, nachdem sie uns so lange getröstet haben, nunmehr einen Vorschlag vorlegen und sie zu Verhandlungen auffordern. Wir werden sehen, was passiert.

**BECK:** Wenn zum Beispiel Homeoffice eine gängige Arbeitsform wird,

müssen wir tarifgerechte Rahmenvorschriften für Arbeitgeber und Arbeitnehmer entwickeln. Dafür ist der Tarifvertrag die richtige Basis. Zudem sollte ein Beitrag zum Klimaschutz als gesamtgesellschaftliche Aufgabe berücksichtigt werden. Wir wollen dies fair gestalten – beispielsweise durch

## „Der Rückgang der Tarifbindung weckt Begehrlichkeiten der Politik. Das sollten wir nicht befördern.“

Christoph Beck

die Möglichkeit der Umwandlung von Entgelt zugunsten von steuerbegünstigten Produkten wie etwa Jobräder und Jobtickets. Insgesamt braucht der Manteltarifvertrag dringend eine Modernisierung.

### Stehen denn auch zentrale Bereiche wie die Arbeitszeit zur Diskussion?

**RABSILBER:** Entgegen der in den Belegschaften seit Jahren verbreiteten Gerüchten hat der Verbandsausschuss bislang keinerlei Fokus auf die Verlängerung der Arbeitszeit gelegt. Nach meiner Einschätzung sind die bestehenden Regelungen für die Unterneh-

men in Ordnung. Man muss schauen, ob man an der ein oder anderen Stelle gerade im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeitsorten im Sinne von mobilem Arbeiten auch eine entsprechende Flexibilisierung der Arbeitszeit regeln kann. Darum sollten wir uns kümmern. Viele wissen nicht, dass unser Manteltarifvertrag die Möglichkeit bietet, auf betrieblicher Ebene die Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten. Hier sind wir wieder beim Thema, wie man auf betrieblicher Ebene flexibel reagieren kann ...

### Die Tarifbindung lässt branchenübergreifend ja nach. Wie sehen Sie die Zukunft der Tarifautonomie insgesamt?

**BECK:** Ich halte das für problematisch. Denn das Prinzip, grundsätzliche Regelungen für Arbeitsbedingungen zwischen den Tarifparteien zu schaffen, scheint mir damit gefährdet und verstärkt die Tendenz des Gesetzgebers, einzugreifen. Der Rückgang der Tarifbindung weckt über alle Branchen hinweg Begehrlichkeiten der Politik. Der Staat, insbesondere das Bundesarbeitsministerium, will wieder mehr regulieren. Das geschieht dann mit dem „Rasenmäher“. Die Bundeskanzlerin hat das ganz offen formuliert: Sie würde es zwar vorziehen, wenn die Arbeitsbedingungen in der deutschen Wirtschaft richtigerweise durch Tarifverträge geregelt würden. Geschehe

dies aber nicht, müsse der Staat tätig werden. Das kann für keine Branche, für keinen Arbeitgeberverband und auch für keine Gewerkschaft gut sein. Daher ist es wichtig, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften moderne, zukunftsorientierte Tarifpolitik betreiben. Dabei darf es nicht immer nur um Euro und Cent gehen.

**RABSILBER:** Dem kann ich nur beipflichten. Die Tarifautonomie war und ist über viele Jahrzehnte eine der wesentlichen Stützen der deutschen Wirtschaft und Basis für Gerechtigkeit und Wohlstand. Wer genau hinschaut, wird sehen, dass gerade in Krisenzeiten, ob es die Finanzkrise 2008 war oder jetzt die Pandemie, Tarifvertragsparteien branchenspezifische Regelungen mit Augenmaß getroffen haben, die der deutschen Wirtschaft geholfen haben, weitaus unbeschadeter durch diese Krisen zu kommen, als das vergleichbare Staaten ohne eine funktionierende Tarifautonomie geschafft haben. Dazu gehört aber auch, dass sich die Unternehmen nicht auf den Weg der weiteren Individualisierung der Arbeitsbedingungen machen, sondern dabei helfen, die Tarifautonomie – auch in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft – zu stärken.

### Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Olaf Berger. —

## Bad Homburger Inkasso

### IHR PARTNER IM FORDERUNGSMANAGEMENT.

Ihre Mieter sind mit Mietzahlungen oder Forderungen aus Betriebskostenabrechnungen im Rückstand? Als marktführendes Kompetenzzentrum der Sparkassen-Finanzgruppe bieten wir Ihnen passgenaue Lösungen für laufende und beendete Mietverhältnisse. Dabei profitieren Sie von unserer Rahmenvereinbarung mit dem GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.

#### Ein Anruf genügt: Wir beraten Sie gern.

Bad Homburger Inkasso GmbH  
Konrad-Adenauer-Allee 1–11 • 61118 Bad Vilbel  
Tel. 06101 98911-313 • Fax 06101 98911-508  
vertrieb@bad-homburger-inkasso.com  
[www.bad-homburger-inkasso.com](http://www.bad-homburger-inkasso.com)

 Finanzgruppe



Fair. Seriös.  
Professionell.