

## Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Die Erstreckung von Tarifnormen durch AVE auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss die **Ausnahme** in dem durch die Koalitionsfreiheit geprägten Tarifvertragssystem sein. Zur Koalitionsfreiheit gehört mit der Tarifautonomie auch das Recht, nicht Mitglied einer Koalitionspartei zu sein und keine Tarifverträge abzuschließen.

### AVE bindet Außenseiter

Wird ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, wird in seinem Geltungsbereich die Anwendung auch für Betriebe und Arbeitnehmer zur Pflicht, die nicht tarifgebunden sind (sog. Außenseiter). Allgemeinverbindlich erklärte Lohn- und Gehaltstarifverträge werden damit in der betroffenen Branche **faktisch** zu **Mindestlöhnen** auf Tarifbasis.

### AVE als Ausnahmeinstrument

Die BDA steht im Einvernehmen mit ihren Mitgliedern für einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung. Nur im **Wettbewerb um die beste Tariflösung** können notwendige Reformen der Tarifverträge vorangebracht werden. Es gibt kein Regelungsmonopol für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sondern nur ein Regelungsrecht. Deshalb müssen sich Tarifverträge im Wettbewerb sowohl mit anderen Tarifverträgen als auch mit anderen Formen der Lohnfindung beweisen.

### Gesetzliche Voraussetzungen der AVE

Das Bundesarbeitsministerium darf nach dem Tarifvertragsgesetz (§ 5 TVG) einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn eine Tarifvertragspartei dies beantragt, die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens die Hälfte der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen („50 %-Klausel“), die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten ist und der aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehende Tarifausschuss dem Antrag zustimmt. Für einzelne Fälle kann das Bundesarbeitsministerium dieses Recht auf die oberste Arbeitsbehörde eines Landes übertragen, was in der Regel bei regionalen Tarifverträgen geschieht. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermächtigt die Bundesarbeitsministerin, für tarifliche Mindestentgelte und Urlaubsregelungen in den Branchen des Entsendegesetzes die Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit auch per Rechtsverordnung herbeizuführen.

### Tarifausschuss als Gestaltungs- und Kontrollorgan

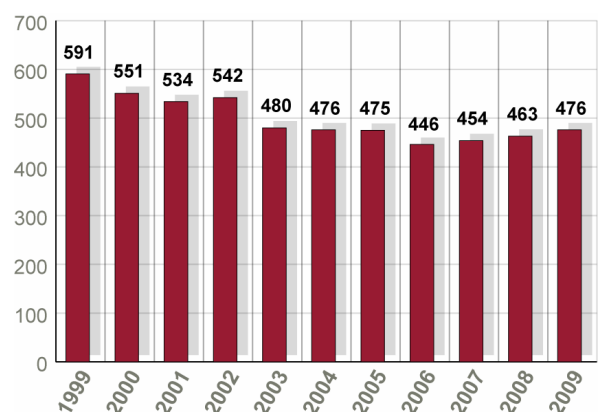
Der Tarifausschuss übt im Rahmen des Allgemeinverbindlichkeitsverfahrens eine **Gestaltungs- und Kontrollfunktion** aus. Er wirkt darauf hin, dass unter Beachtung der Interessen der Antragsteller und aller Tarifbranchen die Balance zwischen der positiven und negativen Koalitionsfreiheit gewahrt wird. Damit leistet der Tarifausschuss einen wesentlichen **Beitrag zur Erhaltung der Tarifautonomie**. Durch das Mitspracherecht der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Allgemeinverbindlichkeitsverfahren über den Tarifausschuss wird zugleich die Neutralität des Staates bei der Regelung von Arbeitsbedingungen unterstrichen.

### AVE von Mindestlohntarifverträgen

Allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohntarifverträge werden in der betroffenen Branche zu Mindestlöhnen auf Tarifbasis. Die Arbeitgebervertreter im paritätisch besetzten Tarifausschuss können einem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlohntarifverträgen grundsätzlich zustimmen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und (1) beide Tarifvertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung wollen, (2) eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern der Branche erheblich unter den jeweils geltenden Tariflöhnen beschäftigt wird, (3) es sich bei dem tarifvertraglich vereinbarten Mindestlohn um

### Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Anzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge  
1999 – 2009



Quelle: BMAS, 2010

die unterste Lohngruppe handelt, (4) der Mindestlohn auch im Vergleich zu anderen Branchen nicht überdurchschnittlich hoch ist und (5) durch die AVE keine in der Branche konkurrierenden Tarifverträge verdrängt werden. Für Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit aus Branchen des Entsendegesetzes gelten die gleichen Grundsätze, wobei die jeweilige Entsendeproblematik in der betreffenden Branche zu berücksichtigen ist.

### **Signalwirkung beachten**

Die AVE von Mantelbestimmungen kommt nur unter besonderen **branchenspezifischen Gesichtspunkten** in Betracht, wenn branchenübergreifend keine falsche Signalwirkung zu befürchten ist. Dies kann bei der Ordnung allgemeiner Arbeitsbedingungen der Fall sein, die auf andere Weise nicht erreicht werden kann (z.B. gemeinsame Einrichtungen).

### **Flexibilitätsspielräume erhalten**

Bei neuen Tarifmaterien, wie etwa betriebliche Altersvorsorge oder Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, besteht kein öffentliches Interesse an der AVE, wenn die tariflichen Regelungen, die allgemeinverbindlich erklärt werden sollen, betriebliche Flexibilitätsspielräume reduzieren und insbesondere bestehende gesetzliche Regelungen einschränken.

### **Keine Beschränkung des Wettbewerbs**

Ein „öffentliches Interesse“ an einer AVE kann nach der Rechtsprechung grundsätzlich nicht mit generellen Konkurrenz- und Wettbewerbsbegründungen im Verhältnis der Unternehmen zueinander begründet werden. Die AVE dient vorrangig dem Schutz der Arbeitnehmer bei Außenseitern.

### **Keine automatische Anschluss-AVE**

Jede AVE verlangt von Neuem eine **sachgerechte, einzelfallbezogene Überprüfung** der Kriterien. Es gibt keinen Automatismus, dass einer AVE wegen einer vorangegangenen AVE zugestimmt werden müsste.

## **Publikationen**

### **Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn**

BDA-Broschüre, September 2008

### **Beschlüsse des Präsidiums der BDA:**

- Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung – Positionen der Arbeitgeber zu Branchenmindestlöhnen, vom 18. Januar 2010

### **kompakt:**

- Mindestlohn
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Mindestarbeitsbedingungengesetz

### **argumente:**

- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Mindestlohn – vom Ausland lernen
- Arbeitsplätze statt Mindestlohn
- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

## **Ansprechpartner**

### **Abteilung Lohn- und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

**BDA** | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

## **kompakt**

*kompakt* ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter [www.bda-kompakt.de](http://www.bda-kompakt.de)

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)