

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/4127 –**

Tarifbindung und Besserstellungsverbot

Vorbemerkung der Fragesteller

Im vergangenen Jahr hat die AWO alle derzeit gültigen Tarifverträge zum 31. Dezember 2006 gekündigt. Im Rahmen der Tarifverhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft hat sie einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt, der unter anderem auch die Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden in der Woche vorsieht (http://gesundheit-soziales.verdi.de/wohlfahrtsverbaende_soziale_dienste). Begründet wird dies mit der Beachtung des Besserstellungsverbot gemäß § 8 Abs. 2 HaushG 2006. Danach ist die Gewährung von Zuwendungen daran geknüpft, dass die AWO ihre Beschäftigten nicht besserstellen darf als vergleichbare Beschäftigte des Zuwendungsgebers. Da die wöchentliche Arbeitszeit bei den Bundesbeschäftigten 39 Stunden beträgt, will die AWO mindestens eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden einführen. Bei Nichteinführung drohe aufgrund des Besserstellungsverbot ansonsten eine Mittelkürzung, die Beratungsstellen und Kindertageseinrichtungen trafe.

1. Greift das Besserstellungsverbot auch bei Vorliegen von abweichenden tariflichen Regelungen beim Zuwendungsempfänger?

Zuwendungen zur institutionellen Förderung dürfen nur mit der Auflage bewilligt werden, dass der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellt als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes (siehe § 8 Abs. 2 Satz 1 Haushaltsgesetz 2007). Entsprechendes gilt bei Zuwendungen zur Projektförderung, wenn die Gesamtausgaben des Zuwendungsempfängers überwiegend aus Zuwendungen der öffentlichen Hand bestritten werden (siehe § 8 Abs. 2 Satz 2 Haushaltsgesetz 2007). Konkret bedeutet dies: In den genannten Fällen dürfen die Zuwendungsgeber mit ihren Beschäftigten keine günstigeren Arbeitsbedingungen vereinbaren, als sie im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes vorgesehen sind. Diese Regelung wird als Besserstellungsverbot bezeichnet.

Das haushaltsgesetzliche Besserstellungsverbot richtet sich an die Bewilligungsbehörden, die zu einer entsprechenden Auflage im Zuwendungsbescheid verpflichtet werden und die Einhaltung dieser Auflage zu überwachen haben. Gewährt ein dem Besserstellungsverbot unterliegender Zuwendungsempfänger (im Folgenden nur: Zuwendungsempfänger) seinen Beschäftigten aufgrund eines Tarifvertrages Arbeitsbedingungen, die günstiger sind als die, die vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes erhalten, ist er dazu zwar rechtlich verpflichtet. Tarifverträge haben Rechtsnormcharakter und gehen dem Zuwendungsrecht vor. Gleichwohl verstößt er damit gegen das Besserstellungsverbot. Daraus folgt, dass eine Förderung von Zuwendungsempfängern, die tarifvertraglich zu einer Besserstellung verpflichtet sind, grundsätzlich nicht zulässig ist.

2. Wenn ja, führt die Anwendung von tariflichen Arbeitszeitregelungen, die eine geringere wöchentliche Arbeitszeit vorsehen, beim Zuwendungsempfänger zu Mittelkürzungen?

Ob ein von einem Zuwendungsempfänger anzuwendender Tarifvertrag im Einklang mit dem Besserstellungsverbot steht, hängt nicht davon ab, ob Einzelregelungen sich im Rahmen entsprechender Regelungen des TVöD halten. Entscheidend ist, dass bei einer Gesamtabwägung aller bzw. aller sachlich zusammenhängenden Arbeitsbedingungen für keinen Beschäftigten günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden als für vergleichbare Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer des Bundes. Wird zum Beispiel eine geringere Arbeitszeit vereinbart, zugleich aber auch eine entsprechend geringere Bezahlung, bestehen dagegen unter dem Gesichtspunkt des Besserstellungsverbots keine Bedenken.

Werden allerdings Bedingungen vereinbart, die in der Gesamtabwägung zu einer Besserstellung der Beschäftigten des Zuwendungsempfängers führen (zum Beispiel geringere Arbeitszeit bei im Übrigen gleichen Arbeitsbedingungen), liegt ein Verstoß gegen das Besserstellungsverbot vor mit der Folge, dass grundsätzlich keine Zuwendungen gewährt werden dürfen.

Bei Vorliegen zwingender Gründe kann das Bundesministerium der Finanzen Ausnahmen vom Besserstellungsverbot zulassen (§ 8 Abs. 2 Satz 3 Haushaltsgesetz 2007). Im Fall einer Projektförderung könnte eine Ausnahme vom Besserstellungsverbot zum Beispiel davon abhängig gemacht werden, dass die Ausgaben des Zuwendungsempfängers nur insoweit als zuwendungsfähig anerkannt werden, als sie bei Anwendung des TVöD entstehen würden. Allerdings wäre von der antragstellenden Bewilligungsbehörde zunächst nachvollziehbar darzulegen, dass überhaupt zwingende Gründe für die Förderung einer Einrichtung sprechen, die an einen derartigen Tarifvertrag gebunden ist oder sich entsprechend binden will.

3. Warum wurde der Tarifvorbehalt, den das Haushaltsgesetz 2003 im Bezug auf das Besserstellungsverbot noch kannte, gestrichen?

§ 8 Abs. 2 Satz 1 Haushaltsgesetz 2003 enthielt folgenden Nachsatz: „...; vorbehaltlich einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung dürfen deshalb keine günstigeren Arbeitsbedingungen vereinbart werden, als sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes jeweils vorgesehen sind.“ Diese Formulierung ist in den Haushaltsgesetzen der Folgejahre nicht mehr verwendet worden.

Grund für die Streichung war das Anliegen des Bundesministeriums der Finanzen, Missverständnisse bei der Anwendung der Regelung zu verhindern. Ursprüngliches Regelungsziel war allein der Hinweis, dass das Besserstellungsverbot bei abweichenden Tarifverträgen für bestimmte Berufsgruppen, zum

Beispiel für Bergarbeiter, nicht berührt sein sollte. Dieses Ergebnis folgt allerdings schon daraus, dass es für derartige Berufsgruppen keine vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes geben dürfte. Nicht beabsichtigt war es, einzelnen Zuwendungsempfängern die Möglichkeit zu eröffnen, durch den Abschluss von „Haustarifverträgen“ das Besserstellungsverbot zu umgehen. Dies ist durch die Streichung nunmehr klargestellt.

4. Wie bewertet die Bundesregierung das Besserstellungsverbot im Bezug auf Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes?

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes gewährleistet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Dies beinhaltet auch die sogenannte Tarifautonomie, also das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen. Dieses Recht wird durch das Besserstellungsverbot nicht berührt. Den geschützten Vereinigungen steht es frei, darüber zu entscheiden, wie sie ihre Angelegenheiten ordnen. Es ist ihnen auch unbenommen, zur Erfüllung ihrer Aufgaben Zuwendungen nach den §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung zu beantragen und entgegenzunehmen. Entscheiden sie sich für eine Zuwendungsfinanzierung, haben sie die hierfür geltenden Regelungen einzuhalten.

