

**Prof. Dr. Hansjörg Otto**

**Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen und Vorsitzender des Fördervereins**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

Zu unserem 20. Göttinger Forum, einem **Jubiläum**, begrüße ich Sie als Vorsitzender des Fördervereins von ganzem Herzen, zugleich im Namen von Herrn **Dr. Stiller**, Hauptgeschäftsführer des BAVC, sowie im Namen meiner Göttinger Kollegen **Rüdiger Krause** und **Olaf Deinert**. Wir heißen Sie mit großer Freude vor allem persönlich, aber auch am Bildschirm willkommen. Angemeldet haben sich einschließlich der Hauptakteure rund **100 Teilnehmer**, zusätzlich Etliche für das Streaming. Eine freudige Überraschung ist Ihr Erscheinen, liebe Frau **Gallner**, Präsidentin unseres Bundesarbeitsgerichts. In diesem Zusammenhang denke ich an dessen früheren Präsidenten **Prof. Dr. Thomas Dieterich**, der nicht nur häufiger Gast war, sondern in meinen Seminaren in Reinhausen bei Göttingen. Vielleicht lässt sich hieran ein wenig anknüpfen. Ebenso nenne ich Sie, liebe Frau **Dr. Hartig**, Vizepräsidentin des LAG Niedersachsen. Natürlich darf ich den früheren Vizepräsidenten des BAG **Dr. Müller-Glöge** mit seinem Ehren-Dauerabonnement bei uns nicht vergessen. Ich sehe auch Herrn **Buschmann** vom **DGB** und Herrn **Wolf** von der **BDA** sowie einige Kollegen unseres Fachgebietes, denen ich längere Zeit nicht begegnet bin, schon gar nicht in Göttingen.

Erschienen sind wieder Personen aus den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern. Die Teilnehmer kommen aus dem ganzen Bundesgebiet, einige auch aus dem Ausland wie **Prof. Dr. Evju** aus Norwegen oder aus Spanien. Insofern hat die Veranstaltung erfreulicherweise wieder überregionales Interesse gefunden, wobei die räumliche Nähe natürlich auch ins Gewicht fällt. Besonders auffällig ist auch in diesem Jahr, dass die Teilnehmer aus ganz unterschiedlichen Branchen stammen, also nicht nur aus dem Bereich Chemie, sondern z.B. auch aus den Bereichen Metall/Elektro, Bau, Druck, Bahn und Post, Öffentlicher Dienst. Wir verdanken dies sicher auch der Bandbreite unserer Förderer.

Ein Exemplar der **Teilnehmerliste** finden Sie in der Tagungsmappe. Eine **Bescheinigung über die persönliche Teilnahme an der Veranstaltung i.S. von § 15 FAO** wird auf gesonderte Anforderung ausgestellt.

**I.** Der Verein hatte mit seiner „**Öffentlichkeitsarbeit**“ sehr zögerlich angefangen, gleichsam in Trippelschritten. Die erste Veranstaltung unseres 1990 gegründeten Vereins fand **1994** aus Anlass des 70. Geburtstags von Prof. Dr. Dres. h.c. **Franz Gamillscheg** statt. Als Vorsitzender vertrat er strikt die Ansicht, dass jede gespendete Mark, die nicht in Büchern angelegt werde, ein Fehler sei. Nach weiteren Symposien 1998 und 2001 hatten wir 2006 mit Unterstützung vor allem des **BAVC** den Mut, von einem **4. Göttinger Forum für Arbeitsrecht** zu sprechen, eine Zahl, die Nachfolger voraussetzte. Dabei möchte ich

betonen, dass Mitglieder unseres Vereins auch **Gewerkschaften** sind, die IGBCE – von Anfang an – und der VAA. Einen Closed Shop haben wir nicht. Zu unseren Mitgliedern gehören auch der Präsident des LAG Niedersachsen **Mestwerdt** sowie der Direktor des Göttinger Arbeitsgerichts **Schlesier**. Herr **Deinert** ist zugleich ehrenamtlicher Richter am BAG. Jeder von uns hat hier und dort seine eigenen Grundüberzeugungen, gemeinsam fühlen wir uns jedoch zur Neutralität und Objektivität verpflichtet.

**II. Der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts dankt als Veranstalter sehr herzlich für die **Unterstützung des Forums. Kooperationspartner und Sponsoren sind auch in diesem Jahr wieder:****

der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC),

die IG BCE, **versehentlich noch mit dem alten ICON,**

der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA),

Chemie Nord, Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland,

der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes,

der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland.

Wenn ein Teilnehmer dem Förderverein und dem Institut ebenfalls eine Freude machen will, nutze er oder sie die auf der Einladung genannte Kontonummer seinerseits für eine **Spende** für unsere kostenfreie Veranstaltung. Eine überraschende beachtliche Spende haben wir bereits erhalten. Der freundliche Spender hat uns darauf aufmerksam gemacht, dass bei der IBAN gegen Ende eine zweite Acht fehlt. Eine solche Spende ist in diesen Jahren noch willkommener als sonst. Sie können die Mehraufwendungen mit eigenen Augen sehen: die Medientechnik. **Aber wir wollten Sie in erster Linie wieder persönlich treffen.**

Erfreulicherweise ist in diesem Jahr die **Durchführung der Veranstaltung trotz Corona** noch etwas leichter geworden. Wir sind froh darüber, dass wir im Vorjahr unsere Veranstaltung zum Thema Pandemie mit rund 80 Teilnehmern und 20 „Onlinern“ Ende Oktober durchgezogen haben. Allerdings mussten wir auf eine anspruchsvolle Übertragung per Internet über Zoom vorbereitet sein.

**III. 1994** lautete das Thema „**Tarifautonomie in Europa**“ In diesem Jahr ist der Focus auf die Tarifautonomie in Deutschland gerichtet. Auch unser heutiges Thema ist hochaktuell:

**Tarifautonomie unter Druck? - Zurückdrängung der kollektiven Selbstgestaltung des Arbeitslebens durch deutsches und europäisches Recht.**

Die Aussagen der **selbsternannten "Fortschrittskoalition"** im Koalitionsvertrag vom 12.10.2021 zur **Tarifautonomie** sind eher dürftig. Dort heißt es:

„ Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit **faire Löhne** in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West.

Zur Stärkung der Tarifbindung wird die **öffentliche Auftragsvergabe des Bundes** an die **Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages** der jeweiligen Branche gebunden, **wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht.**

Anmerkung: Dunkel ist der Sinn dieser Voraussetzung.

**Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht** werden wir verhindern, indem wir die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sicherstellen. Unangetastet bleibt § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang).

Im **Dialog mit den Sozialpartnern** werden wir weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeiten und hierbei insbesondere Möglichkeiten für **weitere Experimentierräume** erörtern.“ Arbeitszeiten als Beispiel? Weitere Öffnungsmöglichkeiten bei Regelungen durch Tarifvertrag?

Ich glaube allerdings kaum, dass unter den obwaltenden Umständen ein solcher Dialog bereits begonnen hat.

**IV. Wir haben uns durch die im Flyer formulierten Leitfragen um eine Konkretisierung bemüht.**

- **Inwieweit erlaubt die Tarifautonomie Abstriche von der Gleichbehandlung (z.B. bei Zuschlägen wegen Mehr- oder Nacharbeit)?**

Der 8. Senat des BAG hatte dem EuGH in seiner Vorlage vom 28.10.2021 – 8 AZR 370/20 (A) –, juris, unter anderem die Frage gestellt:

„Sind Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b und Art. 4 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG so auszulegen, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die

über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält?“

Das BAG hält es nach deutschem Recht offenbar für möglich, dass Teilzeitbeschäftigte nicht schon nach der ersten Überstunde einen Zuschlag erhalten. Man kann durchaus schon einen Abstrich von der Gleichbehandlung anzweifeln, wenn man davon ausgeht, dass die Tarifpartner allein die Überlastung mit der beruflichen Arbeit als entscheidend angesehen haben. Könnten Sie das aber nicht auch im Tarifvertrag deutlich sagen?

- **Zieht die europäische Grundrechtecharta der Tarifautonomie engere Grenzen als der deutsche Grundrechtskatalog?**

Hier möchte ich lieber dem Fachmann, unserem Referenten **Prof. Dr. Sagan**, das Feld ganz überlassen.

- **Wo endet der Handlungsspielraum des Gesetzgebers, etwa beim Lohn als einem Kernbereich der Tarifgestaltung?**

Früher bestand weitgehend Einigkeit, dass die Bestimmung des Lohns zur Kernmaterie der Tarifautonomie gehört. Der faire gesetzliche Mindestlohn ist sozial verständlich, eine Förderung der Tarifautonomie kann der Eingriff auch in geltende Tarifverträge kaum genannt werden. Das Interesse an der Mitgliedschaft dürfte er weder auf Seiten der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber fördern. Im Bereich der Pflege ist er **ab 1. September 2022** auf 13,70 Euro angehoben. Inzwischen gibt es auch eine Einigung über eine europäische Richtlinie mit Rahmenbedingungen.

In der **Festschrift für Zeuner**, 1994, S. 121 ff., hatte ich die Frage so zugespitzt: **Tarifautonomie unter Gesetzes- oder Verfassungsvorbehalt?**

- **Gilt die Tarifautonomie für alle Gewerkschaften gleich? Darf der Gesetzgeber durch die Bevorzugung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche Partei ergreifen?**

Diese Frage stellt sich z.B. bei dem nicht nur in meinen Augen missglückten **Tarifeinheitgesetz**. Dieses Gesetz hatte schon das BVerfG in seinem Urteil vom 11.07.2017 (1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/152017) – allerdings mit erheblichen Maßgaben akzeptiert. Die Beschwerden der kleineren Gewerkschaften hat jetzt auch der EGMR zurückgewiesen (Entscheidung v. 05.07.2022). Die Begründung spricht für sich oder besser gegen sich. Ein Verstoß gegen die Menschenrechtskonvention sei nicht ersichtlich, da den kleineren Gewerkschaften noch andere Rechte blieben,

wie zum Beispiel Tarifverhandlungen oder Streiks. Gerade letztere sollten eigentlich verhindert werden. Nun hat man einen Streik, eventuell einen Tarifvertrag, der aber durch den Mehrheitstarifvertrag verdrängt wird. Erfreulicherweise stimme ich mit meiner von Anfang geäußerten Kritik mit dem abweichenden Votum der Verfassungsrichter, unseres Referenten **Prof. Dr. Andreas Paulus** und **Prof. Dr. Susanne Baer**, überein.

- **Wie weit darf der Druck auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen, sich zu organisieren (z.B. im Vergaberecht oder bei Differenzierungsklauseln)?**

Bei der **Vergabe** sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Jüngstes Beispiel ist das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung - kurz Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG vom 11. Juli 2021 (BGBl. 2021 Teil I Nr. 44, S. 2754)

Für eine gute Versorgung in der Altenpflege brauchen wir in der Tat genügend Pflegekräfte. Diese finden wir nur, wenn die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung stimmen. **Deshalb werden nun ab dem 1. September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen bezahlen oder mindestens in Höhe eines Tarifvertrags oder einer kirchenarbeits-rechtlichen Regelung entlohnen.** Die Bezahlung nach Tarif wird vollständig refinanziert. Für Einrichtungen, die nicht tarifgebunden sind, wird eine Refinanzierung bis zur Höhe von 10 Prozent über dem Durchschnitt der regional geltenden Tariflöhne gewährleistet.

Inwieweit den Tarifvertragsparteien zumindest eine sehr eingeschränkte **Begünstigung der Gewerkschaftsmitglieder** erlaubt sein soll, diskutieren unter anderem auch unser Referent Prof. Dr. Jacobs gemeinsam mit **Dr. Friederike Malorny** in ihrem Beitrag „**Tarifvertragliche Spannenklauseln im Entwurf eines Differenzierungsklausel-Gesetzes**“ (SR 2022, 1-10). Dieses Thema war **1966** Gegenstand einer dramatischen Debatte auf dem Juristentag in Essen, an der während meiner Assistentenzeit inhaltlich mein Lehrer *Eduard Böttcher* (Kontra) [BB 1965, 1077 ff. und RdA 1966, 401 ff.], und *Franz Gamillscheg* (Pro) [Die Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit, 1966], mein späterer Kollege in Göttingen, beteiligt waren. Heute würde ich sagen: klare dogmatische Begründung gegen sozialpolitische Wertung.

**V. Leitthema** ist also die **Gewährleistung der Tarifautonomie im Spannungsverhältnis zwischen der Freiheit der Verbände und den Rechten und Interessen Dritter**. Nach meinem Eindruck ist gegenwärtig eher eine Einschränkung der Tarifautonomie zu

beobachten. Die politischen Aussagen gehen demgegenüber voller Inbrunst in die gegenteilige Richtung.

Diese Thematik soll dadurch schärfer in den Blick genommen werden, dass wir bei den Vorträgen jeweils eine bestimmte Perspektive in den Vordergrund stellen. Dabei soll ausreichend Zeit insbesondere für klärende und kritische Fragen aus Ihrer Mitte bleiben. Angesichts des gedrängten Programms müssen wir leider die zeitlichen Vorgaben streng beachten. Dies gilt insbesondere auch für die Pausen.

- Mein Kollege **Olaf Deinert** übernimmt die Moderation am Vormittag. **Es beginnt der Vorsitzende Richter am BAG Dr. Jürgen Treber** mit dem Thema „**Die Perspektive der Arbeitsgerichtsbarkeit**“. Hier geht es um die Spielräume, die der Tarifautonomie bleiben.
- Danach schildert **Prof. Dr. Matthias Jacobs**, Bucerius Law School Hamburg, „**Die Perspektive der Arbeitsrechtswissenschaft**“.
- Nach einer kurzen **Kaffeepause von 10 Minuten folgt - aus Zeitgründen sehr gerafft - die Sicht der Verbände**. Deren Sicht wird Herr **Dr. Stiller** für den **BAVC** und Herr **Andreas Henniger** (Abteilungsleiter Abteilung Tarifrecht/-gestaltung) für die **IG BCE** darstellen. Herr Henniger ist hier sogar während seines Urlaubs aktiv.

Nach der gemeinsamen Diskussion der Vorträge dürfen Sie sich ab **etwa 13.00 Uhr** beim **Mittagessen** stärken.

- Ab **14.15 Uhr** erfahren wir aus dem Mund unseres Kollegen **Prof. Dr. Andreas Paulus**, seit kurzem nicht mehr Richter am Bundesverfassungsgericht, mehr über die **verfassungsrechtliche Gewährleistung der im Grundgesetz nicht ausdrücklich genannten Tarifautonomie**, die sich in der Koalitionsfreiheit gleichsam versteckt. Zu ihrem Wohl oder Nachteil? Die anschließende Diskussion wird mein Kollege **Rüdiger Krause** leiten.

Danach benötigen wir sicher etwas Abstand. Die kurze **Kaffee- und Teepause in der Zeit von 15.30 bis 15.45 Uhr** wird uns neue Kraft geben.

- Ab **15.45 Uhr** wenden wir uns im letzten Komplex mit **Prof. Dr. Sagan, Universität Bayreuth**, „**Der Perspektive des Unionsrechts**“ zu. Die anschließende Diskussion leitet wieder **Rüdiger Krause**.
- Das **Schlusswort um 17.00 Uhr** hält **Dr. Stiller**.

VI. Der vorläufige Arbeitstitel des **21. Göttinger Forums im Jahr 2023** lautet:

**Plattformtätigkeit im Spannungsverhältnis zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag**

**– Maßgaben einer geplanten EU-Regelung und deren mögliche Folgen –**

Beispiel für eine Plattform: Ein Unternehmen beschäftigt eine Vielzahl von Beschäftigten außerbetrieblich mit unterschiedlichen Teilaufgaben, häufig digital organisiert. Also anders bei Uber mit der gemeinsamen Aufgabe: Personentransport.

Berührt sind das Recht des Dienst- und Arbeitsvertrags, das Sozialrecht, das EU-Recht –  
Notwendig ist Rechtsvergleichung.

Die nähere Ausdifferenzierung und die Gewinnung der Mitwirkenden werden im Laufe der nächsten Monate erfolgen. Als Termin ist Donnerstag, **der 26. Oktober 2023** vorgesehen. Ort ist das **GHOTEL am Bahnhof**. Wir hoffen, dass sich alle wieder in **Göttingen treffen können**.