Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen

Handlungsempfehlungen aus Praktikersicht

Anmerkungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) – Beschlussversion Bundeskabinett am 27.11.2024 / RefE der Beschlussvorlage

© BVAU e.V. (Stellungnahme November 2024)

BVAU e.V. I Drächslstraße 4 I 81541 München I info@bvau.de I www.bvau.de
VR Nr.: 333686 (VR/AG Mannheim) I Steuer-Nr. / VAT Reg No: 143/236/02493 (FA München)
Lobbyregister Dt. Bundestag: Reg.Nr R001560
Vertretungsberechtigter Vorstand § 26 BGB:
Alexander R. Zumkeller (Präsident), Dr. Nelly Gerig (Vizepräsidentin), Christian Stadtmüller (Vizepräsident)

Vorangestellt werden soll dieser Stellungnahme, dass der BVAU durchgängig auf für den betrieblichen Praktiker relevante Sachverhalte Bezug nimmt und eine politische Stellungnahme wo möglich meidet („Handlungsempfehlungen aus Praktikersicht"). Im Fokus der Stellungnahme steht daher nicht eine prinzipiell-dogmatische Betrachtung, sondern die Fragestellung der Umsetzbarkeit, Praktikabilität, Aufwand und Kosten.

1 Zusammenfassung

Mit dem Tariftreuegesetz soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert werden, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird und zugleich durch eine breite Einbindung der Beschäftigten auf betriebspartnerschaftlicher Ebene wesentliche Voraussetzungen für eine starke Sozialpartnerschaft verankert werden. Aus betriebspraktischer Sicht kann dies mit einem Gesetz, das die Anwendung von Tarifverträgen zwingend vorsieht, nicht erreicht werden, im Gegenteil schwächt es den Bedarf nach Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als Tarifpartner. Der Referentenentwurf erwähnt konsequenter Weise nicht, wo der Anreiz bislang nicht mitgliedschaftlich verbundener Beschäftigter oder Arbeitgebenden sein soll, sich mitgliedschaftlich zu binden. Dies führt zu einer Alleinverwaltung der Tarifträgerverbände durch das Hauptamt statt stärkerer Partizipation durch Mitglieder.

Aus Sicht der Praktiker ist ein auf Partizipation ausgerichtetes Tarifsystem jedoch vorzugswürdig, da nur die Beschäftigten auf der einen und die Arbeitgebenden auf der anderen Seite die Bedarfe für Regelungen kennen.

Die nachfolgenden Vorschläge beziehen sich darauf, dass Änderungsbedarfe bestehen, wenn und soweit ein Tariftreugesetz in Kraft treten soll. Ausdrücklich ist damit jedoch nicht ausgedrückt, dass ein Tariftreuegesetz als sinnvolle Massnahme angesehen wird.

2 Herleitung von Formulierungsvorschlägen aus Sicht der Praxis

2.1 Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt nach dem Gesetzesentwurf in einer Rechtsverordnung die geltenden Arbeitsbedingungen eines zwischen einer Gewerkschaft und einer Vereinigung von Arbeitgebern vereinbarten Tarifvertrags fest. Dazu soll ein Antrag einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbands ausreichen. Im Wesentlichen sollen die Bedingungen wie in § 2 und 2a des ArbnEntsG festgeschrieben werden.

Eine Rechtsverordnung soll die geltenden Arbeitsbedingungen für eine Branche enthalten.

Diese Vorgaben widersprechen grundsätzlichen Prinzipien der Koalitionsfreiheit und begegnen damit Verfassungsbedenken, wie sie auch rein praktische Hindernisse nicht berücksichtigen:

2.1.1 Verfassungsrechtliche Bedenken; Ausschluss gewichtiger Tarifverträge (§ 5 Abs. 1)

Der Gesetzentwurf übersieht die konstitutionell garantierte Koalitionsfreiheit. Dieser folgend sind einerseits Gewerkschaften, andererseits entweder Arbeitgebende oder aber Vereinigungen von Arbeitgebenden gem. § 2 TVG Tarifvertragspartei.

§ 5 TarifTreueG n.F. (im Folgenden TarifTreueG) schliesst Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden (sog. „Haustarifverträge“) verfassungswidrig aus. Von besonderer Bedeutung sind solche Haustarifverträge (i) für Unternehmen ohne eineindeutige Branchenzuordnung, (ii) für Unternehmen in der Phase einer Überleitung aus einem Zustand ohne oder mit anderer Tarifbindung in einen zB Branchentarifvertrag, (iii) sog. Sanierungstarifverträge zur wirtschaftlichen Rettung von Unternehmen und Arbeitsplätzen. Nach Angaben der Bundesagentur gibt es derzeit rund 87.000 gültige Haustarifverträge (Angaben BA zum 31.12.2023).

Zudem ist zu berücksichtigen, dass eine grosse Anzahl von insbesondere Vergütungstarifverträgen regional unterschiedlich (Tarifgebiete) ausgestaltet sind. Unterschiede von bis zu 10% sind dabei nicht ungewöhnlich. Unternehmen haben aber häufig Betriebe in unterschiedlichen Tarifgebieten. Es muss klargestellt werden, dass hier nicht ein Anheben auf höchstes Niveau erfolgen darf, da dies Unternehmen in „günstigeren“ Tarifgebieten bevorzugen würde gegenüber solchen in „teureren“. Schließlich muss sichergestellt werden, dass ein tarifgebundener Arbeitgeber nicht aufgrund einer solchen Rechtsverordnung verpflichtet wird, einen anderen Tarifvertrag anzuwenden.

Vorschlag:

Ausdrückliche Aufnahme von sog. Haustarifverträgen in § 5 Abs. 1.

Klarstellung dass jeweils nur einer der die Unternehmen am wenigsten belastende – Tarifvertrag heranzuziehen ist, soweit in unterschiedlichen lokalen Tarifgebieten unterschiedliche Tarifverträge gelten können. Abweichung hiervon nur unter Gesetzesvorbehalt.

2.2 Kontrolle, Nachweise und Überprüfungen

2.2.1 Systematische Bedenken bei der Mitteilungspflicht der Gewerkschaften / Arbeitgebenden (§ 5 Abs. 3)

Arbeitgeberverbände werden verpflichtet, die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern Beschäftigten mitzuteilen, Gewerkschaften die Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder mitzuteilen

Dieser Ansatz ist unsystematisch. Wenn es um die Herstellung fairen Wettbewerbs geht, sind nicht nur die Zahlen der tarifgebundenen Beschäftigten, sondern viel mehr die der tarifungebundenen Beschäftigten massgeblich. Diese Auskunftsverpflichtung ergibt keinerlei sinnvolle statistische oder politische Basis für die Festsetzung durch Rechtsverordnung.

Vorschlag:

Die Auskunftspflicht der antragstellenden Partei wird ausgeweitet auf die Anzahl der nicht tarifgebundenen Beschäftigten.

Mindestens rechtlich „interessant“ ist auch der weitere Ansatz in § 5 Abs. 3 TarifTreueG – dort heisst es: *„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft in diesem Fall eine Auswahlentscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativer ist und damit zum Gegenstand einer Verordnung gemacht werden soll.“*

Auf die Überprüfung der Kriterien dieser „Auswahlentscheidung“ durch die Rechtsprechung, beispielsweise in Unternehmen der Daseinsvorsorge oder aus dem Bereich Verkehr und Logistik ist die Praxis schon jetzt gespannt.

2.2.2 Bedingungen des §§ 2, 2a ArbnEntsG

Die Entlohnung in diesem Sinne sind alle Bestandteile der Vergütung, Beschäftigte vom Arbeitgebenden in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält.

Diese Regelung ist praktisch unumsetzbar, da die festen und variablen Entgeltbestandteile, unterschiedlichsten Zuschläge, bis hin zu Leistungszulagen, Kantinenzuschüsse etc. kaum tatsächlich aufschlüsselbar sind. In grösseren Unternehmen finden sich so durchaus 100 und mehr Lohnarten.

Erforderlich ist vielmehr eine klare und einfache, transparente Struktur der festzusetzenden Bedingungen. Detailregelungen in vielen Tarifwerken können von vielen Unternehmen nicht zügig umgesetzt werden (wie etwa bestimmte komplexe Zuschlagsstrukturen), hierfür muss ein vereinfachtes Pauschalverfahren herangezogen werden.

Vorschlag:

Katalogmässige Aufzählung der massgeblichen Bedingungen „Arbeitszeit, Dauer des Urlaubs, Grundvergütung und derjenigen Einmalzahlungen, die 20% eines Monatsentgelts übersteigen (z.B. zusätzliches Urlaubsentgelt, „Weihnachtsgeld“).

Sofern ein Tarifwerk weitere namhafte Zusatzleistungen (Zuschlagssysteme, weitere Einmalzahlungen etc) enthält, wird das Jahresentgelt pauschal um einen festzusetzenden Prozentsatz angehoben – ohne aber die zumeist sehr komplexen Tarifstrukturen abbilden zu müssen.

2.2.3 Nachweis gegenüber Beschäftigten gem § 4 Abs. 3

Aufgrund der weitergehenden Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz ist diese Regelung überflüssig.

Vorschlag:

Streichung

2.2.4 Kontrollen, Nachweis, §§ 8, 9, 10

Die vorgesehenen Stellen sind nicht tatsächlich in der Lage, die Überprüfung der Tariftreue zu überprüfen. In Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sind Spezialisten beschäftigt, die sich zB nur mit der richtigen Eingruppierung, der richtigen Anwendung von Zuschlagssystemen und zB tariflichen Altersssicherungssystemen – allesamt Vergütungsbestandteile –beschäftigen. Die Überprüfung der Richtigkeit der Anwendung ist aber massgeblich für eine Überprüfung überhaupt.

In tarifgebunden Unternehmen mit Betriebsrat besteht demgegenüber eine gewisse Richtigkeitsgewähr der Umsetzung der Tarifregelungen: nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwacht ein Betriebsrat die Einhaltung der Tarifverträge, nach § 99 BetrVG die Richtigkeit der Eingruppierung. Tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat können daher insoweit privilegiert werden, als die richtige Anwendung als indiziert gilt. Die würde zudem für Arbeitgebende einen Anreiz für Tarifbindung geben.

Vorschlag:

Für Unternehmen, die mit ihren Betrieben der Tarifbindung unterliegen und einen Betriebsrat aufweisen, gilt das Tariftreueversprechen als eingehalten und der Nachweis als erfüllt, soweit nicht stichhaltige Belege eine erhebliche Abweichung von den Tarifregelungen indizieren. Die Präzertifizierung erfolgt in diesen Fällen durch den Nachweis der Tarifbindung und des Bestehens eines Betriebsrates in geeigneter Form.

Die im Vergleich zum Referentenentwurf vorgenommene Streichung der Informationspflicht (§ 8 Abs. 5), Auftragnehmer müssten ihre Arbeitnehmer über mögliche Kontrollen und die Verarbeitung personenbezogener Daten seitens der Prüfstelle Bundestariftreue informieren, wird begrüsst.

2.2.5 Nachunternehmerhaftung, § 12

Aus verschiedenen anderen Gesetzen ist das Thema der Nachunternehmerhaftung bereits bekannt – wie auch die Problematik deren praktischen Umsetzung. Insbesondere eine Nachprüfung der Einhaltung der Nachunternehmensbedingungen ist – häufig schon aus Datenschutzrechtlichen Gründen – nicht möglich. Die Haftung muss daher beim Nachunternehmer verbleiben, wenn und soweit Arbeitgebende eine hinreichende Vorgabe gemacht haben.

Bezüglich etwaiger Formulierungen hat die Vergangenheit gezeigt, dass diese komplex zu vereinbaren sind. Insbesondere wenn grössere Unternehmen mit leicht divergierenden allgemeinen Beschäftigungsbedingungen sich gegenseitig beauftragen, ist die Konsensfindung schwierig. Daher ist unbedingt eine gesetzliche Formulierungshilfe – wie sie etwa im Datenschutz in den EU-Standardklauseln vorzufinden sind.

Vorschlag:

Soweit das Unternehmen Nachunternehmende zur Tariftreue verpflichtet, haftet alleine der Nachunternehmer. Das BMAS wird hierzu vor Inkrafttreten des Gesetzes durch Rechtsverordnung eine Standardklausel festschreiben. Auf Verlangen eines Unternehmens ist der Nachunternehmer verpflichtet, diese zu akzeptieren, oder wahlweise Sicherheit in Höhe von 25% des Auftragsvolumens beizubringen.

2.3 Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 18 b n.F. BetrVG)

Die Einführung einer Online-Wahl durch den vorgesehen neuen §18 b BetrVG ist grundsätzlich zu begrüßen, weil sie das Wahlverfahren vereinfachen, die demokratische Partizipation erhöhen und damit die Legitimität eines gewählten Betriebsrates erhöhen kann.

Die vorgesehene Erhöhung des Gremiums des Wahlvorstandes auf 5 Wahlberechtigte (§ 18 b Abs. 2 n.F.) kann indes nicht nachvollzogen werden. Die Überwachung ist nicht per se komplexer als die einer Präsenz- und Briefwahl, im Gegenteil. Das gilt zumindest, wenn geeignete technische Voraussetzungen gegeben sind, so wie es die Neuregelung im weiteren Verlauf ausdrücklich und ausführlich regeln will. Die Zahl der Mitglieder kann schon nach den aktuellen Regelungen erhöht werden, sofern es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Die bisherige Regelung ist auch im Falle der Zulassung der Online-Wahl ausreichend. Die Betriebsräte sollten nach den bisher geltenden Grundsätzen vor Ort in den Betrieben entscheiden, ob es einer erhöhten Anzahl an Wahlvorstandsmitgliedern bedarf. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Wahlvorstand auch Wahlhelfer in erforderlichem Umfang bestellen kann. Sollte daher ein erhöhter Organisationsaufwand entstehen, wird dieser hauptsächlich um den Tag oder die Tage der Stimmabgabe entstehen. Dafür dürfte insbesondere in kleineren Betrieben die Bestellung von zusätzlichen Wahlhelfern ausreichend sein.

Soll auch die Online-Wahl möglich sein, ist nach dem Entwurf eines § 18 b Abs. 2 BetrvG der Wahlvorstand spätestens 26 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des BR zu bestellen. Das ist so in der Pauschalität abzulehnen. Richtig ist sicherlich, dass bei der zusätzlichen Online-Wahlmöglichkeit ein zusätzlicher Organisationsaufwand für den Wahlvorstand entsteht, da technische Vorkehrungen für die Online-Wahl rechtzeitig zu treffen sind. Zweifelhaft erscheint aber, dass dies dann eine Bestellung des Wahlvorstandes *ein halbes Jahr vor Ablauf der Amtszeit als gesetzliche Mindestvorgabe pauschal rechtfertigt*. Die Bestellung muss so erfolgen, dass sie unter Berücksichtigung der betrieblichen Strukturen technisch auch möglich wäre.

Vorschlag:

§ 18 b Abs. 2 des Entwurfs wird folgendermaßen gefasst:

Wird die Möglichkeit einer Onlinewahl gem. Abs. 1 eröffnet, berücksichtigt der Betriebsrat die besonderen organisatorischen Bedingungen bei der erstmaligen Onlinewahl bei der Entscheidung über den Zeitpunkt und der Größe des zu bestellenden Wahlvorstands.

Auch die Mitteilung an das BMAS ist eine administrative Hürde, die nicht notwendig erscheint. Die Überwachung und Evaluation kann zB dadurch erfolgen, dass das BMAS ein Wahlprogramm zertifiziert und zur Verfügung stellt, zu dem der Wahlvorstand den Betrieb anmelden kann. Nur dann ist nicht nur die Zertifizierung gewährleistet, sondern dass zudem die vom BMAS für die erforderliche Evaluierung notwendigen Daten bereit stehen.

Ausserdem ist erforderlich, dass vor Anschaffung der Online-Wahl-Produkte die nach § 18 b Abs. 4, 6 „notwendigen Daten und Informationen“ bekannt sind und diese nicht erst zu kurzfristig bekannt gegeben werden.

Nur am Rande sei erwähnt, dass die Gesetzesbegründung für die bis 2028 vorzunehmende Evaluation der dauerhaften Einführung einer Online-Wahl nur eine Beteiligung von Betriebsräten, Gewerkschaften, Wahlvorständen und Beschäftigten vorsieht – die Gruppe der Arbeitgebenden ist hier nicht erwähnt.

Vorschlag:

> *Das BMAS stellt zu diesem Zweck eine [zertifizierte] Softwarelösung zur Verfügung. Wahlvorständen ist diese auf Anfrage zur Verfügung zu stellen. Das BMAS kann anonymisierte Daten aus den Wahlvorgängen zur Evaluation auswerten.*
>
> *Das BMAS bezeichnet die für die Evaluation notwendigen Informationen und Daten abschließend in einer Rechtsverordnung, die mindestens 6 Monate vor den nächsten regulären Wahlen herausgegeben wird und einen Geltungszeitraum bis mindestens 6 Monate nach den nächsten Wahlen umfasst.*

Schließlich wäre es wichtig, auch einen Entwurf der entsprechenden (Wahl)ordnung parallel vorzubereiten und einzubringen. Im Übrigen sollte diese Gesetzesinitiative genutzt werden, um auch die bestehende Wahlordnung auf Praxistauglichkeit zu überprüfen, z. B.

- die Bekanntgabe von Wahlvorschlägen im Betrieb inkl. Geburtsdaten sollte verändert werden,
- ggf. digitale Einreichung von Zustimmungserklärungen zur Kandidatur,
- Erleichterung der Nutzung ausschließlicher elektronischer Kommunikationsmedien im Betrieb (aktuell aufgrund der erhöhten Anforderungen durch die BAG - Rechtsprechung kaum umsetzbar).
- u.a.

Anmerkungen zu § 119 Abs. 2 BetrVG RefE

Der Referentenentwurf des Gesetzes sah noch vor, § 119 Abs. 2 BetrVG zu streichen und damit in ein *Offizialdelikt* zu wandeln. Eine Argumentation hierfür ist (und war) nicht ersichtlich, auch aus der Begründung des Referentenentwurfs geht das Erfordernis für diese Änderung nicht hervor. Sie ist gerade im Hinblick auf den Tatbestand der Begünstigung bzw. Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern problematisch. Zu jeder Zeit die exakte Gleichbehandlung zu erreichen ist nach wie vor – auch und gerade mit den zuletzt vorgenommenen Neuregelungen zur Betriebsratsvergütung - für die Praxis extrem herausfordernd und eine rechtlich unzulässige Abweichung kann auch unbeabsichtigt leicht entstehen.

Durch die Umwandlung in ein Offizialdelikt hier die Ahndung weiter zu verschärfen, hilft der Praxis nicht.

Insofern erfährt die Streichung dieser Regelung aus dem Referentenentwurf Zustimmung aus der Praxis.

2.4 Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Längst überfällig ist die Modernisierung insoweit, als eine elektronische Übergabe des Tarifvertrages ausreicht.

Dies muss auch zentral ausreichend sein ohne gesonderte Unterrichtung der obersten Landesbehörden. Die Erfahrung zeigt, dass immer mehr Landesbehörden ausdrücklich um Überlassung ausschliesslich elektronischer Dokumente ersuchen, und dies auch nur in einfacher Ausfertigung. Es wird berichtet, dass etliche oberste Landesbehörden eine Ausfertigung elektronisch umsetzen, um sodann die Papierfassungen zu vernichten.

Ein zentrales Register mit Zugriffsrechten durch die obersten Landesbehörden, aber auch zB die Arbeitsgerichte, würde allen Anforderungen Genüge tun, insbesondere wenn der Gesetzentwurf ein Tarifregister nach § 6 Tarifvertragsgesetz n.F. ohnehin einführen will.

> *Vorschlag*:
>
> § 7 Abs. 1 (neu) Übermittlungspflicht
>
> Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales innerhalb eines Monats nach Abschluß elektronisch eine Abschrift eines jeden Tarifvertrags und seiner Änderungen zu übermitteln; sie haben ihm das Außerkrafttreten eines jeden Tarifvertrags innerhalb eines Monats mitzuteilen. Das BMAS stellt diese Datenbasis den obersten Arbeitsbehörden der Länder, zur Verfügung. Erfüllt eine Tarifvertragspartei die Verpflichtungen, so werden die übrigen Tarifvertragsparteien davon befreit.

3 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die vorgeschlagene Änderung des Tarifvertragsgesetzes (nur elektronische Übermittlung an nur einen Adressaten) entlastet die Wirtschaft. Bei rund 7000 Tarifverträgen pro Jahr und Aussendung an das BMAS durchschnittlich 2 oberste Landesbehörden entfallen das Kopieren, Erstellen von Anschreiben und Versendung, mithin ca. 30 Minuten Arbeitszeit. Dies sind Arbeitskosten in Höhe von 0,5 x 48,85/h (Arbeits- und Lohnnebenkosten - Statistisches Bundesamt) also 24,30 EUR, multipliziert mit 7000 somit rund 170.000 EUR. Das Handling (einscannen, archivieren) bei den Behörden hinzuzurechnen.

Die Onlinewahlen des Betriebsrates haben erhebliches Einsparvolumen, da der Vorgang schneller ist als bei einem Urnenwahlverfahren und damit weniger bezahlten Arbeitsausfall nach sich zieht. Während eine elektronische Wahl inkl. einloggen etc. mit vielleicht 2 Minuten zu veranschlagen sein wird, ist, je nach Länge der Wege im Betrieb von der konkreten Arbeitsstelle bis zur Urne inkl. Wartezeit von rund 15 Minuten auszugehen. Bei 43% der Beschäftigten, die von Betriebsräten vertreten sind (Quelle: DeStatis) und 41,5 Mio Beschäftigten können 13 Minuten eingespart werden, bei Anwendung vorgenannten Stundensatzes von 48,85 mithin 10,58 EUR je Beschäftigten nahezu 190 Mio EUR.

Der Vereinfachte Tariftreuenachweis nach Nr. 2.3.4. und die Verwendung einer Standardklausel wie in 2.3.5 vorgeschlagen lässt Mehrkosten kaum beziffern; im Gegensatz dazu ist das individuelle Verhandeln von Nachunternehmerhaftungsbedingungen erfahrungsgemäss mit ca 5h zu beziffern, wobei für Juristen höhere als die Durchschnittspersonalkosten anzunehmen sind mit hier angenommen 100 EUR/h, mithin 500 EUR je Fall. Unterstellt jedes nur zweite Unternehmen der rund 16.700 Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten (Quelle: Arbeitsagentur) habe nur 2 Nachvertragsunternehmer, ergeben sich 8,4 Mio Kosten, die bei Anwendung des vorgeschlagenen Verfahrens nicht entstehen.

4 Nachhaltigkeit und Umwelt

Die Umstellung wie vorgeschlagen elektronischer Betriebsratswahlen und elektronischer Mitteilungen der Tarifverträge trägt in nicht unerheblichem Umfang zur Einsparung von Papier und CO2 bei, da aufwendige Ausdrucke, Entsendungen per Briefpost und damit Transportbelastungen der Umwelt entfallen: ein Brief verursacht ca 20 bis 30g CO2, elektronische Verfahren 0,03 bis 17 g (unterschiedliche Quellen) . Bei einem ungünstigen Verhältnis Brief : elektronisch ergibt sich ein Verhältnis von 2:1 (wobei bei Briefwahl, da ein hin- und her versenden erforderlich ist, sich das Verhältnis auf 4:1 verschlechtert). Bei 43% der Beschäftigten, die von Betriebsräten vertreten sind (Quelle: DeStatis) und 41,5 Mio Beschäftigten stehen Größenordnungen von 450t CO2 zu 220t CO2 gegenüber – tendenziell eher günstiger zu Gunsten geringerer CO2-Belastung

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU) ist die unabhängige, bundesweit tätige, branchenübergreifende und personenbezogene Vereinigung für Arbeitsrechtler in Unternehmen. Mitglieder verfügen über eine volljuristische oder vergleichbare Ausbildung und sind ausschließlich, überwiegend oder teilweise im Arbeitsrecht tätig. Dass schliesst u.a. Mitglieder von Betriebsräten oder deren Referenten als Mitglieder im BVAU mit ein. An der Arbeit im Verband beteiligen sich inzwischen annähernd 750 Mitglieder aus allen Branchen und Unternehmensgrößen, in deren Verantwortungs- und Betreuungsbereich mehrere hunderttausend Arbeitsverhältnisse in einer Vielzahl von Unternehmen und Betrieben jedweder Größe sowie zig Betriebsrats- und Aufsichtsratsgremien stehen. Aus fast allen im DAX, MDAX und SDAX vertretenen Unternehmen sind u.a. leitende Arbeitsrechtsjuristen Mitglied im BVAU e.V.

Die Reputation der Fachdisziplin Arbeitsrecht, die Förderung der Arbeitsrechtler in Unternehmen als eine der wichtigsten Expertengruppen der deutschen Wirtschaft sowie ein homogener Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch - etwa in Regional- und Themengruppen - bilden die Schwerpunkte der Tätigkeit des im April 2013 in Heidelberg gegründeten Verbandes.

© BVAU e.V.

BVAU e.V. I Drächslstraße 4 I 81541 München I info@bvau.de I www.bvau.de
VR Nr.: 333686 (VR/AG Mannheim) I Steuer-Nr. / VAT Reg No: 143/236/02493 (FA München)
Lobbyregister Dt. Bundestag: Reg.Nr R001560
Vertretungsberechtigter Vorstand § 26 BGB:
Alexander R. Zumkeller (Präsident), Dr. Nelly Gerig (Vizepräsidentin), Christian Stadtmüller (Vizepräsident)