21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache 21(11)133
vom 27. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

Öffentliche Anhörung

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland nach Artikel 4 Absatz 2 Satz 2 der EU-Mindestlohn-Richtlinie
BT-Drucksache 21/7700

b) Antrag der Fraktion Die Linke
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für alle
BT-Drucksache 21/585

Tarifautonomie durch Freiräume stärken, nicht durch staatliche Regulierung einengen!

Stellungnahme im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales des Bundestags zur Unterrichtung durch die Bundesregierung "Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland" (BT-Drs. 21/7700) sowie zum Antrag der Fraktion Die Linke "Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung" (BT-Drs. 21/585)

27. Oktober 2026

Zusammenfassung

Die BDA setzt sich seit jeher für eine freiheitliche Tarifautonomie und eine starke Tarifbindung ein. Das Recht, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Tarifverträgen eigenverantwortlich zu regeln, ist ein hohes Gut für die Arbeitgeberverbände. Gute Tarifverträge ermöglichen branchenspezifische und passgenaue Lösungen für Betriebe und Beschäftigte. Voraussetzung ist die Freiwilligkeit einer Verbandsmitgliedschaft und der Tarifbindung. Einen unmittelbaren oder mittelbaren Tarifzwang lehnen wir ab.

Der Nationale Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen in Deutschland setzt überwiegend auf staatliche Regulierung und Tarifvorgaben, die nicht geeignet sind, die originäre Tarifbindung zu erhöhen. Als zentrale Maßnahmen nennt er das Tariftreuegesetz, steuerliche Anreize für Gewerkschaftsmitgliedschaften und ein digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften in den Betrieb. Hinzu kommen weitere Regelungen zur Tarifbindung, u. a. zur kurzzeitigen kontingentierten Beschäftigung, zum Qualifizierungsgeld und zu Klimaschutzverträgen.

Damit greift der Aktionsplan zu kurz. Er konzentriert sich vor allem darauf, Tarifbedingungen staatlich zu erstrecken bzw. die bloße Geltung eines bestehenden Tarifvertrages auszudehnen.

Der Aktionsplan enthält insbesondere keine eigenständigen Maßnahmen, mit denen

- tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen von Bürokratie entlastet,
- zusätzliche gesetzliche Gestaltungsspielräume für Tarifverträge geschaffen,

- die Nachbindung an abgelaufene Tarifverträge berechenbarer gestaltet oder
- verlässliche gesetzliche Grundlagen für Arbeitskämpfe geschaffen werden.

Damit bleiben zentrale Vorschläge für mehr Tarifbindung unberücksichtigt. Eine nachhaltige Stärkung der Tarifbindung kann jedenfalls nicht durch Tarifzwang oder den staatlichen Ersatz von echter Tarifbindung erreicht werden. Sie setzt attraktive Tarifverträge, starke Sozialpartner, unternehmerische Freiräume und eine konsequente Entlastung tarifgebundener Unternehmen voraus.

Im Einzelnen

I. Zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen

Die vom Grundgesetz besonders geschützte Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie gehören zu den tragenden Elementen der Sozialen Marktwirtschaft. Tarifverträge werden von Arbeitgeberverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften eigenverantwortlich ausgehandelt. Ihre Legitimation beruht auf der freiwilligen Mitgliedschaft in den Koalitionen und auf der Fähigkeit der Tarifvertragsparteien, unterschiedliche Interessen zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen.

Tarifautonomie ist ein Freiheitsrecht

Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen müssen an der Koalitionsfreiheit gemessen werden. Der Staat kann einen verlässlichen Rechtsrahmen schaffen, gesetzliche Hemmnisse abbauen und Anreize setzen. Er kann Sozialpartnerschaft und Tarifbindung jedoch weder verordnen noch durch staatliche Ersatzlösungen herstellen.

Eine hohe formale Tarifgeltung oder Ausdehnung der Reichweite von Tarifverträgen ist nicht dasselbe wie eine starke Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft. Entscheidend ist, ob Tarifverträge von mitgliedschaftlich legitimierten, handlungsfähigen Sozialpartnern ausgehandelt, akzeptiert und getragen werden. Eine staatlich angeordnete Anwendung von Tarifbedingungen schafft keine originäre Tarifbindung. Sie ersetzt weder die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband noch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Der Aktionsplan setzt den falschen Schwerpunkt

Die im Aktionsplan dargestellte Tarifabdeckung erfasst Arbeitsverhältnisse nur bei tarifgebundenen Arbeitgebern. Die tatsächliche Bedeutung von Tarifverträgen, etwa durch Orientierung an Branchentarifverträgen, bildet die enge Definition der Tarifabdeckung nicht ab.

Aus der im Aktionsplan dargestellten Tarifentwicklung folgt nicht, dass zusätzliche staatliche Regulierung und Tarifvorgaben die geeignete Antwort zur Förderung von Tarifverhandlungen und Stärkung der Tarifbindung sind. Der Rückgang der Tarifbindung hat vielfältige wirtschaftliche, strukturelle und organisatorische

Ursachen. Dazu gehören Veränderungen von Branchen- und Unternehmensstrukturen, neue Geschäftsmodelle, kleinteiligere Wertschöpfungsketten, die tarifliche Spielräume beschneidende Gesetzesregulierung, Anreize vermindernde gesetzliche Erstreckungsinstrumente und für manche Betriebe zu starre, zu komplexe oder zu wenig auf die betrieblichen Bedürfnisse passende Tarifwerke.

Der Aktionsplan geht auf diese Ursachen nicht ein. Er legt auch nicht dar, welchen messbaren Beitrag die einzelnen Maßnahmen zur Erhöhung der originären Tarifbindung leisten sollen. Stattdessen werden bereits politisch vereinbarte Vorhaben unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Tarifverhandlungen zusammengeführt, die originäre Tarifbindung kaum erhöhen werden.

Bundestariftreuegesetz ist faktischer Tarifzwang

Der Aktionsplan bezeichnet das Bundestariftreuegesetz als wesentliche Maßnahme. Danach müssen Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes bestimmte, durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministeriums festgesetzte tarifliche Arbeitsbedingungen einhalten.

Das Bundestariftreuegesetz setzt jedoch keinen tragfähigen Anreiz, Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu werden oder eigene (Haus-)Tarifverträge abzuschließen. Ein Unternehmen kann zur Anwendung staatlich bestimmter Tarifbedingungen verpflichtet werden, ohne selbst an diesen Tarifvertrag gebunden zu sein. Ist ein Unternehmen an einen anderen Tarifvertrag als vorgegeben gebunden, muss dieser sogar hinter die Rechtsverordnung zurücktreten. Damit wird eine staatlich vermittelte Tarifanwendung neben die originäre Tarifbindung gestellt. Wer tarifliche Bedingungen aufgrund einer staatlichen Vorgabe ohnehin beachten muss, erhält dadurch keinen zusätzlichen Anreiz, einem Arbeitgeberverband beizutreten. Ebenso wenig entsteht auf Arbeitnehmerseite ein Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dies droht den Wert einer freiwilligen Mitgliedschaft zu relativieren.

Das Bundestariftreuegesetz schützt tarifgebundene Unternehmen auch nicht vor vermeintlichen Nachteilen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge. Das Gesetz schafft keinen Schutz der originären Tarifbindung, sondern ermöglicht vielmehr eine staatlich angeordnete Teilhabe an tariflich ausgehandelten Arbeitsbedingungen ohne Mitgliedschaft in den tarifschließenden Organisationen. Hinzu kommt, dass Tarifverträge ausgewogene Gesamtpakete sind. Entgelt, Arbeitszeit, Zuschläge, Sonderzahlungen, Flexibilisierungsinstrumente und weitere Regelungen stehen häufig in einem inneren Zusammenhang. Werden einzelne Bedingungen durch Rechtsverordnung herausgelöst, die für die Durchführung eines öffentlichen Auftrags ausreichen, kann das Tarifwerk unter Druck geraten. Dies kann die Attraktivität der Tarifbindung sogar verringern.

Digitales Zugangsrecht muss Rechte der Arbeitgeber und Beschäftigten wahren

Der Aktionsplan sieht ein gesetzliches Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Mitgliederwerbung und Information einschließlich eines digitalen Zugangs vor.

Die Rechtsprechung hat bereits einen tragfähigen und ausgewogenen Rechtsrahmen für den Zugang von Gewerkschaften in die Betriebe festgelegt. So hat das Bundesarbeitsgericht bspw. das aus der Koalitionsfreiheit folgende Zugangsrecht der Gewerkschaften auch in der digitalen Dimension anerkannt und zugleich die entgegenstehenden Grundrechte der Arbeitgeber sowie die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Die Reichweite gewerkschaftlicher Betätigungs- und Zugangsrechte ergibt sich damit bereits heute aus einer differenzierten verfassungsrechtlichen Abwägung im Einzelfall. Es besteht daher kein Regulierungsdefizit, das einen gesetzlichen Handlungsbedarf begründen würde. Der Nationale Aktionsplan begründet nicht, weshalb die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Rechtslage unzureichend sein sollte. Wer weitergehende Rechte fordert, muss zunächst darlegen, welches konkrete Defizit der bestehenden Rechtslage behoben werden soll. Eine solche Begründung bleibt der Aktionsplan schuldig.

Ein digitales Zugangsrecht darf nicht zu einem allgemeinen Anspruch der Gewerkschaften auf Nutzung betrieblicher IT-Systeme, Kommunikationskanäle oder personenbezogener Beschäftigtendaten führen. Zu schützen sind insbesondere:

- die Informations- und Datensicherheit,
- der Schutz personenbezogener Daten,
- die Funktionsfähigkeit betrieblicher Kommunikationssysteme,
- die negative Koalitionsfreiheit der Beschäftigten.

Ein digitales Zugangsrecht darf nicht weiterreichen als ein zulässiger analoger Zugang. Die Digitalisierung rechtfertigt keine qualitativ erweiterte Zugriffsmöglichkeit auf betriebliche Daten und Systeme.

Erforderlich sind klare gesetzliche Grenzen. Zugriffe auf private oder dienstliche E-Mail-Adressen, Beschäftigtenverzeichnisse, Intranets, Kollaborationsplattformen oder sonstige Kommunikationssysteme dürfen nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers oder der betroffenen Beschäftigten erfolgen. Der Arbeitgeber darf nicht zum technischen Dienstleister für Gewerkschaften verpflichtet werden.

Steuerliche Privilegierung von Gewerkschaftsbeiträgen einseitig

Der Aktionsplan verweist darauf, dass Gewerkschaftsbeiträge seit dem 1. Januar 2026 zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Diese Regelung privilegiert die Mitgliedschaft in Gewerkschaften steuerlich. Ob sie tatsächlich zu zusätzlichen Mitgliedschaften, zu mehr Tarifverhandlungen oder zu einer höheren Tarifbindung führt, ist fraglich. Entscheidend für die Attraktivität einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes bleiben deren Interessenvertretung, Dienstleistungen und tarifpolitische Gestaltungskraft. Steuerliche Vorteile können diese Voraussetzungen nicht ersetzen.

Welche Maßnahmen aus Sicht der Arbeitgeber geeignet wären:

Gesetzliche Öffnungsklauseln erweitern

Tarifbindung muss einen spürbaren Mehrwert bieten. Dies setzt voraus, dass Tarifvertragsparteien genügend Spielräume haben, um Arbeitsbedingungen eigenverantwortlich regeln zu können. Dazu gehören Optionen, von gesetzlichen Vorgaben abweichen und passgenaue Lösungen für ihre Branchen entwickeln zu können. Übermäßige gesetzliche Regulierung schränkt tarifautonome Gestaltungsmöglichkeiten dagegen ein und senkt die Anreize für eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Gesetzliche Öffnungsklauseln stärken die eigenverantwortliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie ermöglichen differenzierte Lösungen, die der Gesetzgeber aufgrund der Vielfalt der Branchen und Betriebe selbst nicht schaffen kann. Solche Öffnungsklauseln sind insbesondere dort sinnvoll, wo bspw. Themen wie Ruhezeiten, Befristung, Dokumentationspflichten oder andere Bedingungen an branchenspezifische Anforderungen angepasst werden müssen.

Der Aktionsplan sollte deshalb einen systematischen Prüfauftrag enthalten: Bei jedem arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsvorhaben ist zu prüfen, ob das Maß der Regulierung und zusätzlichen Bürokratie notwendig ist und in welchem Umfang den Tarifvertragsparteien eigene Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden können.

Tarifgebundene Unternehmen von Bürokratie entlasten

Ein unmittelbarer Anreiz für Tarifbindung entsteht, wenn tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen von gesetzlichen Aufzeichnungs-, Nachweis-, Dokumentations- und Kontrollpflichten entlastet werden.

Tarifverträge schaffen bereits transparente und überprüfbare Arbeitsbedingungen. Wo tarifliche Regelungen einen gesetzlichen Schutzzweck gleichwertig oder besser erfüllen, sollte der Gesetzgeber auf zusätzliche gesetzliche Pflichten verzichten.

Der Aktionsplan enthält keine entsprechende Entlastungsinitiative. Das ist eine wesentliche Leerstelle. Wer Tarifbindung stärken will, muss ihren praktischen Mehrwert erhöhen und darf sie nicht mit zusätzlichen staatlichen Pflichten überlagern.

Tarifverträge im Entgelttransparenzgesetz schützen

Es ist falsch und inkonsequent, wenn im Aktionsplan auf die Tarifabdeckungsquote von 80 % der EU-Mindestlohn-Richtlinie abgestellt wird, gleichzeitig aber tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht angemessen berücksichtigt werden. Ein Misstrauen gegenüber den Tarifvertragsparteien wird der Bedeutung von Tarifverträgen bei Fragen der

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit nicht gerecht und ist widersprüchlich. Tarifanwendung muss an dieser Stelle belohnt werden.

Es muss eine Angemessenheitsvermutung gelten, dass Entgelte auf der Basis von Tarifverträgen nach objektiven Kriterien und geschlechtsunabhängig festgelegt werden. Die Vermutung muss sich darauf erstrecken, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Mindestkriterien im tariflichen Bewertungssystem enthalten, angemessen berücksichtigt und angemessen gewichtet worden sind. Weiter muss die Vermutung die Koppelung von Entgeltgruppe und Gleichwertigkeit enthalten.

Nachbindung berechenbarer ausgestalten

Unternehmen benötigen Klarheit darüber, wie lange tarifliche Bindungen wirken. Eine zeitlich nicht hinreichend begrenzte Nachbindung im Fall eines Verbandsaustritts kann Unternehmen von einem Eintritt in den Arbeitgeberverband und die Tarifbindung abhalten. Dies gilt insbesondere dann, wenn auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Tarifwerke lange Zeit nicht abgeändert werden.

Die Wirkung nach § 3 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz sollte daher berechenbarer ausgestaltet und zeitlich begrenzt werden. Die Nachbindung sollte spätestens nach fünf Jahren enden, wenn sie nicht bereits zuvor aus anderen Gründen entfallen ist. Eine solche Regelung schafft notwendige Planungssicherheit, um Unternehmen den Eintritt in die Tarifbindung zu erleichtern.

Arbeitskampfrecht gesetzlich kodifizieren

Arbeitskämpfe sind Teil der Tarifautonomie. Für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Beschäftigte muss jedoch vorhersehbar sein, welche Maßnahmen zulässig sind und welche Grenzen gelten.

Die grundlegenden Voraussetzungen und Grenzen des Arbeitskampfrechts sollten daher gesetzlich geregelt werden. Dazu gehören insbesondere die Bindung von Arbeitskämpfen an tariflich regelbare Ziele, die Friedenspflicht und verlässliche Rahmenbedingungen für Schlichtungsverfahren. Eine gesetzliche Kodifikation schafft Rechtssicherheit und stärkt damit die Akzeptanz der Tarifautonomie.

II. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 21/585

Zu Nr. 1: Ausreichender Rechtsrahmen bei Umstrukturierungen und Betriebsübergängen

Die Fraktion DIE LINKE verkennt, dass die Regelungen zu Umstrukturierungen von Unternehmen und Betriebsübergängen unterschiedliche Rechtsfolgen in Bezug auf die Weitergeltung von Tarifverträgen vorsehen. Das bestehende Regelungssystem bietet einen ausreichenden Rechtsrahmen. Eine Verschärfung der Nachbindung gefährdet die notwendige Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Betriebe, die der Wandel der wirtschaftlichen Verhältnisse erfordert. Das bestehende System beim Betriebsübergang, bei dem z. B.

auch neue Tarifverträge geschlossen werden können, muss beibehalten werden, damit für alle Beschäftigten der gleiche Tarifvertrag gilt.

Zu Nr. 2: Allgemeinverbindlicherklärung fördert Tarifverhandlungen nicht

Eine Ausweitung oder Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) schwächt Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Sie führt weder zu einer Förderung von Tarifverhandlungen noch zu einer Stabilisierung des Tarifvertragssystems. Der weitreichende Einsatz einer staatlichen Erstreckung einzelner Tarifverträge birgt die Gefahr, dass dadurch die Mitgliedschaft in den Koalitionen entwertet bzw. entbehrlich wird. Insbesondere für die Gewerkschaften dürfte es noch schwieriger werden, potenzielle Mitglieder von einem Beitritt zu überzeugen, wenn diese auch ohne Mitgliedschaft (und Beiträge) von Tarifergebnissen profitieren. In diese Richtung deuten bspw. die seit Jahren sinkenden Mitgliederzahlen auch bei Gewerkschaften mit einer umfangreichen AVE-Historie.

Bei den Vorschlägen zur Erleichterung geht es häufig darum, Verfahrensvorgaben abzusenken. Das ist nicht im Sinne der Tarifautonomie, schadet der Sozialpartnerschaft und birgt erhebliche tarifpolitische Gefahren. Ein in einer Branche nicht ausreichend akzeptierter Tarifvertrag wird durch die Allgemeinverbindlicherklärung nicht besser. Der Abschluss von Tarifverträgen wird damit eher noch erschwert als gefördert.

Der gemeinsame Antrag, die paritätische Besetzung des Tarifausschusses und die notwendige Zustimmung zur Allgemeinverbindlichkeit durch Mehrheitsbeschluss sind unabdingbare Voraussetzungen für ein rechtsstaatliches Verfahren und die verfassungsrechtlich notwendige Beteiligung der Sozialpartner am AVE-Verfahren. Diese Ausgestaltung des Verfahrens ist Ausdruck der besonderen verfassungsrechtlichen Rechtfertigung, der es für die Erstreckung von Tarifverträgen auf unbeteiligte Außenseiter bedarf. Das AVE-Verfahren lässt sich nicht beliebig weiter aufweichen, ohne dass dadurch die Vereinbarkeit mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen in Gefahr gerät.

Zu Nr. 3: Bundestariftreuegesetz stärkt Tarifbindung nicht

Hierzu wird auf die Positionierung zum Bundestariftreuegesetz ab S. 3 dieser Stellungnahme verwiesen.

Zu Nr. 4: Tarifvorgaben bei der Wirtschaftsförderung nicht zielführend

Die Verknüpfung von Tarifbindung bzw. der Einhaltung ortsüblicher Löhne mit Wirtschaftsförderung begegnet wegen des Eingriffs in die Tarifautonomie und die Arbeitsvertragsfreiheit durchgreifenden Bedenken. Es geht um Investitionen in strukturschwachen Regionen mit geringer Wirtschaftsleistung. Hauptziel ist der Aufbau und die Sicherung von Dauerarbeitsplätzen. Das bisherige Arbeitsplatzkriterium ist dafür als Kriterium geeignet und ausreichend, hat sich bewährt und ist einfach anzuwenden. Ob ein Betrieb daneben tarifgebunden ist oder Tariflöhne zahlt, wirkt sich nicht unmittelbar auf das Förderziel aus. Die Folge ist eher: zusätzlicher Überwachungsaufwand, höhere Programmkosten, niedrigere Programmeffizienz, wenn Fördermittel wegen zu hoher Anforderungen und unpraktikabler Regelungen von den Unternehmen

weniger nachgefragt werden. Vor diesem Hintergrund ist es richtig, dass bei der Neuaufstellung und Vereinfachung der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) zum Januar 2026 u. a. die 2023 neu aufgenommene Vorgabe zur Tarifbindung oder tarifgleicher Entlohnung wieder gestrichen wurde.

Zu Nr. 5: Selbstorganisationsrecht der Verbände achten

Vorschläge, die auf die Satzungshoheit der Arbeitgeberverbände oder auf die Einschränkung oder Abschaffung von Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) zielen, sind ein Angriff auf die vom Grundgesetz geschützte Verbandsautonomie.

Die OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist ein – auch von der Rechtsprechung – akzeptiertes Instrument, um Unternehmen in den Verbänden zu halten, die sich branchentarifvertraglichen Bindungen – gleich aus welchen Gründen – nicht unterwerfen können. Oftmals sind diese Unternehmen anderweitig, z. B. durch einen Haustarifvertrag, tarifgebunden oder orientieren sich gleichwohl am Branchentarifvertrag. Mit der OT-Mitgliedschaft gelingt es, ein Branchen-Tarifwerk weitgehend stabil zu halten. Wer die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung einschränkt, senkt zwangsläufig die Attraktivität des Beitritts zu einem Arbeitgeberverband. Das wäre ein Schritt, um die Tarifbindung weiter zu schwächen.

Zu Nr. 6: Tarifzwang für Handwerksinnungen steht im Widerspruch zur Rechtsprechung

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil zur Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in einer Handwerksinnung die Freiwilligkeit der Befugnis betont, Tarifverträge abzuschließen. Handwerksinnungen müssen von ihrer Tarifbefugnis keinen Gebrauch machen. Die Aberkennung des Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft, wenn eine Innung keine Tarifverträge abschließt, steht dazu im Widerspruch und ist als faktischer Tarifzwang abzulehnen.

Zu Nr. 7: Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nicht vom Unionsrecht gefordert

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist durch die Umsetzung der europäischen Entsenderichtlinie 2020 bereits deutlich ausgeweitet worden. Die durch eine Rechtsverordnung erstreckten Mindestentgeltsätze sind vom Gesetzgeber im Hinblick auf eine klare Bestimmbarkeit und Kontrollierbarkeit auf drei Lohnstufen begrenzt worden. Diese Begrenzung muss erhalten bleiben. Es ist ein Gebot des Schutzes der Tarifautonomie, dass der Staat durch Rechtsverordnung nicht beliebig Entgelte erstrecken kann.

Zudem sind bei der Langzeitentsendung auch regionale allgemeinverbindliche Tarifverträge bereits hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG zu berücksichtigen. Die Erstreckung auch regionaler Tarifverträge würde zu einem nationalen Flickenteppich von Tarifbedingungen führen. Die Richtlinie gibt eine solche Erstreckung daher zu Recht nur bei zwingend allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vor. Eine Ausweitung durch eine zwingende Anwendung aller Tarifverträge ist von der Richtlinie gerade nicht gewollt.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.