

AVE

ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG

ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG: TARIFSCHUTZ FÜR ALLE!

In Deutschland profitieren immer weniger Beschäftigte von einem Tarifvertrag. Dabei bieten Tarifverträge höhere Löhne und mehr Urlaub, eine kürzere Arbeitszeit pro Woche und für Frauen einen geringeren Abstand zu den Löhnen von Männern. Arbeitgeber, die erst gar nicht in Arbeitgeberverbände eintreten oder nur eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) wählen, tragen zur Schwächung des Tarifsystems bei. Um die Tarifbindung zu stärken, braucht es deshalb – neben vielen anderen Maßnahmen – eine weitere Erleichterung der so genannten **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**.

Wie wirkt die AVE?

Haben eine Gewerkschaft und ein Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag abgeschlossen, können sie gemeinsam beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) oder bei der obersten Arbeitsbehörde eines Landes beantragen, diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Stimmt der beim BMAS angesiedelte „Tarifausschuss“ (der aus je drei Vertreter*innen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände besteht) zu, gelten die Regelungen des Tarifvertrags künftig auch für alle bislang nicht tarifgebundenen Beschäftigten der jeweiligen Branche. Damit werden Mindestarbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesichert und Dumping-Wettbewerb durch tarifflüchtige Unternehmen unterbunden.

AVE nach dem Tarifvertragsgesetz oder nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz: Was ist der Unterschied?

Zunächst war die AVE nur im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt. Im Zuge der Öffnung der Arbeitsmärkte für die neuen östlichen EU-Mitgliedsstaaten kam es insbesondere in der Bauwirtschaft zu einem massiven Druck auf die Löhne. Um zu verhindern, dass die Löhne fallen, wurde 1995 das

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geschaffen, um auch für aus dem Ausland zur Arbeit nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer*innen Mindestlöhne und bestimmte Mindestarbeitsbedingungen festzuschreiben. Das AEntG wurde zunächst nur für die Bauwirtschaft genutzt, wurde aber über die Jahre auf immer mehr Branchen erweitert und gilt heute für alle Branchen.

Der Vorteil von Allgemeinverbindlicherklärungen auf Grundlage des AEntG ist, dass die tariflichen Regelungen der AVE dann auch für Arbeitnehmer*innen gelten, die aus dem Ausland zur Arbeit nach Deutschland entsandt werden. Bei AVEs nach dem TVG ist das in der Regel nicht der Fall. Außerdem sind die Voraussetzungen für eine AVE nach dem AEntG nicht so hoch wie die nach dem TVG.

Aktueller Stand bei AVEs

Heute werden weit weniger Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt als früher: Gab es im Jahr 2000 noch 105 erfolgreiche Anträge auf AVE nach dem TVG, waren es im Jahr 2020 nur noch 24 (siehe Grafik). Um das Instrument zu stabilisieren, wurde das TVG im Jahr 2014 reformiert. Eine Verbesserung brachte dies jedoch bisher leider nicht.

AVE: ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG

Zahl der Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung



Nachbesserungen sind nötig!

Der DGB fordert deshalb Änderungen im Tarifvertragsgesetz und im Arbeitnehmerentsendegesetz:

FORDERUNG I 50%-KRITERIUM NICHT DURCH DIE HINTERTÜR

Früher mussten laut Gesetz mindestens 50 % der Beschäftigten einer Branche unter einen Tarifvertrag fallen, damit dieser für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Das erschwerte den Erlass von AVE. Seit der Gesetzes-Reform 2014 taucht die „50 %“ als Richtgröße nicht mehr auf. Faktisch wird das Kriterium aber nach wie vor ähnlich weitgehend interpretiert. Die Gesetzesreform hat in der Realität also nicht zu einer nennenswerten Erleichterung der AVE geführt.

Das muss geändert werden. Eine Allgemeinverbindlicherklärung muss auch dann „im öffentlichen Interesse“ möglich sein, wenn sie für Ziele wie die Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, die Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist. Dies sind schließlich gute und ausreichende Gründe, Tarifverträge für alle Unternehmen verbindlich zu machen.

FORDERUNG II ABSCHAFFUNG DER VETO-MÖGLICHKEIT

Neben verschiedenen anderen Reformen im Bereich der AVE nach dem TVG sollte außerdem die Veto-Möglichkeit der Arbeitgeber im „Tarifausschuss“ – dem für die AVE zuständigen Entscheidungsgremium – abgeschafft werden. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Bislang muss er mit Mehrheit beschlossen werden. Die Abstimmungsfrage sollte künftig also nicht mehr sein: „Stimmt der Tarifausschuss zu?“, sondern „Lehnt der Tarifausschuss ab?“.

FORDERUNG III ERSTRECKUNG REGIONAL ALLGEMEINVERBINDLICHER TARIFVERTRÄGE AUF ENTSENDEFIRMEN ERMÖGLICHEN

Früher mussten laut Gesetz mindestens 50 % der Beschäftigten einer Branche unter einen Tarifvertrag fallen, damit dieser für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Das erschwerte den Erlass von AVE. Seit der Gesetzes-Reform 2014 taucht die „50 %“ als Richtgröße nicht mehr auf. Faktisch wird das Kriterium aber nach wie vor ähnlich weitgehend interpretiert. Die Gesetzesreform hat in der Realität also nicht zu einer nennenswerten Erleichterung der AVE geführt.

Das muss geändert werden. Eine Allgemeinverbindlicherklärung muss auch dann „im öffentlichen Interesse“ möglich sein, wenn sie für Ziele wie die Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, die Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist. Dies sind schließlich gute und ausreichende Gründe, Tarifverträge für alle Unternehmen verbindlich zu machen.