

ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON TARIFVERTRÄGEN

Wird ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, wird die Anwendung seiner Regelungen in seinem Geltungsbereich auch für die Betriebe und Beschäftigten Pflicht, die bisher nicht tarifgebunden waren (sog. Außenseiter). In einem Wirtschaftszweig werden damit z. B. allgemeinverbindliche Lohn- und Gehaltstarifverträge faktisch zu allgemeinen Branchenmindestlöhnen auf Tarifbasis.

Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Ausnahmeinstrument

Die in § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelte Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen ist die Ausnahme in dem durch die Koalitionsfreiheit geprägten deutschen Tarifsysteem. Zur verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit gehört nicht nur das Recht, einer Tarifvertragspartei beizutreten oder eigene Tarifverträge zu vereinbaren bzw. anzuwenden. Arbeitgeber und Beschäftigte können sich auch gegen einen Tarifvertrag entscheiden. Deshalb nimmt die AVE von Tarifverträgen eine Sonderrolle im System der Tarifautonomie ein – rund 440 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge von insgesamt rund 73.000 im Jahr 2017 geltenden Tarifverträgen (Bundesarbeitsministerium, 2017) dokumentieren diesen Ausnahmecharakter. Nicht die Erstreckung von Tarifnormen durch die AVE eines Tarifvertrags, sondern die Schaffung einer breiten Geltung tariflicher Regelungen durch attraktive, differenzierte und flexible Tarifverträge sollte daher das Bestreben der Tarifpartner sein.

Verantwortungsvoller Umgang mit der Allgemeinverbindlicherklärung

Die BDA steht als Spitzenorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände im Einvernehmen mit ihren Mitgliedsverbänden für einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der AVE.

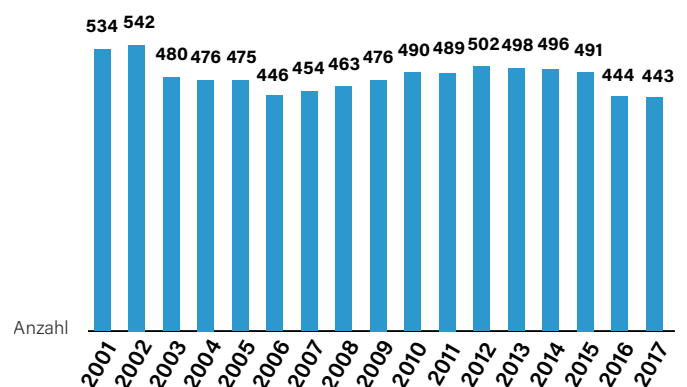
Eine originäre Durchsetzungs- und Prägekraft sowie breite Akzeptanz der Tarifverträge sollten Ziel und Anspruch der Tarifpolitik sein. Tarifverträge müssen sich im Wettbewerb mit anderen Formen der Bestimmung von Arbeitsbedingungen behaupten. Denn den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften kommt keine Regelungsmacht zu, sie haben ein Regelungsrecht. Dies kann nur mit ausgewogenen, produktivitätsorientierten, differenzierten und flexiblen Regelungen im Branchen- bzw. Flächentarifvertrag gelingen. Tarifbedingungen sollten Mindestbedingungen beschreiben, um die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in einer Branche sichern zu können.

Sonderstellung allgemeinverbindlicher Tarifverträge

Mit rund 78.000 aktuell gültigen Tarifverträgen (Bundesarbeitsministerium, 2019) haben die Tarifpartner ein differenziertes System kollektiver Arbeitsbeziehungen geschaffen. Die AVE eines Tarifvertrags ist nur dann möglich, wenn die Tarifvertragsparteien diese gemeinsam beantragen, die AVE im öffentlichen Interesse geboten erscheint und der Tarifausschuss dem Antrag zustimmt. Dabei ist das „öffentliche Interesse“ angesichts des Ausnahmecharakters der AVE eng zu beurteilen.

Allgemeinverbindlicherklärungen sind nicht der Regelfall

Anzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge 2001–2017*



Quelle: Bundesarbeitsministerium, Stand: 1. Januar 2017

*Es liegen keine offiziellen Zahlen für das Jahr 2018 vor.

Allgemeinverbindlicherklärung muss im öffentlichen Interesse geboten erscheinen

Durch die gesetzliche Neuregelung im Jahr 2014 wurden die rechtlichen Voraussetzungen der AVE im TVG grundlegend geändert. Das „öffentliche Interesse“ ist nunmehr die wesentliche Voraussetzung für eine AVE. Eine AVE ist in der Regel im „öffentlichen Interesse“ geboten, wenn „der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat“ oder alternativ „die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung“ eine AVE verlangt.

Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass die Erstreckung eines Tarifvertrags auf tarifungebundene sog. Außenseiter vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit immer einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Das „öffentliche Interesse“ kann daher nur dann gegeben sein, wenn aufgrund der Marktverhältnisse, der Beschäftigungslage und unter Berücksichtigung branchenspezifischer Besonderheiten einheitliche Beschäftigungsbedingungen zum Schutz der Beschäftigten notwendig sind. Wettbewerbs- oder Konkurrenzermäßigungen können nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs ein „öffentliches Interesse“ dagegen nicht begründen.

Tarifausschuss als Kontroll- und Gestaltungsorgan

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) kann auf Antrag der Tarifvertragsparteien einen bundesweiten oder mehrere Bundesländer übergreifenden Tarifvertrag nur im Einvernehmen mit dem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Beschäftigten bestehenden Tarifausschuss auf Bundesebene (Tarifausschuss beim BMAS) für allgemeinverbindlich erklären. Parallel dazu können die zuständigen Landesbehörden im Einvernehmen mit dem jeweiligen Landestarifausschuss für ihr Bundesland Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären.

Die Tarifausschüsse üben im Rahmen des AVE-Verfahrens eine Kontroll- und Gestaltungsfunktion aus. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine AVE im „öffentlichen Interesse“ geboten erscheint, steht ihren Mitgliedern ein Beurteilungsspielraum zu. Sie berücksichtigen die Interessen der Antragsteller und ihrer Mitglieder, der Außenseiter, aber auch der gesamten Wirtschaft. Dadurch wird die Balance zwischen der positiven und negativen Koalitionsfreiheit gewahrt, also der Freiheit, sich einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft anzuschließen oder sich gegen eine solche Mitgliedschaft zu entscheiden. Damit leisten die Tarifausschüsse einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt der in Deutschland verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie. Durch das Mitspracherecht der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Beschäftigten im AVE-Verfahren wird zugleich die Neutralität des Staats bei der Regelung von Arbeitsbedingungen unterstrichen. Die Tarifausschüsse sind damit Ausdruck des Subsidiaritätsprinzips der Sozialen Marktwirtschaft, dass Aufgaben auf der Ebene wahrgenommen werden sollen, die hierzu am besten in der Lage ist.

PUBLIKATIONEN

kompakt:

- Arbeitskosten
- Arbeitszeitentwicklung
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Lohnentwicklung
- Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik

argumente

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de