































































































































einer kontinuierlichen Beschäftigung beruht, könnten Versorgungsansprüche wenn auch geringen Umfangs erworben werden.<sup>206</sup>

### **3. Parallelität von Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht hinsichtlich des Arbeitsentgelts**

Ein weiteres Strukturprinzip besteht in der Parallelität von Steuer- und Sozialversicherungsrecht im Hinblick auf die Beurteilung des abgabenpflichtigen Arbeitsentgelts. Dies kommt in der Vorschrift des § 17 Abs. 1 SGB IV zum Ausdruck. Diese Vorschrift ermächtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Erlass einer Rechtsverordnung, die regelt, welche Zuwendungen des Arbeitgebers im Einzelnen nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu betrachten sind. Diese Zuwendungen müssen zusätzlich zu Löhnen und Gehältern erbracht werden; Arbeitsentgelt im engeren Sinn ist davon nicht erfasst. Nach § 17 Abs. 1 S. 2 SGB IV soll dabei eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit dem Steuerrecht sichergestellt werden.

Daraus kann man folgern: Wenn steuerrechtlich Ausnahmen von der Besteuerung des Arbeitsentgelts zulässig sind, kann man dies auch grundsätzlich auf die Abgabenseite in der Sozialversicherung übertragen. Allerdings könnte man eine derartige Übertragung nicht schon im Verordnungswege nach § 17 Abs. 1 SGB IV festlegen.

## **II. Zulässigkeit der Beitragsfreiheit tarifgebundenen Arbeitsentgelts**

### **1. Übertragung der zum Steuerrecht angestellten Überlegungen**

Die zum Steuerrecht herangezogenen Überlegungen können hier übertragen werden. Damit dürften die Problemkreise Gleichbehandlung, negative Koalitionsfreiheit und staatliche Neutralität im Rahmen der Sozialversicherung nicht anders behandelt werden als im Steuerrecht.<sup>207</sup>

---

<sup>206</sup> Vgl. *Rolfs*, in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Aufl. 2018, § 8 SGB IV Rn. 2.

<sup>207</sup> Siehe oben D. III. 2.

## 2. Versicherungs- und Solidarprinzip

Eine eigenständige Betrachtung verdient allerdings das der gesetzlichen Sozialversicherung zugrundeliegende Versicherungsprinzip und Solidarprinzip. Das Versicherungsprinzip besagt, dass die Gemeinschaft der Versicherten das jeweils versicherte Risiko gemeinsam trägt, und dass die Leistungen der Versicherung in einem angemessenen Verhältnis zu den von den einzelnen Versicherten einbezahlten Beiträgen stehen sollen.<sup>208</sup> Dies wird durch das Solidarprinzip etwas modifiziert.<sup>209</sup> Dieses Prinzip verlangt einen gewissen sozialen Ausgleich zugunsten derjenigen Versicherten, die zur Aufbringung risikoäquivalenter Beiträge nicht in der Lage sind.<sup>210</sup> Allerdings können aus diesen Prinzipien allein keine unmittelbaren Rechtspflichten für den Gesetzgeber hergeleitet werden – etwa unter dem Aspekt des Art. 3 Abs. 1 GG oder dem Gedanken der Systemgerechtigkeit.<sup>211</sup> Sie fungieren demnach eher als Leitbilder für den Gesetzgeber, um hieraus rechtspolitische Argumente für eine bestimmte sozialversicherungsrechtliche Regelung zu gewinnen.

Die Beitragsfreiheit von tarifgebundenem Arbeitsentgelt – wie sie im Verlauf der Untersuchung entwickelt wurde – ist auf den ersten Blick nicht ganz kompatibel mit beiden Prinzipien. Das Versicherungsprinzip mit seiner Forderung nach einem Äquivalenzverhältnis von versichertem Risiko, Beiträgen der Versicherten und an sie ausgekehrte Leistungen ist tangiert, wenn Versicherte geringere Beiträge zahlen müssen als andere Versicherte bei identischen Risiken. Das aber ist der Fall, wenn ein Teil des tarifgebundenen Arbeitsentgelts beitragsfrei gestellt wird. Auf den ersten Blick kann diese Entwertung des Versicherungsprinzips nicht mit dem Solidarprinzip gerechtfertigt werden. Das Solidarprinzip modifiziert den streng an Risiko- und Beitragsäquivalenz ausgerichteten Versicherungsgedanken in der Sozialversicherung durch den Gedanken des sozialen Ausgleichs. In diesem Rahmen geht es um die soziale Schutzbedürftigkeit ein-

---

<sup>208</sup> Näher dazu *Rolfs*, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, 2000, S. 180 f.

<sup>209</sup> Siehe *Rolfs*, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, 2000, S. 264 ff.

<sup>210</sup> Siehe *Waltermann*, Sozialrecht, 12. Aufl. 2016, Rn. 114 ff.; *Rolfs*, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, 2000, S. 208 ff.

<sup>211</sup> Siehe dazu etwa BVerfG 7. 11. 1972 – 1 BvR 338/68, BVerfGE 34, 103, 115; BVerfG 10. 11. 1981 – 1 BvL 18/77, BVerfGE 59, 36, 49; BVerfG 1. 7. 1987 – 1 BvL 21/82, BVerfGE 76, 130, 139 f.

zelter Versicherter, zu deren Gunsten Ausnahmen vom Versicherungsprinzip angenommen werden.<sup>212</sup>

Versteht man das Solidarprinzip etwas weiter, könnte man allerdings die der Beitragsfreiheit von tarifgebundenem Arbeitsentgelt zugrundeliegenden Wertungen durchaus diesem noch zuordnen. Dahinter steht folgender Gedanke: Das Wirtschafts- und Sozialmodell Deutschlands beruht darauf, dass die Arbeitsbedingungen der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer in erster Linie durch Tarifverträge zwischen frei gebildeten Verbänden auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geregelt werden.<sup>213</sup> Diese sichern angemessene Arbeitsbedingungen für den Großteil der in Deutschland abhängig Beschäftigten. Die Sozialversicherung knüpft in erheblichem Maße an diesen Umstand an – und zwar auf der Beitrags- und Leistungsseite: Ohne angemessene Arbeitsbedingungen – insbesondere Arbeitsentgelte – wäre das Beitragsaufkommen in der Sozialversicherung geringer; die tatsächlich bezahlten Leistungen würden mutmaßlich geringer ausfallen, da der Verteilungsspielraum geringer wäre. Das System der Tarifautonomie trägt also zu einem guten Teil dazu bei, dass auch das System der Sozialversicherung in Deutschland funktioniert, zumal die Begünstigten beider Systeme – in erster Linie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer – zum großen Teil identisch sind. Es kommt hinzu, dass die jeweiligen Verbände in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung mitwirken; die Sozialversicherung profitiert also von der Organisationsstärke von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und deren sozialpolitischer Funktion. Diese nehmen insoweit nicht nur die unmittelbaren Interessen ihrer Mitglieder wahr und gelten insoweit als gesellschaftliche Repräsentanten wichtiger gesellschaftlicher Gruppen – der abhängig Beschäftigten und der Unternehmer.<sup>214</sup> Wenn sich der Gesetzgeber zur Stabilisierung des Systems der tarifautonomen Regelung der Arbeitsbedingungen abhängig beschäftigter Arbeitnehmer entschließt, Fördermaßnahmen zu ergreifen, welche die Sozialversicherung berühren, erscheint dies vor diesem Hintergrund noch systemadäquat. Gegen diesen Gedanken spricht freilich mit starkem Gewicht der Umstand, dass es sich bei diesen Fragen letztlich doch um gesamtgesellschaftliche Aufgaben handelt, welche dem Versichertenkollektiv nicht übertragen werden sollten.

---

<sup>212</sup> Siehe zur Äquivalenz von Beitrag und Leistung und damit verbundenen Durchbrechungen ausführlich *Rolfs*, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, 2000, S. 264 ff.

<sup>213</sup> Vgl. dazu BAG 18. 3. 2009 – 4 AZR 64/08, NZA 2009, 1028 Rn. 63 ff.

<sup>214</sup> Siehe dazu schon oben B. II. 3.

Wie bereits oben (D. II. 2. a] bb]) zum Steuerrecht herausgearbeitet, hängt damit die Zulässigkeit der Beitragsfreiheit von tarifgebundenem Arbeitsentgelt auch vom Umfang der Beitragsfreiheit ab: Je höher der Betrag der Beitragsfreiheit insoweit ist, desto höher steigt die Begründungslast bezüglich der Abweichung vom Versicherungs- und Solidarprinzip. Als Maßstab können insoweit auch die für das Steuerrecht herausgearbeiteten Größenordnungen dienen. Denkbar ist auch, auf die Beitragsfreiheit aus den vorstehend entwickelten Gründen vollständig zu verzichten.<sup>215</sup>

### **III. Rechtstechnische Umsetzung**

#### **1. Rückerstattung durch Vorlage des Einkommensteuerbescheids gegenüber der Beitragseinzugsstelle**

Wie vorstehend dargelegt, kann der Arbeitnehmer den Umstand tarifgebundenen Arbeitsentgelts relativ unbürokratisch im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung nachweisen.<sup>216</sup> Folgt man dem Grundsatz, dass Steuerfreiheit und Abgabefreiheit des Arbeitsentgelts parallel laufen sollten, müsste dann noch die Rückerstattung der Sozialversicherungsbeiträge an die Arbeitnehmer ermöglicht werden. Anders als im Steuerrecht über die Einkommensteuererklärung steht im Sozialversicherungsrecht kein eingespieltes Verwaltungsverfahren zur Verfügung, welches für die Beitragsrückerstattung an den Arbeitnehmer ohne Einschaltung des Arbeitgebers dienstbar gemacht werden könnte.

Folgender Weg erscheint denkbar: Der Arbeitnehmer legt seinen Einkommensteuerbescheid des Finanzamts der Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge vor. Diese errechnet daraus die entsprechenden beitragsfreien Arbeitnehmeranteile der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge und erstattet diese. Denkbar wäre auch, die entsprechenden Arbeitnehmeranteile aufgrund eines Wahlrechts oder von vornherein der Rentenversicherung gutzuschreiben, um die gesetzliche Altersrente des betreffenden Arbeitnehmers zu erhöhen. Dies könnte die Anreizwirkung zum Gewerkschaftsbeitritt, die von der partiellen Beitragsfreiheit tarifgebundenen Arbeitsentgelts ausgehen mag, weiter erhöhen.

Dieser Weg dürfte zwar einigen bürokratischen Aufwand verursachen, was gegen die Praktikabilität partieller Abgabefreiheit tarifgebundenen Arbeits-

---

<sup>215</sup> Siehe dazu noch unten E. III. 2.

<sup>216</sup> Siehe oben D. III. 1. b).

entgelts spricht. Allerdings erfährt der Arbeitgeber bei diesem Weg nichts von dem Umstand der Gewerkschaftsmitgliedschaft des einzelnen Arbeitnehmers, wie dies nach den herausgearbeiteten Grundsätzen erforderlich ist.<sup>217</sup>

## 2. Einbeziehung der Arbeitgeberseite

Bis zu diesem Punkt begünstigt dieser Weg die Arbeitgeberseite noch nicht unmittelbar<sup>218</sup>. Aus verschiedenen Gründen erscheint es empfehlenswert, auch dies ins Auge zu fassen. Ausgangspunkt ist die auf Mitgliedschaft aufbauende Tarifautonomie, welche durch Setzung von Anreizen für die Mitgliedschaft in den Verbänden gestärkt werden soll. Dann aber ist es konsequent, auch die Arbeitgeberseite einzubeziehen. Denn letztlich hängt die Tarifbindung, verstanden als normative Bindung an Tarifverträge mit der Wirkung des § 4 Abs. 1 TVG, von der Entscheidung des Arbeitgebers ab, entweder selbst einen Tarifvertrag abzuschließen oder einem zuständigen Arbeitgeberverband beizutreten.<sup>219</sup> Ohne diese Entscheidung läuft die Mitgliedschaft der Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft insoweit leer; die Gewerkschaft kann nur versuchen, aufgrund ihrer starken Stellung im Unternehmen einen Firmentarifvertrag durchzusetzen, was aber organisationspolitische Kapazitäten voraussetzt, die nicht immer vorhanden sind. Wird die Arbeitgeberseite ebenfalls in die Begünstigung einbezogen, entfallen einige rechtliche Argumente gegen eine Begünstigung insgesamt oder wird zumindest deren Gewicht minimiert.<sup>220</sup> Schließlich dürfte es einfacher werden, in der politischen Diskussion mit den vorgelegten Konzepten zu werben, wenn auch die Arbeitgeberseite Vorteile erhält.

Der Weg dahin ist allerdings nicht ganz einfach und wird wohl einen gewissen verwaltungsmäßigen Aufwand erfordern. Leitbild bleibt insoweit, dass der Arbeitgeber nichts über den Organisationsgrad der Gewerkschaft in seinem Bereich erfahren darf.<sup>221</sup> Denkbar erscheint folgender Weg: Die Finanzämter sammeln bis zu einem bestimmten Stichtag die aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft ausgeworfenen Steuervergünstigungen zentral bezogen auf das jeweilige Bundesland. Parallel dazu berechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) den Organisationsgrad aller Gewerkschaften pro

---

<sup>217</sup> Siehe oben B. II. 2. c) aa).

<sup>218</sup> Zu mittelbaren Vorteilen der vorgeschlagenen steuerrechtlichen Privilegierung für die Arbeitgeberseite siehe oben D. III. 2. b).

<sup>219</sup> Siehe oben B. II. 1.

<sup>220</sup> Siehe oben D. II. 2. d).

<sup>221</sup> Siehe oben B. II. 2. c) aa).

Bundesland aus Zahlenmaterial, das ohnehin vorliegt. Die Summe der Steuerersparnis pro Bundesland dividiert durch die vom IAB geschätzte Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder ergibt die Steuerersparnis pro einzelnen Arbeitnehmer. Diese Zahl meldet das Finanzamt an die Einzugsstelle für die Sozialversicherung. Diese Zahl wird mit einem Faktor X und der Zahl der sozialversicherungspflichtig bei dem einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer multipliziert und führt dann zur entsprechenden Erstattung oder Verrechnung mit den abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen. Mit diesem Modell würden die einzelnen Arbeitgeber von einer zunehmenden Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern in der Wirtschaft generell profitieren. Weil die Berechnung über abstrakte Größen – die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in den Bundesländern – erfolgt, erlangt der einzelne Arbeitgeber hierdurch keine Informationen über die tatsächliche Stärke der für ihn zuständigen Gewerkschaft in seinem Bereich.<sup>222</sup>

#### IV. Fazit

Die vorstehenden Darlegungen werfen allerdings nicht unerhebliche Zweifel auf, ob die partielle Abgabefreiheit tarifgebundenen Arbeitsentgelts ein gangbarer Weg darstellt. Es erscheint kaum möglich, eine solche Beitragsfreiheit unbürokratisch zu bewerkstelligen. Außerdem dürften die rechtlichen Zulässigkeitsanforderungen hier höher liegen als im Rahmen des Steuerrechts: Zum einen existieren im geltenden Recht anders als im Steuerrecht kaum Vorbilder in Form von Privilegierungstatbeständen.<sup>223</sup> Zum anderen erscheint das Solidarprinzip etwas strapaziert, um solche Privilegierungen zu rechtfertigen.<sup>224</sup>

Letztlich handelt es sich bei der Thematik „Förderung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt“ um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, welche dem Versichertenkollektiv nicht übertragen werden sollte. Dies entspricht der Wertung des § 14 Abs. 1 SGB IV in Verbindung mit § 17 Abs. 1 SGB IV. § 14 Abs. 1 SGB IV geht eben von einem sehr weiten Entgeltbegriff aus und § 17 Abs. 1 SGB IV ermächtigt den Ordnungsgeber, nur Zusatzleistungen des Arbeitgebers zum laufenden Arbeitsentgelt aus der Beitragspflicht zur Sozialversicherung herauszunehmen. Insgesamt wird daher im Folgenden die partielle Beitragsfreiheit tarifgebundenen Arbeitsentgelts nicht weiter verfolgt.

---

<sup>222</sup> Siehe zu diesem Erfordernis B. II. 2. c) aa).

<sup>223</sup> Siehe oben E. I. 1.

<sup>224</sup> Siehe oben E. II. 2.

## F. Gesetzgebungsvorschläge

### I. Herausnahme des Gewerkschaftsbeitrags aus dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1a EStG

#### 1. Vorschlag

Nach § 9a Satz 2 EStG wird Satz 3 eingefügt:

„Der Pauschbetrag nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a gilt nicht für Aufwendungen nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 3 EStG, soweit es sich um Beiträge zu Gewerkschaften handelt.“

#### 2. Begründung

Dieser Vorschlag ist minimalinvasiv. Er gleicht lediglich den vielfach eintretenden Aufsaugungseffekt des Werbekostenabzugs bei Arbeitnehmern wegen des Arbeitnehmer-Pauschbetrags nach § 9a S. 1 EStG aus. Der Vorschlag bevorzugt Gewerkschaften gegenüber anderen Berufsverbänden, denen Arbeitnehmer in ihrer Funktion angehören können. Dies ist wegen der überragenden Stellung der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG gerechtfertigt. Außerdem werden insoweit die Beiträge von Gewerkschaftsmitgliedern mit Beiträgen von Unternehmen an Arbeitgeberverbände lediglich gleichgestellt, weil es hierfür im Rahmen der Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit einen vergleichbaren Pauschbetrag nicht gibt.<sup>225</sup> Die Belastung der Finanzverwaltung mit einfachen Massenvorgängen erscheint vertretbar, weil die Finanzverwaltung ohnehin eingereichte Nachweise über Werbungskosten daraufhin überprüfen muss, ob diese den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1000 € übersteigen. Dieser Vorschlag steht allein und kann isoliert von den anderen Vorschlägen umgesetzt werden. Mit dem unten unter F. III. dargelegten Vorschlag ist er ohnehin wegen § 3c Abs. 1 EStG nicht vollständig kompatibel.<sup>226</sup>

---

<sup>225</sup> Vgl. von Bornhaupt, in *Kirchhof/Söhm/Mellinghoff* (Hrsg.), EStG-Kommentar, § 9a Anm. A 1a, Loseblatt, 166. Aktualisierung, Juni 2016.

<sup>226</sup> Siehe oben D. III. 1. c).

## II. Erweiterung der Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG

### 1. Vorschläge

#### a) Änderung von § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG

Wie vorstehend dargelegt,<sup>227</sup> wurden die in § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG festgesetzten Höchstgrenzen noch niemals an die Geldentwertung angepasst und im Zuge der Euro-Einführung lediglich in Euro umgerechnet. Daher ist es angemessen, die Höchstgrenzen deutlich zu erhöhen, etwa um den Faktor 10.

#### b) Schaffung eines neuen Tatbestands in § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG

Nach § 40 Abs. 2 S. 1 EStG Nr. 6 wird Nr. 7 eingefügt:

„7. Vergütungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bis zu x € im Kalenderjahr zahlt, wenn die Arbeitnehmer in einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers unter Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft einen Sanierungsbeitrag geleistet haben; die Auszahlung der Vergütung kann auch durch Dritte erfolgen.“

### 2. Begründung

Die Einführung eines weiteren Tatbestands in § 40 Abs. 2 S. 1 EStG flankiert steuerrechtlich das Anliegen von Gewerkschaften, welches häufig hinter der Forderung nach tarifvertraglichen Differenzierungsklauseln steht: In einer wirtschaftlichen Schieflage eines Unternehmens ist für das Fortbestehen des Unternehmens und der Arbeitsplätze ein Sanierungsbeitrag der Arbeitnehmer erforderlich. Dieser kann rechtlich und auch faktisch vielfach nur durch Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaft, insbesondere durch Abschluss eines Firmentarifvertrags, umgesetzt werden.<sup>228</sup> Um die Verschlechterung der Arbeitsbedin-

---

<sup>227</sup> Siehe oben D. I. 2. b) aa).

<sup>228</sup> Tarifgebundene Arbeitgeber können nur durch Firmentarifvertrag oder unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag mit der Gewerkschaft, welche den Verbandstarifvertrag geschlossen hat, von diesem abweichen, da insoweit die Kollisionsregel des Sachnäheprinzips zum Vorrang des Firmentarifvertrags führt (vgl. nur *Franzen*, in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Aufl. 2018, § 4a TVG Rn. 31 f.). Eine allgemein verwendete Bezugnahme Klausel, welche die Gleichstellung von nicht ta-

gungen ihren Mitgliedern vermitteln zu können, wollen Gewerkschaften vielfach erreichen, dass ihre Mitglieder einen nur ihnen zustehenden Ausgleich für die Mitwirkung erhalten.<sup>229</sup>

In der Vergangenheit wurde für die Gestaltung dieses Interesses die Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG genutzt. Dieser Tatbestand ist zwar nach der Rechtsprechung des BAG arbeitsrechtlich gangbar, weist aber steuerrechtliche Probleme auf.<sup>230</sup> Daher wird hier ein Vorschlag entwickelt, welcher genau auf die bestehende Interessenlage zugeschnitten ist. Die Höhe des Betrags der Pauschalbesteuerung kann sich an dem orientieren, was für tarifvertragliche Differenzierungsklauseln anerkannt ist,<sup>231</sup> oder auch daran, was für die partielle Steuerfreiheit von tarifgebundenem Arbeitsentgelt entwickelt wurde.<sup>232</sup>

Der Arbeitgeber soll bei solchen Gestaltungen möglichst nicht erfahren, welche Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehören.<sup>233</sup> Deshalb werden häufig dritte Rechtsträger in die Abwicklung einbezogen.<sup>234</sup> Daher wird im Vorschlag klargestellt, dass die Auszahlung auch durch Dritte erfolgen kann.

---

rifgebundenen mit tarifgebundenen Arbeitnehmern erreichen will, schließt nach der Rechtsprechung des BAG (23. 3. 2005 – 4 AZR 203/04, AP TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 29; 14. 12. 2005 – 10 AZR 296/05, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 37) die Bezugnahme auf einen solchen Firmentarifvertrag ein. Demgegenüber würde eine Abweichung durch Betriebsvereinbarung insoweit an § 77 Abs. 3 BetrVG und eine Abweichung durch Einzelarbeitsvertrag an § 4 Abs. 3 TVG (vgl. BAG 20. 4. 1999 – 1 ABR 72/98, AP GG Art. 9 Nr. 89) scheitern.

Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber gilt Folgendes: Sie können zwar andere Arbeitsbedingungen auch ohne Mitwirkung der tarifzuständigen Gewerkschaft vereinbaren, regelmäßig aber wegen § 77 Abs. 3 BetrVG nicht durch Betriebsvereinbarung, weil es sich vielfach um tarifübliche Regelungen im Sinne dieser Vorschrift handeln wird. Die grundsätzlich zulässige Abweichung im Arbeitsvertrag ist allerdings prekär, da sie nur konsensual durch Vereinbarung mit allen Arbeitnehmern erreichbar ist, und löst überdies nicht unerhebliche Transaktionskosten aus.

<sup>229</sup> Siehe oben B. II. 2. c) bb).

<sup>230</sup> Siehe oben D. I. 2. a) bb) und D. I. 2. b).

<sup>231</sup> Siehe oben B. II. 2. b).

<sup>232</sup> Siehe oben D. II. 2. a) bb).

<sup>233</sup> Siehe oben B. II. 2. c) aa).

<sup>234</sup> Siehe oben D. I. 2. a) bb).

### **III. Aufnahme eines Steuerfreiheitstatbestands in § 3 EStG**

#### **1. Vorschlag**

Nach § 3 Nr. 71 EStG wird Nr. 72 eingefügt:

„72. tarifgebundenes Arbeitsentgelt bis zur Höhe von x €. Tarifgebundenes Arbeitsentgelt ist Arbeitsentgelt, das ein Arbeitgeber im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 1 des Entgelttransparenzgesetzes einem tarifgebundenen Arbeitnehmer zahlt. Ein tarifgebundener Arbeitnehmer gehört der Gewerkschaft an, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat, aufgrund dessen der Arbeitgeber im Sinne von Satz 1 das tarifgebundene Arbeitsentgelt bezahlt. Die Steuerbefreiung wird nur berücksichtigt, wenn der tarifgebundene Arbeitnehmer die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 gegenüber dem Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung nachweist.“

Nach § 108 Abs. 1 S. 3 GewO wird Satz 4 eingefügt:

„Die Abrechnung enthält die Angabe, ob der Arbeitgeber tarifgebunden im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 1 des Entgelttransparenzgesetzes ist, und in diesem Fall zusätzlich die Angabe der Parteien des Entgelttarifvertrags und der Höhe des aufgrund des Entgelttarifvertrags zu leistenden Arbeitsentgelts.“

#### **2. Begründung**

Dieser Vorschlag geht am weitesten. Er setzt echte finanzielle Anreize für Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, weil diese je nach Einzelfall und Höhe des Steuerfreibetrags nicht unerheblich steuerlich entlastet werden können. Der Vorschlag knüpft für die Definition des tarifgebundenen Arbeitsentgelts für den Arbeitgeber an die Definition des § 5 Abs. 4 S. 1 EntgTranspG an. Wegen des dortigen Verweises auf § 3 Abs. 1 TVG wird nur die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder die Stellung als Partei eines Tarifvertrags in Bezug genommen, nicht aber Tarifbindung aufgrund Gesetzes, etwa Allgemeinverbindlicherklärung oder § 3 Abs. 3 TVG.

Die Definition des tarifgebundenen Arbeitnehmers stellt sicher, dass nur das Mitglied der Gewerkschaft in den Genuss der Regelung gelangt, die Partei des Entgelttarifvertrags ist, welcher der Zahlung des Arbeitgebers zugrundeliegt. Eine anderweitige Tarifbindung durch Zugehörigkeit zu einer anderen Gewerkschaft genügt nicht. Die Steuerprivilegierung tritt nur ein für Zeiträume, in denen sowohl der Arbeitgeber und als auch der Arbeitnehmer in dem skizzierten Sinne gleichzeitig tarifgebunden sind. Satz 3 des Vorschlags stellt die verfahrensrechtliche Verknüpfung mit der Einkommensteuererklärung des Arbeit-

nehmers her und gewährleistet, dass der Arbeitgeber keine Kenntnis davon erlangt, welcher Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört.

Der Vorschlag zur Änderung von § 108 Abs. 1 GewO verpflichtet den Arbeitgeber, die für die Geltendmachung der Steuerbefreiung im Rahmen der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers notwendigen Informationen und Belege zur Verfügung zu stellen. Hierfür genügt eine einfache Änderung der nach § 108 Abs. 1 GewO vom Arbeitgeber ohnehin zu erstellenden Abrechnung des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber muss zusätzlich erklären, ob er tarifgebunden im Sinne von § 5 Abs. 4 S. 1 EntgTranspG ist, und in diesem Fall die Parteien des entsprechenden Entgelttarifvertrags sowie die Höhe des aufgrund des Tarifvertrags zu zahlenden Arbeitsentgelts angeben. Die Angabe der Parteien des entsprechenden Entgelttarifvertrags ist notwendig, damit das Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers überprüfen kann, ob dieser der tarifschließenden Gewerkschaft angehört. Die Angabe der Höhe des aufgrund des Tarifvertrags zu zahlenden Arbeitsentgelts ist notwendig, um missbräuchliche Gestaltungen auszuschließen; das Finanzamt muss nachprüfen können, ob die Höhe des aufgrund des Tarifvertrags zu zahlenden Arbeitsentgelts den Steuerfreibetrag übersteigt. Insgesamt ist dies nicht mit besonderem bürokratischen Aufwand verbunden; über die entsprechenden Informationen verfügt der Arbeitgeber ohnehin und muss sie sich nicht eigens beschaffen.

Die Höhe des Freibetrags wurde offengelassen. Denkbar erscheint das Drei- bis Vierfache des durchschnittlichen Jahresbeitrags für die Gewerkschaftsmitgliedschaft eines Arbeitnehmers mit durchschnittlichem Einkommen. Bei einem Faktor 3 sind dies 1332 €, bei einem Faktor 4 1776 €. <sup>235</sup>

Die Höhe der hierdurch verursachten Steuerausfälle lässt sich folgendermaßen überschlägig beziffern: Den DGB-Gewerkschaften gehörten im Jahr 2016 ca. 6.047.000 Mitglieder <sup>236</sup> an, dem Deutschen Beamtenbund ca. 1.306.000 Personen und den christlichen Gewerkschaften im Jahr 2014 ca. 271.200 Personen. <sup>237</sup> Hinzu kommen noch ca. 60.000 Mitglieder der Führungskräfteverbände, die unter dem Dach der ULA (United Leader Association – Vereinigung der deutschen

---

<sup>235</sup> Siehe oben D. II. 2. a) bb).

<sup>236</sup> Nach einer Mitteilung des DGB-Vorsitzenden *Hoffmann* gehören den DGB-Gewerkschaften am Jahresende 2017 5995437 Personen an, siehe Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.1.2018, S. 20 unter der Überschrift „Gewerkschaften schrumpfen“.

<sup>237</sup> Angaben bei Deutschland in Zahlen, <https://www.deutschlandinzahlen.de/tab/deutschland/arbeitsmarkt/tarifpolitik/gewerkschaftsmitglieder>.

Führungskräfteverbände) zusammengeschlossen sind,<sup>238</sup> sowie Mitglieder verschiedener Berufsgewerkschaften, die nicht der Tarifunion mit dem Deutschen Beamtenbund angehören, wie etwa der Marburger Bund (ca. 110.300 Mitglieder), die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO, ca. 13.500 Mitglieder), die Vereinigung Cockpit (VC, ca. 8300 Mitglieder), die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF, ca. 3500 Mitglieder)<sup>239</sup> und der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV, ca. 21.000 Mitglieder).<sup>240</sup> Insgesamt ist also von etwa 7.840.800 Gewerkschaftsmitgliedern auszugehen. Abgezogen werden müssten hiervon die Mitglieder der Gewerkschaften, die nicht Arbeitnehmer sind, etwa Rentner, Beamte, Studenten und Erwerbslose. Außerdem gelangen nur diejenigen Gewerkschaftsmitglieder unter den Arbeitnehmern in den Genuss der Steuerprivilegierung, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind. Setzt man für diese Personengruppen einen maßvollen Abschlag von 20 % an, kommt man auf die Anzahl von 6.272.640 relevanter Gewerkschaftsmitglieder.

Als einfache Grundlage für eine überschlägige Berechnung des Steuerausfalls kann man die Formel „Anzahl der relevanten Gewerkschaftsmitglieder multipliziert mit dem Steuerfreibetrag multipliziert mit dem durchschnittlichen Steuersatz in Prozent“ ansetzen. Dies wären bei einem Steuerfreibetrag in Höhe von 1332 € und einem durchschnittlichen Steuersatz von 14,5 % ca. 1,21 Milliarden €, bei einem Steuerfreibetrag von 1776 € ca. 1,62 Milliarden €. <sup>241</sup> Damit ist ein spürbarer Entlastungseffekt gerade für Arbeitnehmer mit mittlerem Einkom-

---

<sup>238</sup> Zahlenangaben unter <https://www.ula.de/unser-netzwerk>. Von den Mitgliedsverbänden der ULA hat jedenfalls der VAA – Führungskräfte Chemie e. V. – der mitgliederstärkste Verband der ULA mit ca. 30.000 Mitglieder – auch Tarifverträge abgeschlossen, vgl. die Angaben unter <https://www.ula.de/unser-netzwerk/ula-verbaende-im-ueberblick/vaa>.

<sup>239</sup> Zu den Zahlenangaben siehe <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/237571/umfrage/mitglieder-von-berufsgewerkschaften-in-deutschland/>.

<sup>240</sup> Zu den Zahlenangaben siehe den Internetauftritt des DBV, <https://www.dbv-gewerkschaft.info>.

<sup>241</sup> Der durchschnittliche Steuersatz von 14,5 % beruht auf folgender Überlegung: Im Jahr 2016 betrug der durchschnittliche Jahresarbeitslohn für ledige Arbeitnehmer ohne Kinder nach Angaben des Bundesfinanzministeriums 33.396 €. Hiervon mussten einschließlich Solidaritätszuschlag 4855 € Lohnsteuer bezahlt werden, was einem durchschnittlichen Steuersatz von 14,5 % entspricht; zu den Zahlenangaben siehe Bundesministerium der Finanzen, Datensammlung zur Steuerpolitik, Ausgabe 2016/2017, S. 20, Tabelle 2.1. Wie die weiteren Zahlenangaben der zitierten Tabelle 2.1. zeigen, liegt der durchschnittliche Steuersatz bei anderen steuerlichen Verhältnissen – etwa verheirateter Arbeitnehmer mit zwei Kindern, Alleinverdiener; Alleinerziehender mit einem Kind – eher unter 14,5 %, aber entspricht in der Tendenz dieser Größenordnung.

men verbunden, der sich in die Bemühungen der gegenwärtigen Bundesregierung fügt, Bürgerinnen und Bürger bei Steuern und Sozialabgaben zu entlasten.<sup>242</sup> Andererseits produziert die Größenordnung dieser Steuerausfälle auch keine unkalkulierbaren Haushaltsrisiken.

---

<sup>242</sup> Siehe dazu den Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land – vom 7. 2. 2018, S. 53 ff.; dazu *Broer*, DB 2018, 393 ff.

## G. Zusammenfassung

Die Tarifbindung der Arbeitsverhältnisse und der gewerkschaftliche Organisationsgrad sind in den letzten Jahren in nicht unerheblichem Umfang zurückgegangen (A. I.). Die Politik reagiert darauf mit einer Stärkung des Tarifvertrags, insbesondere durch Erleichterung der Geltungserstreckung von Tarifverträgen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem die materiellrechtlichen Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen abgesenkt und die Instrumentarien des AEntG erweitert werden, sowie durch Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Die Politik nennt das „Stärkung der Tarifautonomie“; tatsächlich wird hierdurch nur das Produkt der Tarifautonomie, der Tarifvertrag, in seiner Geltung und Wirkungsintensität gestärkt, im Fall des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nicht einmal dies (A. II.).

Dieser Ansatz der Politik ignoriert eine wesentliche Funktionsbedingung der Tarifautonomie, die Stärkung der Mitgliederbasis der Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (A. II. 1.). Die deutsche Rechtsordnung setzt kaum Anreize, einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkoalition beizutreten. Für Arbeitgeber mag der Anreiz eines Tarifvertrags und damit der Eintritt in den zuständigen Arbeitgeberverband in der Standardisierung der Arbeitsbedingungen, der Ersparnis von Transaktionskosten und Vermeidung innerbetrieblicher Verteilungskonflikte liegen (B. I.). Als Anreizinstrument für den Beitritt von Arbeitnehmern in eine Gewerkschaft fällt der Tarifvertrag aber vollständig aus, weil die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer die tariflichen Errungenschaften gratis über die durchweg angewandten Bezugnahme Klauseln erhalten. Die bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer sind für die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags auf ihre Arbeitsverhältnisse ohnehin auf die entsprechende Entscheidung des Arbeitgebers angewiesen; ihr Beitritt in eine Gewerkschaft ändert insoweit überhaupt nichts (B. II. 1.).

Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen können diesem Defizit nur eingeschränkt abhelfen (B. II. 2.). Sie setzen zwar pekuniäre Anreize zum Beitritt in eine Gewerkschaft, weil hierdurch bestimmte Leistungen des Arbeitgebers nur tarifgebundene Arbeitnehmer beanspruchen können. Differenzierungsklauseln sind aber rechtliche und faktische Grenzen gesetzt (B. II. 2): Zwar hat die Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts die Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln in den letzten Jahren erheblich erweitert, Grenzen bestehen jedoch hinsichtlich des Umfangs (B. II. 2. b)) und der tarifvertraglichen Absicherung solcher Klauseln in Form von sogenannten Tarifausschluss- und Spannenklauseln (B. II. 2. a)). Außerdem bestehen nicht unerhebliche faktische Grenzen. Die Arbeitgeberseite steht Differenzierungsklauseln skeptisch gegenüber, weil sie dann entsprechenden Forderungen der Außenseiter auf Gleichbehandlung ausgesetzt ist. Außerdem muss der Arbeitgeber für die Durchführung solcher Differenzierungsklauseln erfahren, wer der Gewerkschaft angehört, was verfassungsrechtlich und datenschutzrechtlich nicht unproblematisch ist (B. II. 2. c) aa)). In der Praxis wurden daher Differenzierungsklauseln vor allem im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Notlagen von Unternehmen vereinbart, bei denen die zuständige Gewerkschaft an der Gestaltung des Sanierungsbeitrags der Arbeitnehmer mitgewirkt hat und für diese Mitwirkung eine Kompensation für ihre Mitglieder verlangt (B. II. 2. c) bb)).

Arbeitsrechtliche Lösungen, die Anreize schaffen für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder in einem Arbeitgeberverband, erscheinen nach der Zulassung von Differenzierungsklauseln und OT-Mitgliedschaften durch die Rechtsprechung weitgehend ausgereizt. In der vorliegenden Untersuchung wird stattdessen vorgeschlagen, das Steuerrecht fruchtbar zu machen, um entsprechende pekuniäre Anreize für den Beitritt in eine Gewerkschaft bzw. einen Arbeitgeberverband zu setzen. Im Zentrum steht der Vorschlag, einen Teil des tarifgebundenen Arbeitsentgelts steuerfrei zu stellen und hierfür in § 3 EStG einen weiteren Steuerfreiheitstatbestand zu schaffen (C. und D. III.).

Diese Steuerprivilegierung rechtfertigt sich aus der überragenden Bedeutung der Tarifautonomie für die Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialordnung Deutschlands (D. III.). In der Höhe sollte sie sich an dem drei- bis vierfachen des durchschnittlichen Gewerkschaftsbeitrags bei durchschnittlichen Einkommen orientieren und würde daher ca. 1300–1700 € pro Jahr betragen (D. II. 2. a) bb)). Damit können Gewerkschaftsmitglieder, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind, je nach individuellem Steuersatz von nicht unerheblichen Steuervorteilen profitieren. Von dieser Regelung würden ebenso Anreize zugunsten einer Tarifbindung der Arbeitgeberseite ausgehen: Vor dem Hintergrund des sich verstärkenden Fachkräftemangels könnten tarifgebundene Arbeitgeber damit werben, dass die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglied über ein höheres Nettoeinkommen verfügen als Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern. Außerdem würde eine partielle Steuerfreiheit von tarifgebundenem Arbeitsentgelt das System der Tarifautonomie insoweit stabilisieren, weil beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ein

wechselseitiges eigenes Interesse daran entwickelten, dass die jeweils andere Seite das System nicht verlässt. Dies ist derzeit nicht gewährleistet und kann überzogenen Forderungen beider Seiten Vorschub leisten, welche die Kompromissfähigkeit der Akteure überspannen kann (D. III. 2. b)).

Der einzelne Arbeitnehmer kann die Steuerbefreiung auf verhältnismäßig einfachem Wege im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen (D. III. 1. b)). Der Arbeitnehmer legt dabei eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie die Arbeitsentgeltabrechnungen für den entsprechenden Zeitraum vor. Der Arbeitgeber wird nach § 108 Abs. 1 GewO verpflichtet, auf der Arbeitsentgeltabrechnung zu erklären, ob er tarifgebunden ist und gegebenenfalls in welcher Höhe es sich um tarifgebundenes Arbeitsentgelt handelt; außerdem müssen die Parteien des entsprechenden Entgelttarifvertrags genannt werden. Durch dieses Verfahren ist sichergestellt, dass der Arbeitgeber nichts über den Umstand der Gewerkschaftsmitgliedschaft einzelner Arbeitnehmer erfährt, was verfassungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Anforderungen geschuldet ist (B. II. 2. c] aa)). Die Höhe der hierdurch verursachten Steuerausfälle kann man überschlägig mit ca. 1,2 bis 1,6 Milliarden € pro Jahr beziffern (F. III. 2.).

Weniger weitgehende Vorschläge bestehen darin, die nicht selten anzutreffende Praxis der Vereinbarung von Differenzierungsklauseln im Zusammenhang mit Sanierungsstarifverträgen bei wirtschaftlichen Notlagen eines Unternehmens steuerlich zu flankieren und einen eigenen Tatbestand für die Pauschalversteuerung im Rahmen von § 40 Abs. 2 EStG zu schaffen (D. I. 2. b)). Der bisweilen für diesen Zweck beschrittene Weg über Erholungsbeihilfen nach § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG ist zwar nach der Rechtsprechung des BAG arbeitsrechtlich gangbar, steuerrechtlich jedoch prekär (D. I. 2. a] bb)). Dieser Unsicherheit könnte man durch die Schaffung eines eigenen Tatbestands für die Pauschalversteuerung abhelfen. Außerdem sollten die seit 1958 unveränderten Beträge für die Pauschalversteuerung im Rahmen von § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG deutlich erhöht werden (D. I. 2. b] aa)).

Am wenigsten weit reicht der Vorschlag, die Mitgliedsbeiträge zu einer Gewerkschaft vollständig im Rahmen des Werbungskostenabzugs zum Ansatz bringen zu können und nicht in den Arbeitnehmer-Pauschbetrag in Höhe von 1000 € nach § 9a EStG einzubeziehen (D. I. 1. b)). Die durchschnittlichen Gewerkschaftsbeiträge bleiben bei durchschnittlichen Einkommen typischerweise unterhalb des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 1000 €. Steuerlich wirken sich Mitgliedsbeiträge für Gewerkschaften nach geltendem Recht nur aus, wenn der Arbeitnehmer höhere Werbungskosten aus anderen Gründen geltend machen kann.

# Literaturverzeichnis

- Bandau, Frank*, Nordische Gewerkschaften unter Druck, WSI-Mitteilungen 2018, 96–104.
- Bayreuther, Frank*, Tarifaufonomie als kollektiv ausgeübte Privataufonomie, München 2005.
- Bepler, Klaus*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentags 2014, Band I, Gutachten B, Stärkung der Tarifaufonomie: Welche Änderungen des Tarifvertragsrechts empfehlen sich?, 2014, München 2014.
- Bepler, Klaus*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentag Hannover 2014, Band II/2, Diskussionsbeitrag, K 163–165, München 2015.
- Bepler, Klaus*, Probleme um den Sanierungstarifvertrag, AuR 2010, 234–242.
- Blümich, Walter/Falk, Ludwig*, Einkommensteuergesetz, Bd. 2, 10. Aufl., München 1972.
- Broer, Michael*, Die Große Koalition und die Steuerpolitik: Beurteilung der Ergebnisse, DB 2018, 393–399.
- Bundesministerium der Finanzen (Hrsg.), Datensammlung zur Steuerpolitik, Ausgabe 2016/2017, Berlin 2017.
- Däubler, Wolfgang* (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., Baden-Baden 2016.
- Däubler, Wolfgang*, Privataufonomie oder demokratische Tarifaufonomie?, KJ 2014, 372–383.
- Däubler, Wolfgang/Heuschmid, Johannes*, Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder?, RdA 2013, 1–9.
- Deinert, Olaf*, Negative Koalitionsfreiheit – Überlegungen am Beispiel der Differenzierungsklauseln, RdA 2014, 129–135.
- Deinert, Olaf*, Zur Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden, AuR 2006, 217–224.
- Deinert, Olaf*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentags 2014, Band II/1, München 2015, Referat, K 11–59.
- Deregulierungskommission*, Unabhängige Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen, Marktöffnung und Wettbewerb, 2. Bericht, Stuttgart 1991.
- Dieke, Saskia/Lesch, Hagen*, Gewerkschaftliche Mitgliederstrukturen im europäischen Vergleich, IW-Trends 3/2017, S. 25–41.
- Ehmann, Eugen/Selmayr, Martin* (Hrsg.), DS-GVO, Datenschutz-Grundverordnung, München 2017.
- Epping, Volker/Hillgruber, Christian* (Hrsg.), BeckOK-Grundgesetz, 33. Edition, München 2017.
- Fornasier, Matteo*, Wege zur Stärkung der Tarifbindung – ein rechtsvergleichender Streifzug zur Untersuchung funktionaler Äquivalente der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, SR 2017, 239–254.

- Franzen, Martin*, Gesetzesbindung im Tarifvertragsrecht, in *Lobinger, Thomas/Richardi, Reinhard/Wilhelm, Jan* (Hrsg.), Festschrift für Eduard Picker, Tübingen 2010, S. 929–952.
- Franzen, Martin*, Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, RdA 2006, 1–12.
- Franzen, Martin/Gallner, Inken/Oetker, Hartmut* (Hrsg.), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 2018.
- Freiherr von Gamm, Otto-Friedrich/Freifrau von Gamm, Eva*, Urheberrechtsschutz für allgemeine Geschäfts- und Vertragsbedingungen, Formularverträge, Tarifverträge und Wettbewerbsregeln, GRUR 1969, 593–596.
- Gamillscheg, Franz*, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. 1, München 1997.
- Gamillscheg, Franz*, Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Berlin 1966.
- Gesamtmetall* (Hrsg.), 125 Jahre Gesamtmetall: Perspektiven aus Tradition – 1890 bis 1990, Köln 2015.
- Giesen, Richard*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentags 2014, Band II/1, München 2015, Referat, K 61–107.
- Giesen, Richard*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentag Hannover 2014, München 2015, Band II/2, Diskussionsbeitrag, K 165–166.
- Giesen, Richard*, Anmerkung zu BAG AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 220.
- Greiner, Stefan*, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, München 2010.
- Greiner, Stefan*, „Weil nicht sein kann, was nicht sein darf ...“ – die Entscheidung des BAG vom 15. 4. 2015 zu tarifvertraglichen Stichtagsklauseln, NZA 2016, 10–15.
- Hanau, Peter*, Gemeingebrauch am Tarifvertrag? – BAG (GS), AP Art. 9 GG Nr. 13, JuS 1969, 213–220.
- Hanau, Peter*, Diskussionsbeitrag, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentag Hannover 2014, München 2015, Band II/2, K 161–163.
- Hartmann, Felix*, Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen 2014.
- Hensche, Detlef*, Verfassungsrechtlich bedenkliche Neujustierung des Verhältnisses zwischen Individualwille und kollektiver Ordnung, NZA 2009, 815–820.
- Henssler, Martin*, Flexibilisierung der Arbeitsmarktordnung. Überlegungen zur Weiterentwicklung der tariflichen Regelungsmacht, ZfA 1994, 487–515.
- Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen* (Hrsg.), Arbeitsrecht-Kommentar, 8. Aufl., Köln 2018.
- Herrmann, Carl/Heuer, Gerhart/Raupach, Arndt* (Hrsg.), Einkommensteuergesetz, Körperschaftsteuergesetz, Loseblatt, Köln 2017.
- Heuermann, Bernd/Brandis, Peter* (Hrsg.), Blümich, Einkommensteuergesetz, Körperschaftsteuergesetz, Gewerbesteuerengesetz, 140. Aufl., München 2018 (zitiert Blümich/Bearbeiter).
- Hopfner, Sebastian*, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentag Hannover 2014, Band II/2, München 2015, Diskussionsbeitrag, K 163.
- Höpfner, Clemens*, Die Tarifgeltung im Arbeitsverhältnis, München 2015.

- Jöris, Heribert, Tarifaufonomie in Bedrängnis, ZfA 2016, 71–80.
- Kalb, Heinz-Jürgen, Es lebe der kleine Unterschied – Zur Renaissance der tariflichen Differenzierungsklauseln, jM 2015, 107–113.
- Kamanabrou, Sudabeh, Darf's ein bisschen mehr sein? – Zur Wirksamkeit von Tarifausschlussklauseln, in Hönn, Günther/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas (Hrsg.), Festschrift für Peter Kreutz, Köln 2010, S. 197–209.
- Kanzler, Hans-Joachim/Kraft, Gerhard/Bäumel, Swen (Hrsg.), Einkommensteuergesetz, 2. Aufl., Herne 2017.
- Kirchhof, Paul (Hrsg.), Einkommensteuergesetz-Kompaktcommentar, 16. Aufl., München 2017.
- Kirchhof, Paul/Söhn, Hartmut/Mellinghoff, Rudolf (Hrsg.), Einkommensteuergesetz-Kommentar, Loseblatt, München 2017.
- Kirchhoff, Arndt, Standpunkt, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19. 5. 2016, S. 19.
- Kissel, Otto Rudolf, Arbeitskampfrecht, München 2002.
- Kocher, Eva/Kädler, Jürgen/Voskamp, Ulrich, /Krüger, Laura, Noch verfassungsgemäß? Fernwirkungen bei Arbeitskämpfen in der Automobilindustrie und die Verfassungsmäßigkeit des § 160 SGB III, Frankfurt am Main 2017.
- Konzen, Horst, Die Tarifaufonomie zwischen Akzeptanz und Kritik, NZA 1995, 913–920.
- Leydecker, Philipp, Der Tarifvertrag als exklusives Gut, Berlin 2005.
- Leydecker, Philipp, Differenzierungsklauseln – ein Schlusspunkt?, AuR 2012, 195–201.
- Lobinger, Thomas, Stärkung oder Verstaatlichung der Tarifaufonomie?, JZ 2014, 810–821.
- Lobinger, Thomas/Hartmann, Felix, Einfache Differenzierungsklauseln als Prüfstein interessengerechter Vertragsauslegung und konsistenter Systembildung – Zugleich eine Besprechung des Urteils BAG v. 18. 3. 2009 – 4 AZR 64/08, RdA 2010, 235–241.
- Löwisch, Manfred/Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. München 2017.
- Herdegen, Matthias/Herzog, Roman/Scholz, Rupert/u.a. (Hrsg.), Maunz/Dürig, Grundgesetz-Kommentar, München, Loseblatt (zitiert: *Bearbeiter in Maunz/Dürig*).
- Meissner, Henriette, Einführung in das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), DStR 2017, 2633–2640.
- Monopolkommission, Zehntes Hauptgutachten 1992/93. Mehr Wettbewerb auf allen Märkten, Baden-Baden 1994.
- Möhring, Philipp/Nicolini, Käte, Urheberrecht, 3. Aufl., München 2014.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis/Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl., München 2018 (zitiert: *Bearbeiter in Erfurter Kommentar*).
- Neumann, Sebastian, Tarifboni für Gewerkschaftsmitglieder, Berlin 2012.
- Picker, Eduard, Die Tarifaufonomie in der deutschen Arbeitsverfassung, Köln 2000.
- Prusko, Anselm, Die Anrufungsauskunft bei Mitarbeiter- und Managementbeteiligungsprogrammen, DB 2018, 1044.

- Rehbinder, Manfred/Peukert, Alexander*, Urheberrecht, 17. Aufl., München 2015.
- Rehbinder, Manfred*, Kann für Allgemeine Geschäftsbedingungen Urheberrechtsschutz in Anspruch genommen werden?, UFITA 80 (1977), 73–80.
- Reinecke, Gerhard*, Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – ein großer Wurf?, AuR 2017, 432–436.
- Reuter, Dieter*, Möglichkeiten und Grenzen der Auflockerung des Tarifkartells, ZfA 1995, 1–94.
- Rieble, Volker*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, Berlin Heidelberg 1996.
- Rieble, Volker*, Staatshilfe für Gewerkschaften, ZfA 2005, 245–271.
- Rolfs, Christian*, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, München 2000.
- Rolfs, Christian*, Stärkung der Betriebsrenten, NZA 2017, 1225–1231.
- Schaub, Günther*, Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl., München 2017.
- Schricker, Gerhard/Loewenheim, Ulrich* (Hrsg.), Urheberrecht, 4. Aufl., München 2010.
- Seitenzahl, Rolf/Zachert, Ulrich/Pütz, Heinz-Dieter*, Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, Köln 1976.
- Seiter, Hugo*, Staatsneutralität im Arbeitskampf, Tübingen 1987.
- Seiwerth, Stephan*, Schwäche und Stärke der Tarifautonomie aus rechtsökonomischem Blickwinkel: Vitale Mitgliedschaft und Anreize oder Perspektive Staat vor Privat?, RdA 2014, 358–365.
- Seiwerth, Stephan*, Stärkung der Tarifautonomie – Anregungen aus Europa?, EuZA 7 (2014), 450–467.
- Stoffels, Markus*, AGB-Recht, 3. Aufl., München 2015.
- Thüsing, Gregor*, SOKA-BAU, das BAG und das SOKA-SiG, NZA-Beilage 2017, 3–12.
- Tipke, Klaus*, Rechtsschutz gegen Privilegien Dritter, FR-Finanzrundschau 2006, 949–958.
- Trzaskalik, Christoph*, Verhandlungen des 63. Deutschen Juristentags 2000, Band 1, Gutachten E, Inwieweit ist die Verfolgung ökonomischer, ökologischer und anderer öffentlicher Zwecke durch Instrumente des Abgabenrechts zu empfehlen?, München 2000.
- Waltermann, Raimund*, Stärkung der Tarifautonomie – Welche Wege könnte man gehen?, NZA 2014, 874–879.
- Waltermann, Raimund*, Entwicklungslinien der Tarifautonomie, RdA 2014, 86–93.
- Waltermann, Raimund*, Differenzierungsklauseln im Tarifvertrag in der auf Mitgliedschaft aufbauenden Tarifautonomie, Frankfurt am Main 2016.
- Waltermann, Raimund*, Sozialrecht, 12. Aufl., Heidelberg 2016.
- Wandtko, Artur-Axel/Bullinger, Winfried* (Hrsg.), Praxiskommentar zum Urheberrecht, 4. Aufl., München 2014.
- Wiedemann, Herbert* (Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 7. Aufl., München 2007.
- Wiedemann, Herbert*, Der nicht organisierte Arbeitnehmer im kollektiven Arbeitsrecht, RdA 2007, 65–70.
- Wiedemann, Herbert*, Die deutschen Gewerkschaften – Mitgliederverband oder Berufsorgan?, RdA 1969, 321–336.

*Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin/Gutzeit, Martin/Jacobs, Matthias, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 11. Aufl. 2018 (zitiert: Bearbeiter in Gemeinschaftskommentar zum BetrVG).*

*Zachert, Ulrich, Krise des Flächentarifvertrags? Herausforderungen für das Tarifrecht, RdA 1996, 140–151.*

*Zöllner, Wolfgang, Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln, Düsseldorf 1967.*

## **In der Schriftenreihe des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht sind zuletzt erschienen:**

- Band 26** Frank Bayreuther  
**Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen,  
Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten**  
ISBN 978-3-7663-6850-8
- Band 25** Stefan Greiner  
**Das arbeitskampfrechtliche Verhältnismäßigkeitsprinzip**  
ISBN 978-3-7663-6829-4
- Band 24** Daniel Ulber/Karoline Wiegandt  
**Die Bindung von Arbeitnehmervereinigungen an die europäischen  
Grundfreiheiten**  
ISBN 978-3-7663-6761-7
- Band 23** Claudia Schubert  
**Betriebliche Mitbestimmung in Unternehmen und Konzernen mit  
Matrixorganisation**  
ISBN 978-3-7663-6713-6
- Band 22** Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka  
**Crowdwork – A Comparative Law Perspective**  
ISBN 978-3-7663-6697-9
- Band 21** Holger Brecht-Heitzmann / Judith Reuter  
**Perspektiven zur rechtlichen Stärkung des Ehrenamts in der sozialen  
Selbstverwaltung**  
ISBN 978-3-7663-6658-0
- Band 20** Ulrich Preis / Alberto Povedano Peramato  
**Das neue Recht der Allgemeinverbindlicherklärung im  
Tarifautonomiestärkungsgesetz**  
ISBN 978-3-7663-6657-3
- Band 19** Eva Kocher / Jürgen Kädtler / Ulrich Voskamp / Laura Krüger  
**Noch verfassungsgemäß?  
Fernwirkungen bei Arbeitskämpfen in der Automobilindustrie  
und die Verfassungsmäßigkeit des § 160 Abs. 3 SGB III**  
ISBN 978-3-7663-6466-1
- Band 18** Marita Körner  
**Wirksamer Beschäftigtendatenschutz im Lichte  
der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)**  
ISBN 978-3-7663-6637-5

Weitere Informationen zur Schriftenreihe: [www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)

