

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Öffentliche Anhörung der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum

14.06.2017

**Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren
und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes – SokaSiG II**

Bundestagsdrucksache 18/12510

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und
Steuerpolitik

Dr. Ghazaleh Nassibi
Referatsleiterin Tarifkoordination

I. Allgemeine Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den von den Fraktionen der CDU/CSU und der SPD eingebrachten Gesetzentwurf zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes. Nur eine zügige Verabschiedung des Gesetzes vermeidet eine Gefährdung von Ansprüchen von vielen Beschäftigten verschiedenster Branchen außerhalb des Baugewerbes und weitere negative wirtschaftliche Folgen der Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. September 2016 und vom 25. Januar 2017.

ghazaleh.nassibi@dgb.de

Telefon: 030-24 060-238
Telefax: 030-24 060-218

Henriette-Herz-Platz 2
D 10178 Berlin

www.dgb.de

Zwar hat das BAG in diesen Beschlüssen einerseits bestätigt, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) der Sozialkassentarifverträge im Baugewerbe materiell rechtmäßig waren und ein öffentliches Interesse an ihnen bestanden hat. Zugleich hat das Gericht die seit rund 70 Jahren gelebte Praxis der AVE der Sozialkassentarifverträge am Bau für einen Zeitraum von fast 10 Jahren überraschend aus formalen Gründen für unwirksam erklärt. Nach Ansicht des BAG hätte sich die Leitung des jeweils zuständigen Ministeriums mit dem Erlass der AVE befassen müssen, was in den zu entscheidenden Fällen nicht erfolgt war. Zudem stellte das BAG neue Kriterien zur Ermittlung des nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG alte Fassung erforderlichen 50 %-Quorums auf, die bei der Erteilung der AVE nicht berücksichtigt wurden.

Die Unwirksamkeitserklärung der AVE der Sozialkassentarifverträge am Bau durch das BAG hat zu einer insgesamt unklaren und verworrenen Rechtslage geführt. Dies war der Grund für den Erlass des ersten Sozialkassenverfahrensicherungsgesetzes (Soka SiG I), das mittlerweile in Kraft getreten ist, was der DGB ausdrücklich begrüßt.

Die Beschlüsse des BAG haben aber auch Auswirkungen auf tarifvertragliche Sozialkassen anderer Branchen. Nach der bis 2015 bestehenden Praxis im Bund und in vielen Ländern



wurde die Leitung des zuständigen Ministeriums regelmäßig nicht mit dem Erlass der AVE befasst. Auch war die Frage des 50 %-Quorums wegen der abnehmenden Tarifbindung häufig streitbefangen. Sollten auch die Allgemeinverbindlicherklärungen der Sozialkassentarifverträge außerhalb des Baugewerbes unwirksam sein, besteht die Gefahr, dass die Sozialkassen von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern auf Rückzahlung von bereits geleisteten Beiträgen in Anspruch genommen werden.

Dies hätte gravierende Auswirkungen auf die Ansprüche und soziale Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden, Rentnerinnen und Rentnern außerhalb des Baugewerbes. Aber auch negative Folgen für die Betriebe sind zu befürchten, ebenso wie für die gesamte Realwirtschaft – weit über die betroffenen Branchen hinaus.

Der aktuelle Gesetzentwurf zielt daher darauf ab, das Fortbestehen der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren außerhalb des Baugewerbes zu sichern. Betroffen sind folgende Branchen:

- Maler- und Lackiererhandwerk
- Dachdeckerhandwerk
- Gerüstbauerhandwerk
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland
- Steine- und Erden-Industrie nebst Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern
- Bäckerhandwerk
- Brot- und Backwarenindustrie
- Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- Land- und Forstwirtschaft
- Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Die in diesen Branchen bestehenden Sozialkassenverfahren erfüllen seit Jahrzehnten herausgehobene sozialpolitische Funktionen und sind Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten und Betriebe, durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 TVG auch unabhängig von einer bestehenden Tarifbindung.

Sie tragen den besonderen Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Branchen Rechnung. Es geht dabei insbesondere um Aufgaben der Berufsbildungsförderung, der Urlaubskassenverfahren und der Alterssicherung.

Der Gesetzentwurf gewährleistet nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die umfassende Sicherung der individuellen Ansprüche der Beschäftigten der betroffenen Branchen und sichert den Bestand der betroffenen Sozialkassen.



II. Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU): Maler und Lackierer-, Dachdecker-, Gerüstbauer-, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland, Steine-Erden-Industrie Bayern, Garten- und Landschaftsbau, Land- und Forstwirtschaft

Im Organisationsbereich der IG BAU sind acht Branchen mit insgesamt 14 gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien von den Beschlüssen des BAG betroffen, die auf all-gemeinverbindlichen Tarifverträgen beruhen. Von den Leistungen dieser Sozialkassen profi-tieren insgesamt mehr als 650.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Rentnerinnen und Rentner und Rentenanwärterinnen und gnwärter. Zusammenge-nommen steht eine Bilanzsumme von mehr als 3 Mrd. Euro auf dem Spiel.

Die Sozialkassen tragen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten in vielfältiger Art und Weise bei. Insbesondere geht es dabei um die folgenden wichtigsten Regelungsgegen-stände:

1. Urlaubsabsicherung

Das in den Branchen des Maler- und Lackiererhandwerks sowie des Gerüstbauerhandwerks durchgeführte Urlaubsverfahren ist angesichts der in diesen Branchen häufig unterjährigen Arbeitsverhältnisse als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit sowie starker Witterungsabhängigkeit auch heute noch höchst aktuell. Die Beschäf-tigten können sich darauf verlassen, dass sie ihren Urlaub auch bei häufigen Arbeitgeber-wechseln nehmen können und die ihnen zustehende Urlaubsvergütung erhalten. Damit dient das allgemeinverbindliche Urlaubskassenverfahren der Sicherung eines zusammen-hängenden Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2. Ausbildungsförderung

Mit den vorbildlichen Berufsbildungsverfahren tragen die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks, des Gerüstbauerhandwerks, des Stein-metz- und Steinbildhauerhandwerks, des Garten- Landschafts- und Sportplatzbaus sowie der Land- und Forstwirtschaft dazu bei, flächendeckend qualitativ hochwertige Ausbil-dungsplätze zur Verfügung zu stellen und damit den Fachkräftenachwuchs für ihre jewei-lige Branche zu sichern.

Überdurchschnittliche Ausbildungsquoten bestätigen die Effektivität der umlagefinanzierten Berufsbildungsverfahren. Ausbildungsbetriebe erhalten dabei im Dachdeckerhandwerk und im Gerüstbauerhandwerk große Teile des an die Auszubildenden gezahlten Lohns zurück, im Dachdeckerhandwerk zählt außerdem eine Übernahmepremie für den Ausbildungsbe-trieb, der die bei ihm ausgebildeten Gesellen übernimmt, zum Leistungsspektrum. Daneben fördern die gemeinsamen Einrichtungen die Überbetriebliche Ausbildung in Ausbildungs-zentren, etwa durch Erstattung der Ausbildungskosten, der Unterbringungs- und Fahrtkos-ten sowie der für die Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung anfallenden Vergütung der Auszubildenden. Von diesen Berufsbildungsverfahren profitieren besonders Auszubildende



in kleinen und kleinsten Ausbildungsbetrieben. Den von den gemeinsamen Einrichtungen geförderten Ausbildungszentren würde ohne eine rasche Verabschiedung des Soka-SiG II im Falle einer möglichen Rückforderung dieser Fördermittel für mehrere Jahre durch die gemeinsamen Einrichtungen der finanzielle Kollaps drohen.

3. Tarifliche Altersversorgung

Die in sechs Branchen (Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland, Steine- und Erden-Industrie Bayern, Land- und Forstwirtschaft) bestehenden gemeinsamen Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG auf Basis allgemeinverbindlicher Zusatzversorgungstarifverträge haben Modellcharakter für die flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung dort, wo besonders häufig Lücken bestehen.

Eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung über solche gemeinsame Einrichtungen gelingt gerade für kleine Unternehmen mit einfachen, effizienten und kostensicheren Lösungen zugunsten der in diesen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die oft über ein geringes Einkommen und schlechter abgesicherte Arbeitsverhältnisse verfügen. Mit dem erst kürzlich verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetz und dem dort verankerten Sozialpartnermodell wird diese wichtige Rolle gemeinsamer Einrichtungen von Tarifvertragsparteien nochmals unterstrichen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es außerordentlich, dass der Gesetzgeber mit dem Soka-SiG II die Rechtsgrundlage auch für diese im Hinblick auf den demografischen Wandel und die aktuelle Rentensituation höchst vorbildliche Zusatzrentensysteme sichert und damit einen wichtigen Impuls für die zukünftige weitere Verbreitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung leistet.

III. Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (NGG): Bäckerhandwerk und Brot- und Backwarenindustrie

Der DGB und die NGG begrüßen ausdrücklich auch die Aufnahme der Tarifverträge, die dem Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks e.V. (Förderungswerk), sowie der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG zugrunde liegen. Dies ist für das Bäckerhandwerk und die Brot- und Backwarenindustrie von großer Bedeutung.

Das Förderungswerk dient der Aus- und Weiterbildung des Deutschen Bäckerhandwerks. Es nimmt hierbei eine zentrale Stellung ein, indem es die Fachschulen des Bäckerhandwerks unterstützt und Maßnahmen im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung ermöglicht. Darüber hinaus fördert es die staatsbürgerliche Bildung im Bereich des Bäckerhandwerkes. Über die Unterstützung der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk in Weinheim wird die Vorbereitung auf die Meisterprüfung unterstützt. Ohne das Förderungswerk wäre die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk kaum möglich, könnte jedenfalls nicht auf einem hohen Niveau stattfinden.



Die Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG, die auf Basis der allgemeinverbindlichen Tarifverträge errichtet wurde, dient der arbeitgeberfinanzierten zusätzlichen Altersvorsorge. Die Kasse wird von den Tarifvertragsparteien paritätisch verwaltet.

Sie erfasste im Jahr 2016 24.771 Beschäftigte und 5.837 Beihilfeempfänger. Sie hatte ein Beitragsvolumen von rund 4,66 Mio € im Jahr 2016. Die Beihilfen werden zu Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten gezahlt.

IV. Organisationsbereich Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Der DGB, ver.di sowie die Tarifvertragsparteien im Bereich der Tageszeitungsredaktionen begrüßen die Aufnahme des Tarifvertrags über die Altersversorgung der Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen in den Gesetzentwurf zum SokaSiG II.

Im Organisationsbereich von ver.di existiert das Versorgungswerk der Presse GmbH, das unter anderem auf Grundlage eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags vom 15. Dezember 1997 die Altersversorgung der Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen regelt.

Die Wirksamkeit der bestehenden Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen ist für die betroffenen Redakteurinnen und Redakteure und für den Bestand des Versorgungswerks der Presse GmbH von höchster sozialpolitischer Bedeutung.

Bereits seit dem Jahr 1926 gibt es für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen Regelungen für eine zusätzliche Altersversorgung. Erste tarifvertragliche Regelungen für eine zusätzliche Altersversorgung in Form einer Lebensversicherung mit Wahlmöglichkeit für eine Kapitalauszahlung oder Rentenzahlung gibt es seit 1949. Seitdem wird die betriebliche Altersvorsorge mit 7,5 Prozent des Bruttogehalts der festangestellten Redakteurinnen und Redakteure finanziert. Auch die Verteilung der Beitragssätze ist seit dieser Zeit unverändert, denn der Arbeitgeber trägt bis heute 2/3, die Redakteurinnen und Redakteure tragen 1/3 des Beitrags.

Im aktuell gültigen Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure von 1997 werden die Risiken Tod, Alter und Berufsunfähigkeit abgesichert. Die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags besteht bereits seit dem 21. November 1967; sie wurde seitdem nach Änderungen des Tarifvertrages regelmäßig wieder von den Tarifvertragsparteien gemeinsam beantragt und besteht zuletzt seit 1998.

Die daraus erwachsenden Vorsorgeleistungen werden von den Redakteurinnen und Redakteuren unterschiedlich genutzt, sei es als einmalige Kapitalauszahlung aus dem Versicherungsvertrag oder dauerhafte Rentenzahlung bzw. bei Berufsunfähigkeit oder als Hinterbliebenen-Unterstützung. In jedem Fall sichert das Versorgungswerk über den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag die Renten-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenansprüche für rund 14.000 Beschäftigte an Tageszeitungen in Deutschland.



Die Verwaltung der Altersvorsorge erfolgt über das Versorgungswerk der Presse GmbH in Stuttgart, in einem eigenen Sicherungsvermögen für die Versicherungsverträge. Diese GmbH wurde im Mai 1949 gegründet. Der Versicherungsbestand des Versorgungswerks, der auf die Beiträge auf Grundlage des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen entfällt, beträgt rund 1,5 Mrd. Euro (Stand 2015). Ohne das Gesetz bestünde daher die Gefahr, dass auch das Versorgungswerk der Presse GmbH in ihrem Bestand gefährdet ist, sollte es zu etwaigen Rückforderungsforderungen kommen.

Gesellschafter der Versorgungswerk der Presse GmbH sind die Tarifvertragsparteien; dabei besteht eine Parität zwischen den Vertretern des Arbeitgeberverbandes – dem Bundesverband deutscher Zeitungsverleger (BDZV) bzw. seiner Landesverbände und dem Verband Deutscher Zeitungsverleger (VDZ) einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und DJV bzw. seiner Landesverbände andererseits.

Die Gesellschafter entscheiden durch die Arbeit in den Gremien des Versorgungswerks der Presse GmbH u.a. über die Finanzanlagen, die Gestaltung der Vorsorgeleistungen und die jährliche Überschussbeteiligung der Versicherungsverträge.

Die zusätzliche tarifliche Altersversorgung ist von höchster sozialpolitischer Bedeutung für die Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen, die im Verlauf ihres Berufsweges meist in wechselnden Arbeitsverhältnissen bei verschiedenen Zeitungsverlagen angestellt sind. Das Versorgungswerk der Presse und der allgemeinverbindliche Tarifvertrag gewährleistet eine Kontinuität der Verträge bei einem Arbeitgeberwechsel, so dass keine Beitragslücken entstehen. Die Alterssicherung ist ein wichtiger Bestandteil der Lebensplanung und wird in der Branche als ein Aspekt der Unabhängigkeit von Journalistinnen und Journalisten angesehen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Tarifbindung der Zeitungsverlage seit 1998 kontinuierlich abgenommen hat und die Kontinuität der Altersversorgung für Zeitungsjournalisten nur durch die Allgemeinverbindlichkeit zuverlässig gewährleistet werden kann.

Ebenso ist eine einheitliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge und der Beitragshöhen für die Zeitungsverlage wichtig. Die Finanzierung des Versorgungswerks hängt teilweise neben der Deckung der Versorgungsleistungen im Versorgungswerk auch von einer Kontinuität der laufenden Beiträge ab, die zu einem größeren Teil von der Arbeitgeberseite geleistet werden müssen. Auch der Verlegerverband BDZV unterstützt bisher und in dem aktuellen Gesetzgebungsverfahren den Fortbestand dieser Sozialleitung für die Redakteurinnen und Redakteure in Tageszeitungen.

V. Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz

Zur Stärkung des effektiven Rechtsschutzes der Sozialkassen als gemeinsamer Einrichtung der Tarifvertragsparteien ermöglicht es Art. 2 des Gesetzentwurfes durch Neufassung des § 98 Abs. 6 ArbGG den Gerichten für Arbeitssachen, in Verfahren über Leistungsansprüche



der gemeinsamen Einrichtungen auf deren Antrag die Aussetzung des Verfahrens nach § 98 Abs. 6 ArbGG mit der Anordnung einer vorläufigen Leistungspflicht zu verbinden.

Der DGB begrüßt diese vorgeschlagenen Änderungen im ArbGG. Damit wird ein für Sozialkassen im Nachgang zu den Beschlüssen des BAG bestehendes strukturelles Problem der prozessualen Regelungen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen dauerhaft behoben.

Bei Zweifeln an der Wirksamkeit einer AVE muss das Gericht nach derzeitiger Rechtslage im Falle der Entscheidungserheblichkeit den Rechtsstreit aussetzen. Eine zeitnahe gerichtliche Titulierung von Beitragsansprüchen der Sozialkassen wird dadurch verhindert.

Das hat besonders gravierende Auswirkungen auf die zuverlässige soziale Sicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf einen fairen Wettbewerb, die mit einem funktionierenden - auch gerichtlichen - Beitragseinzug der Sozialkassen untrennbar verbunden sind. Im Gegensatz zu den Trägern der gesetzlichen Sozialversicherung können die tarifvertraglichen Sozialkassen nämlich keine Bescheide erlassen. Sie sind auf die Titulierung ihrer Forderungen vor den Arbeitsgerichten angewiesen. Der Beitragseinzug einiger Sozialkassen ist aber durch die Rechtsunsicherheit in Folge der Beschlüsse des BAG bei den Arbeitsgerichten massiv ins Stocken geraten. Es besteht in manchen Teilen ein „Stillstand der Rechtspflege“, der durch die Möglichkeit einer vorläufigen Leistungsanordnung nunmehr behoben werden soll.

VI. Fazit

Die Sozialkassenverfahren bilden die Grundlage für vielfältige Ansprüche der Beschäftigten und haben eine hohe sozialpolitische Bedeutung. Es geht dabei insbesondere um die Urlaubsabsicherung, die Ausbildungsförderung und die tarifliche Altersversorgung.

Die Sozialkassenverfahren werden durch die sachnahen Tarifparteien inhaltlich gestaltet und mit Hilfe der AVE in ihrer Geltungskraft auf alle Beschäftigten und Betriebe erstreckt. Die sorgt im Ergebnis für eine institutionalisierte, tarifautonome Durchsetzung von Tarifverträgen. Das ist gerade in Branchen mit teilweise „prekären“ Arbeitsbedingungen in nicht tarifgebundenen Betrieben, die geprägt sind von nicht-stationären Produktionsstätten, Witterungsabhängigkeit oder Arbeitsverhältnissen von häufig kurzer Dauer und daraus resultierenden vielfachen Arbeitgeberwechseln für die soziale Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders wichtig.

Die Durchführung dieser sozialpolitisch bedeutenden Sozialkassenverfahren ist außerdem ohne die AVE nicht möglich, da die branchenweit ausgerichteten Regelungen mit Elementen besonderer Solidarität nach allgemeiner Geltung streben. Sie sehen die verschiedenen Leistungen vor, die ein einzelner Arbeitgeber allein in der Regel nicht zu erbringen in der Lage wäre; das setzt jedoch eine solidarische gleichmäßige Lastentragung durch alle Arbeitgeber voraus, unabhängig von einer Tarifbindung.

Das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz II ist daher im Ergebnis nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, es ist aus sozialstaatlicher Sicht geradezu geboten, das Gesetz so schnell



wie möglich zu verabschieden. Es berücksichtigt das gewachsene und gefestigte Vertrauen von Millionen Beschäftigte, Auszubildenden, Rentnerinnen und Rentnern und deren Hinterbliebenen in die jahrzehntelang unbeanstandete Staatspraxis bei der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärungen der Sozialkassentarifverträge außerhalb des Baubereichs und damit gleichfalls in die Leistungsfähigkeit dieses besonderen Zweiges des deutschen Sozialversicherungssystems.