

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise

Johannes Kirsch

Nach § 5 Tarifvertragsgesetz kann der Arbeitsminister unter bestimmten, eng definierten Voraussetzungen einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Die tariflichen Bestimmungen gelten dann auch für Arbeitsverhältnisse zwischen Tarifaußenseitern, also Arbeitgebern und Beschäftigten, die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbands bzw. der Gewerkschaft sind. Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit wird seit der zweiten Hälfte der neunziger Jahre immer seltener angewandt, so dass gegenwärtig nur noch 2,5% Ursprungstarifverträge allgemeinverbindlich gelten; zehn Jahre zuvor hatte diese Quote noch doppelt so hoch gelegen. Hauptanliegen dieses Beitrags ist es, die derzeitige Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge sowie deren Entwicklung seit Beginn der neunziger Jahre transparent zu machen.

1 Einleitung¹

Das Tarifsystem in Deutschland ist trotz gegenläufiger Entwicklungen (vgl. den Beitrag von Bispinck in diesem Heft) nach wie vor von einer relativ starken Position flächenbezogener Branchentarifverträge geprägt, die sicherstellen, dass für den größten Teil der Beschäftigungsverhältnisse sozial akzeptable Einkommens- und Arbeitsbedingungen gelten. In Branchen und Regionen jedoch, in denen die tarifvertragliche Normsetzung durch Außenseiterpraktiken gefährdet wird, könnten die Tarifparteien ihre Funktion, in der Fläche einheitliche Mindeststandards für die Arbeitsverhältnisse durchzusetzen, kaum erfüllen, wenn sie dabei nicht von Seiten des Staates unterstützt würden. Das hierzu zur Verfügung stehende Instrument, die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen, ermöglicht es dem Arbeitsminister, die Geltung eines Tarifvertrags mit Zustimmung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände auf sämtliche Arbeitsverhältnisse (im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags) auszudehnen.

Die AVE befindet sich seit einigen Jahren in der Krise. Dies zeigt nicht nur der Rückgang der absoluten Zahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge, sondern auch ihr stark sinkender Anteil an allen Tarifverträgen. Die Hauptursache dieses Rückgangs ist darin zu sehen, dass die Arbeitgeberverbände – und insbesondere ihr Spitzenverband – eine zunehmend restriktive Haltung zur Anwendung dieses Instru-

ments einnehmen. Nach den AVE-Koordinierungsgrundsätzen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) soll die Allgemeinverbindlichkeit nur noch auf wenige Ausnahmefälle beschränkt werden (BDA 2000). Aufgrund der starken Rolle der Spitzenverbände in den AVE-Genehmigungsverfahren – hier hat jede Seite ein Vetorecht – kann die BDA diese Position unmittelbar praktisch umsetzen.

Der vorliegende Artikel will durch die Aufarbeitung der diesbezüglichen Zahlen einen Beitrag dazu leisten, das AVE-Geschehen transparent zu machen. Neben der aktuellen Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge werden dabei auch die seit Anfang der neunziger Jahre stattfindenden Veränderungen beleuchtet. Nach einer Betrachtung der Entwicklung der Gesamtzahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge und der dahinter stehenden Prozesse wenden wir uns den – für das Tarifgeschehen eigentlich relevanten – Ursprungstarifverträgen zu. Es wird analysiert, wie sie sich auf Regelungsgegenstände und Branchen verteilen und welche Anteilsverschiebungen hier in den letzten zehn Jahren festzustellen waren. Wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Gestaltung der Entlohnungsbedingungen finden dabei die Einkommenstarifverträge besondere Berücksichtigung. Doch zunächst folgen einige einführende Anmerkungen zur AVE.

2 Funktionsweise und Zielsetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung

Normalerweise gelten tarifvertragliche Normen rechtlich zwingend nur für Beschäftigungsverhältnisse zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitgebern, die durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder durch Firmentarifvertrag der Tarifbindung unterliegen. Die Allgemeinverbindlicherklärung bewirkt eine Abweichung von dieser Regel: Ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt für sämtliche Arbeitsverhältnisse des betreffenden fachlichen und räumlichen Tarifbe-

¹ Die folgende Analyse ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsistem“ entstanden; dieses Projekt haben Reinhard Bispinck (Projektleitung), Claus Schäfer und der Autor im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums im Jahr 2002 am WSI durchgeführt. Eine detaillierte Untersuchung zur Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge enthält der Abschlussbericht des o. g. Forschungsprojekts (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003). Der „aktuelle Rand“ der Darstellung ist der 1. Januar 2002.

Johannes Kirsch, Dipl.-Soz. Wiss., Promotionsstipendiat im WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: Johannes-Kirsch@boeckler.de

reichs, er bindet also auch die Arbeitgeber, die nicht durch Verbandsmitgliedschaft tarifgebunden sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags, die vom Bundesarbeitsminister oder – bei entsprechend eingeschränkter räumlicher Geltung – vom jeweils zuständigen Landesarbeitsminister ausgesprochen wird, ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) an folgende Bedingungen gebunden:

(1) Sie muss von mindestens einer der beteiligten Tarifvertragsparteien beantragt worden sein; der Minister kann nicht von sich aus tätig werden.

(2) Die tarifgebundenen Arbeitgeber müssen mindestens die Hälfte der in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

(3) Die AVE muss „im öffentlichen Interesse“ geboten erscheinen.

(4) Der mit Vertretern der Spitzenorganisationen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden paritätisch besetzte und von einem Vertreter des zuständigen Ministers moderierte Tarifausschuss (auf Bundesebene oder auf Landesebene) muss mehrheitlich zustimmen.

Wenn die Allgemeinverbindlicherklärung „zur Behebung eines sozialen Notstandes“ notwendig erscheint, kann von den unter den Punkten 2 und 3 genannten Voraussetzungen abgewichen werden.

Das Instrument fußt auf der Überlegung bzw. der Erfahrung, dass bei einer Begrenzung der Tarifbindung auf die Mitglieder von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft unter bestimmten Umständen sozial und wirtschaftlich unerwünschte Folgen auftreten können, die dem „öffentlichen Interesse“ zuwiderlaufen². Die Vorschrift des TVG zum „öffentlichen Interesse“ lässt zwar einen weiten Auslegungsspielraum zu, bis vor einiger Zeit bestand aber unter allen Beteiligten ein recht weitgehender Konsens darüber, dass dieses Kriterium immer dann erfüllt ist, wenn die Geltung tarifvertraglicher Normen und die Normsetzungskraft der Tarifparteien in einer Branche durch sog. Außenseiterpraktiken gefährdet ist. Diese bestehen darin, dass Nicht-Mitglieder der Tarifvertragsparteien Schmutzkonzurrenz oder Lohndrückerei ausüben.

Schmutzkonzurrenz praktizieren Arbeitgeber, die sich durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untertariflichen Bedingungen sozial „unfaire“ Wettbewerbsvorsprünge verschaffen. Weil sie ihre Arbeitskräfte untertariflich entlohnen, haben sie den Vorteil einer geringeren Arbeitskostenbelastung, den sie – insbesondere bei sehr stark von Preiswettbewerb geprägten Marktbedingungen – dazu nutzen können, Konkurrenten vom Markt zu verdrängen. Hierdurch erhöht sich der Druck auf die anderen Unternehmen der Branche, ebenfalls die Tarifbindung aufzukündigen, bzw. – bei neuen Arbeitgebern – diese erst gar nicht einzugehen. In der betreffenden Branche würde ein Prozess der Destabilisierung des Tarifvertragssystems drohen, von dem nicht nur die Geltung der tarifvertraglichen Normen, sondern mittel- bis langfristig auch die Normsetzungskraft der Tarifvertragsparteien erfasst würde.

Lohndrückerei ist immer dann gegeben, wenn Außenseiter-Arbeitnehmer bei der Arbeitssuche ihre Arbeitskraft zu untertariflichen Bedingungen (niedrigere Entlohnung, längere Arbeitszeiten usw.) anbieten. Dies kann bei ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch tarifgebundene Arbeitgeber dazu verleiten, vornehmlich Nicht-Gewerkschaftsmitglieder einzustellen und bei Unterschreitung der tariflichen Standards zu beschäftigen. Die Folge ist eine Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer; es entsteht für sie ein ökonomischer Druck, aus der Gewerkschaft auszutreten. In einer solchen Situation wäre die Schutzfunktion tarifvertraglicher Normen und auf längere Sicht auch die Existenz der Gewerkschaft als Tarifvertragspartei in Frage gestellt.

Die klassische Funktion der AVE besteht darin, den geschilderten Tendenzen der Destabilisierung des Tarifsystems zuvorzukommen, indem die (legalen) Möglichkeiten zur Unterschreitung tariflicher Normen beschnitten werden. In der Praxis wird aber so gut wie nie das gesamte in einem Tarifbereich geltende tarifliche Regelwerk für allgemeinverbindlich erklärt. Die AVE bezieht sich i. d. R. vielmehr nur auf einen Ausschnitt davon, oft gelten auch nur einzelne Tarifverträge allgemeinverbindlich. Die beschriebene Hauptfunktion der Allgemeinverbindlicherklärung – die Verhinderung von Schmutzkonzurrenz und Lohndrückerei – wird sehr deutlich immer dann erfüllt, wenn sich die AVE auf Lohn-

und Gehaltstarifverträge bezieht, denn Außenseiter dürften Wettbewerbsvorteile am ehesten durch die Unterschreitung von Einkommenstarifverträgen erzielen. Dem Überhandnehmen von Schmutzkonzurrenz kann aber auch durch die AVE von Manteltarifverträgen oder von Tarifverträgen mit einzelnen Mantelbestimmungen (zur Unterscheidung vgl. Kap. 3) ein Riegel vorgeschoben werden. Neben der beschriebenen Hauptfunktion kann die AVE noch zu einem anderen Zweck erfolgen. Weithin anerkannte Funktionen der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen³ sind des Weiteren:

– die Sicherung der Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen der Tarifparteien: in manchen Branchen (u. a. im Baugewerbe) bestehen gemeinsame Einrichtungen wie z.B. Urlaubs- und Altersversorgungskassen, die nur bei flächendeckender Teilnahme der Betriebe der Branche funktionsfähig sind;

– die Umsetzung gesetzgeberischer Vorhaben: Tarifverträge, die gesetzlich geschaffene Regelungsmöglichkeiten in die Praxis umsetzen (z. B. zur Altersversorgung oder zur Altersteilzeit) werden durch die AVE in ihrer Wirkung deutlich gestärkt.

Den „klassischen“ allgemeinverbindlichen Tarifverträgen verwandt sind die Mindestlohnstarifverträge, zu deren Allgemeinverbindlicherklärung es keiner Entscheidung des Tarifausschusses bedarf; die AVE erfolgt hier durch eine direkte Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers. Wie beim normalen AVE-Verfahren auch, muss lediglich eine der beteiligten Tarifvertragsparteien einen entsprechenden Antrag gestellt haben. Diese Form der AVE basiert auf dem „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) und soll dazu dienen, in den zum Baugewerbe gehörenden Branchen Mindestarbeits- und Einkommensbedingungen für in Deutschland tätige Beschäftigte von Firmen mit Sitz im Ausland sicherzustellen.

² Die folgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf *Kreimer-de Fries* (1995) und *Wonneberger* (1992).

³ Tarifverträge, die mit einer der im Folgenden wiedergegebenen Zielrichtungen für allgemeinverbindlich erklärt werden, sind solche zu einzelnen Mantelbestimmungen.

Übersicht 1: Allgemeinverbindliche Tarifverträge nach Tarifvertragsarten (Bundesgebiet) Stand: 01.01.2002

	Absolut	in %
1. Ursprungstarifverträge, davon	282	52
– Einkommenstarifverträge (Lohn, Gehalt, Entgelt, Ausbildungsvergütungen)	55	10
– Manteltarifverträge Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen (einschließlich Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien)	70	13
– Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen (einschließlich Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien)	157	29
2. Änderungstarifverträge, Zusatztarifverträge, Protokollnotizen	260	48

Quelle: BMA, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

3 Die Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge⁴

3.1 AKTUELLER STAND UND ENTWICKLUNG SEIT 1991

Am 1. Januar 2002 galten in Deutschland 542 allgemeinverbindliche Tarifverträge. *Übersicht 1* zeigt, wie sie sich auf verschiedene Tarifvertragsarten verteilen:

Zunächst ist eine grundsätzliche Unterscheidung zu treffen zwischen Ursprungstarifverträgen einerseits und Änderungs- und Zusatztarifverträgen sowie Protokollnotizen andererseits. Die zuletzt genannten Vereinbarungen haben gemeinsam, dass

sich jede von ihnen auf einen bestehenden Ursprungstarifvertrag bezieht und diesen ergänzt oder ändert.

Die Übersicht verdeutlicht, dass es sich nur bei etwas mehr als der Hälfte aller allgemeinverbindlichen Tarifverträge um Ursprungstarifverträge handelt; diese lassen sich wiederum nach ihren Regelungsgegenständen unterscheiden. Neben der Gruppe der Einkommenstarifverträge, der alle Tarifverträge über Lohn, Gehalt, Entgelt und/oder Ausbildungsvergütungen zugeordnet sind, und den Manteltarifverträgen haben wir in einer dritten Unterkategorie alle Tarifverträge zusammengefasst, die sich auf eine einzelne Mantelbestimmung (z.B. vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, zusätzliche Altersversorgung oder Urlaub) beziehen oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarif-

vertragsparteien zum Gegenstand haben. *Übersicht 1* ist zu entnehmen, dass die Mehrheit der gegenwärtig geltenden allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge dieser zuletzt genannten Gruppe von Tarifverträgen – von denen jeder einen relativ schmalen Regelungsbereich hat – zuzuordnen ist. Auf die Einkommens- und Manteltarifverträge zusammen entfallen nur 23% aller allgemeinverbindlichen Tarifverträge, auf die Einkommenstarifverträge alleine lediglich 10%.

Wie hat sich die AVE im Zeitverlauf entwickelt? Spalte 1 in *Tabelle 1* zeigt, wie viele allgemeinverbindliche Tarifverträge am 1. Januar des jeweiligen Jahres galten. In der zweiten Hälfte der 70er Jahre stieg die Zahl der Tarifverträge von 448 (1975) um mehr als ein Drittel an und erreichte 1980 mit 608 einen ersten Höhepunkt. Im Laufe der 80er Jahre kam es zu einem Rückgang, bis im Jahr 1989 mit 513 ein vorläufiger Tiefstand erreicht war. Kennzeichnend für die erste Hälfte der neunziger Jahre war zunächst ein steiler Anstieg der Kurve (um 86 zwischen 1990 und 1991) sowie eine anschließende Stabilität auf hohem Niveau; Verluste in den alten Ländern wurden in dieser Zeit durch eine Zunahme der (auch) in den neuen Bundesländern geltenden Tarifverträge aufgewogen. Zwischen 1995 und 2001 ist insgesamt ein deutlicher – von einem kurzen Wiederanstieg unterbrochener – Abwärtstrend feststellbar, an dessen vorläufigem Endpunkt 2001 ein neuer Niedrigst-Stand erreicht war. Eine solch geringe Zahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge ist zuletzt 1990 – und zwar ausschließlich für die alten Bundesländer – registriert worden. Aus dem leichten Anstieg, der Anfang 2002 zu registrieren war, kann noch nicht auf eine Umkehr des Trends geschlossen werden.

Während fast des gesamten Betrachtungszeitraums wurden deutlich mehr AVE-Anträge gestellt (Spalte 3) als Allgemeinverbindlicherklärungen ausgesprochen (Spalte 2). Dies ist zum einen damit

Tabelle 1: Allgemeinverbindliche Tarifverträge und allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge (Bundesgebiet) 1975/1991–2002

Jahr	Allgemeinverbindliche Tarifverträge insgesamt				Allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge		
	1	2	3	4	5	6	7
	Bestand 1. Januar des Jahres	AVE im Laufe des Jahres erklärt	AVE im Laufe des Jahres beantragt	Darunter: Abgelehnte Anträge	Bestand 1. Januar des Jahres	Anteil an allen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen in %	Anteil an allen gültigen Ursprungstarifverträgen ¹⁾ in %
1975	448	–	–	–	–	–	–
1980	608	–	–	–	–	–	–
1985	596	–	–	–	–	–	–
1990	536	–	–	–	–	–	–
1991 ²⁾	621	199	303	18	6%	408	66
1992	621	205	275	8	3%	407	66
1993	630	179	257	9	3,5%	398	63
1994	632	163	231	2	<1%	402	64
1995	627	136	187	10	5%	405	65
1996	571	145	192	8	4%	378	66
1997	558	140	191	9	5%	333	60
1998	588	99	143	17	12%	347	59
1999	592	102	117	12	10%	330	56
2000	551	82	136	21	15%	298	54
2001	534	–	77	–	–	280	52
2002	542	–	–	–	–	282	52

1 Allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge jeweils zum Stichtag 1. Januar; Gesamtzahl der Ursprungsverbandstarifverträge das sind jeweils zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband für einen bestimmten Tarifbereich abgeschlossene originäre Tarifverträge, d. h. keine Änderungstarifverträge, Protokollnotizen o. Ä. jeweils zum Stichtag 31.12. des Vorjahres.

2 Ab 1991 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: BMA, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler Stiftung

⁴ Die Zahlenangaben zur Verbreitung allgemeinverbindlicher Tarifverträge stützen sich zum einen auf die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit periodisch veröffentlichten Berichte „Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen“ und AVE-Verzeichnisse (BMAS o. J.). Daneben konnte auf Auszüge aus der Datenbank der allgemeinverbindlichen Tarifverträge zurückgegriffen werden, die das Referat IIIA3 des Bundesarbeitsministeriums dem WSI im Frühjahr 2002 freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

Tabelle 2: Die drei Hauptarten allgemeinverbindlicher Ursprungstarifverträge – Entwicklung zwischen 1991 und 2002 (Bundesgebiet) Stichtagszahlen jeweils zum 1. Januar

Jahr	Allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge	1. Einkommenstarifverträge			2. Manteltarifverträge			3. Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen		
		Anteil an allen allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträgen		Anteil an allen gültigen Ursprungsverbands-Einkommens-Tarifverträgen	Anteil an allen allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträgen		Anteil an allen gültigen Ursprungsverbands-Mantel-Tarifverträgen	Anteil an allen allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträgen		Anteil an allen gültigen Ursprungsverbands-Tarifverträgen zu einzelnen Mantelbestimmungen
		Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %	Anzahl	in %	in %
1991	408	124	30	5,9	94	23	8,6	190	47	4,4
1992	407	115	28	5,1	99	24	8,1	193	47	4,2
1993	398	119	30	5,0	91	23	7,1	188	47	4,0
1994	402	113	28	4,6	96	24	7,3	193	48	4,0
1995	405	116	29	4,5	101	25	7,5	188	46	3,6
1996	378	103	27	4,0	93	25	6,8	182	48	3,4
1997	333	90	27	3,4	75	23	5,5	168	50	3,0
1998	347	89	26	3,3	81	23	5,9	177	51	3,0
1999	330	80	24	2,9	81	25	5,9	169	51	2,8
2000	298	61	20	2,3	77	26	5,7	160	54	2,5
2001	280	53	19	1,9	72	26	5,2	155	55	2,3
2002	282	55	19,5	2,0	70	25	4,8	157	55,5	2,2

Allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge jeweils zum Stichtag 1. Januar; Gesamtzahl der Ursprungsverbandstarifverträge (das sind jeweils zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband für einen bestimmten Tarifbereich abgeschlossene originäre Tarifverträge, d. h. keine Änderungstarifverträge, Protokollnotizen o. Ä.) jeweils zum Stichtag 31.12. des Vorjahres.

Quelle: BMA, eigene Berechnungen

WSI Hans Bockler Stiftung

zu erklären, dass ein Teil der Anträge erst im jeweiligen Folgejahr bearbeitet wurde, des Weiteren wurden einige Anträge von den Antragstellern zurückgenommen und schließlich fand in jedem Jahr eine bestimmte Anzahl von Anträgen nicht die erforderliche Mehrheit im Tarifausschuss (Spalte 4). Letzteres war in den letzten Jahren zunehmend häufig zu verzeichnen: Waren noch 1994 nur ganze zwei AVE-Anträge abgelehnt worden, stieg diese Zahl 1998 stark an und erreichte im Jahr 2000 mit 21 (15% der Anträge) einen vorläufigen Höhepunkt. Die abgelehnten Anträge bezogen sich u. a. auf wichtige Tarifabschlüsse in beschäftigungsstarken Branchen (wie dem Einzelhandel). Auffällig ist auch, dass die Zahl der AVE-Anträge seit 1998 deutlich rückläufig ist (Spalte 3). Nachdem 1997 noch 191 Anträge gestellt worden waren, ist die Antragszahl bis 2001 um 60% auf 77 zurückgegangen und hat damit einen historischen Tiefstand erreicht. Dies dürfte hauptsächlich damit zu erklären sein, dass die Neigung der Tarifparteien – genauer gesagt: der Gewerkschaft – für einen Tarifvertrag die AVE zu beantragen, umso geringer ist, je weniger zu erwarten ist, dass der Tarifausschuss – genauer gesagt die dortige Arbeitgeberbank – dem Antrag zustimmt.

Die genannten Gesamtzahlen beziehen sämtliche Tarifverträge ein, die jeweils zum Stichtag allgemeinverbindlich galten. Betrachtet man ausschließlich die Zahl der Ursprungstarifverträge (Tabelle 1, Spalten

5–7) erhält man ein realistischeres Bild der faktischen Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung. Die Zahl der allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge ist seit Mitte der 90er Jahre überproportional stark rückläufig, so dass ein seit Jahren wachsender, und inzwischen bei fast 50% liegender Anteil aller allgemeinverbindlichen Tarifverträge gegenwärtig der Gruppe der Änderungstarifverträge zuzuordnen ist. Die Abnahme der allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge ging mit einer – während der gesamten 90er Jahre anhaltenden – Abnahme des relativen Gewichts der AVE im gesamten Tarifgeschehen einher: Der Anteil der allgemeinverbindlichen an allen gültigen Ursprungsverbandstarifverträgen ist seit 1991 um mehr als die Hälfte von 5,4% auf 2,5% geschrumpft.

3.2 DIE ENTWICKLUNG DER VERSCHIEDENEN ARTEN VON URSPRUNGSTARIFVERTRÄGEN IM ZEITRAUM 1991–2002

Im Folgenden wird die Betrachtung auf die allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge beschränkt. Wie oben gezeigt, ist ihre Gesamtzahl zwischen 1991 und 2002 um 126, das entspricht etwa 30%, geschrumpft. Hieran waren die drei Hauptarten der Ursprungstarifverträge unterschiedlich stark beteiligt, sodass es zwischen ihnen zu Gewichtsverlagerungen kam (Tabelle 2):

- Die Gruppe der Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen hatte über den gesamten Zeitraum hinweg Anteilsgewinne zu verzeichnen; seit 1998 entfällt mehr als die Hälfte aller allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge auf diese Kategorie.
- Der Anteil der Einkommenstarifverträge an allen allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträgen ist seit 1991 deutlich – von 30% auf 19% – zurückgegangen; die absolute Zahl hat sich um weit mehr als die Hälfte verringert und bildet seit 1999 das „Schlusslicht“.
- Der Anteil der Manteltarifverträge ist relativ konstant geblieben.

Am stärksten tragen also die Einkommensstarifverträge zum Rückgang der Zahl der allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge bei: Ihnen ist mehr als die Hälfte des Gesamtverlustes zuzurechnen (69 von 126). Dabei fällt auf, dass sich dieser Rückgang auf einzelne Zeitabschnitte konzentrierte. Besonders markant waren die Verluste zwischen 1995 und 1997 (minus 26) und im Zeitraum 1998–2001 (minus 34). Verursacht wurden diese „Sprünge“ hauptsächlich dadurch, dass jeweils in bestimmten Branchen die Allgemeinverbindlichkeit der regionalen Einkommenstarifverträge wegfiel (vgl. hierzu Abschnitt 3.3).

Wie oben bereits gezeigt, ging parallel zur Abnahme der Zahl der allgemeinverbindlichen (Ursprungs-)Tarifverträge auch ihre relative Bedeutung im gesamten Tarifgeschehen zurück: Nachdem dieser Wert

Tabelle 3: Allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge nach Wirtschaftsgruppen 1991–2002 (Bundesgebiet) Stichtagszahlen jeweils zum 1. Januar

Jahr	Gesamt allgemein- verbindliche Urspr.-TV	Steine, Erden, Keramik, Glas		Eisen, Stahl, Metall		Textil		Beklei- dung		Nahrung- Genuss- mittel		Bau- gewerbe		Handel		Gast- stätten und Beher- bergung		Reinigung und Körper- pflege		Sonstige Priv. Dienst- leistungen		Sonstige Wirt- schafts- gruppen	
		ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV	ge- samt	Eink.- TV
1991	408	36	5	31	3	44	10	53	26	22	4	63	4	58	21	14	3	41	26	23	14	23	8
1992	407	30	4	28	1	41	10	42	14	28	6	62	4	68	24	14	2	49	30	20	12	25	8
1993	398	28	5	25	0	40	7	42	14	27	5	57	5	53	26	15	3	57	33	19	12	35	9
1994	402	27	4	31	1	40	7	41	12	25	4	55	4	56	24	8	2	58	33	24	12	37	10
1995	405	30	4	30	1	31	5	30	5	23	4	64	9	70	27	12	2	64	36	22	13	29	10
1996	378	26	3	21	1	31	5	27	3	19	3	57	5	71	26	11	2	64	35	16	10	35	10
1997	333	25	4	22	3	23	1	21	0	14	1	57	6	55	24	8	0	60	32	17	10	31	9
1998	347	22	1	31	4	30	5	20	0	15	2	57	7	61	23	11	1	57	31	15	9	28	6
1999	330	22	1	31	4	25	1	20	0	14	1	53	7	63	24	11	2	52	29	14	6	25	5
2000	298	21	0	28	4	25	2	20	0	16	2	47	5	40	10	9	0	53	28	15	6	24	4
2001	280	23	1	28	4	24	1	19	0	17	2	46	4	27	5	11	1	52	26	15	7	18	2
2002	282	22	1	28	5	25	2	19	0	17	2	50	5	24	4	9	0	52	27	18	9	18	0

Quelle: BMA, eigene Berechnungen

WSI Hans Böckler
Stiftung

1991 noch bei 5,4% gelegen hatte, waren im Jahr 2002 nur noch 2,5% aller Ursprungsverbandstarifverträge allgemeinverbindlich. *Tabelle 2* macht hierzu nun differenzierte Angaben für die drei Hauptgruppen der Ursprungstarifverträge.

– Wie nach den bisherigen Ausführungen nicht anders zu erwarten, fiel der Rückgang bei den Einkommenstarifverträgen überdurchschnittlich hoch aus – mit dem Ergebnis, dass gegenwärtig nur 2% aller geltenden Einkommensverbandstarifverträge allgemeinverbindlich sind.

– Bei den Tarifverträgen zu einzelnen Mantelbestimmungen entsprach der Bedeutungsrückgang etwa dem Gesamtdurchschnitt. Es fällt auf, dass diese Kategorie bis 2002 auf einen Anteilswert gefallen ist, der – mit 2,2% – nur leicht höher liegt als derjenige, der für die Gruppe der Einkommenstarifverträge ermittelt wurde. Obwohl die Gruppe der Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen die Mehrheit aller allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge stellt, ist ihre Bedeutung im gesamte Tarifgeschehen also ähnlich gering wie die der Einkommenstarifverträge.

– Auch für die Gruppe der Manteltarifverträge gilt, dass immer weniger von ihnen allgemeinverbindlich erklärt werden: Ihr Anteil an allen Verbandsmanteltarifverträgen ist zwischen 1991 und 2002 von 8,6% auf 4,8% gesunken. Dieser Wert ist aber – und war während des gesamten Betrachtungszeitraums – deutlich größer als die genannten Prozentsätze. Die AVE hat also im Bereich der Manteltarifverträge ein größeres Gewicht als bei den anderen beiden Kategorien von Ursprungstarifverträgen.

3.3 DIE VERTEILUNG DER URSPRUNGSTARIFVERTRÄGE AUF DIE VERSCHIEDENEN WIRTSCHAFTSGRUPPEN UND TARIFBEREICHE IM ZEITRAUM 1991–2002

Im Zeitraum 1991–2002 galten allgemeinverbindliche Tarifverträge in insgesamt 16 Wirtschaftsgruppen (*Tabelle 3*)⁵. Hierbei gab es eine hohe Kontinuität: Heraus gefallen ist (1997) nur die Wirtschaftsgruppe Papier, während andererseits keine neue hinzukam. Wenigstens drei Viertel der allgemeinverbindlichen Tarifverträge entfielen über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg auf einen festen Kreis von sieben Wirtschaftsgruppen; ihre große Mehrheit konzentrierte sich also auf relativ wenige Bereiche der Wirtschaft. Andererseits spielten mehrere, darunter auch beschäftigungsstarke Wirtschaftsgruppen im gesamten AVE-Geschehen überhaupt keine Rolle; darunter sind z. B. die Chemie und Kunststoffverarbeitung, die Energieversorgung/Wasserversorgung, das Private Bank- und Versicherungswesen.⁶

Die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge hat sich in den einzelnen Wirtschaftsgruppen seit 1991 unterschiedlich entwickelt:

– In drei Wirtschaftsgruppen kam es – in unterschiedlichen Phasen – zu einer starken Verringerung. Bekleidung und Textil hatten zwischen 1994 und 1997 knapp 50%ige Rückgänge zu verzeichnen. Im Handel erfolgte der Rückgang (um 62%) dagegen erst zwischen 1999 und 2002.

– In sechs weiteren Wirtschaftsgruppen war die Abnahme weniger stark und wurde teilweise durch eine wellenförmige Ent-

wicklung überlagert (Baugewerbe, Eisen/Stahl/Metall, Steine/Erden u. a., Nahrung/Genussmittel, Gaststätten und Beherbergung, Sonstige Private Dienstleistungen).

– Nur in der Wirtschaftsgruppe Reinigung/Körperpflege gab es – nachdem die Zahl bis Mitte der 90er Jahre stark angestiegen und dann wieder zurückgegangen war – am Ende des Betrachtungszeitraums mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge als 1991.

Wegen der besonderen Relevanz der Tarifverträge zu Lohn, Gehalt und/oder Ausbildungsvergütungen soll noch ein besonderer Blick auf die Entwicklung der Allgemeinverbindlichkeit in diesem Bereich geworfen werden (vgl. die grau unterlegten Spalten in *Tabelle 3*):

In 13 der 16 Wirtschaftsgruppen, in denen im Zeitraum 1991–2002 allgemeinverbindliche Ursprungstarifverträge galten, hatten diese auch Lohn, Gehalt und/oder Ausbildungsvergütung zum Gegenstand. Im Zuge des Schrumpfens der Gesamtzahl der allgemeinverbindlichen Einkommensstarifverträge hat sich die Zahl der Wirtschaftsgruppen, in denen solche Tarifverträge gelten, um fünf auf heute acht verringert. Nachdem die Einkommensstarifver-

⁵ Neben den in *Tabelle 3* namentlich Aufgeführten sind dies die Wirtschaftsgruppen Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Holz, Papier (bis 1997), Leder/Schuhe, Wissenschaft/Sport/Kunst/Publizistik, Straßenverkehr/Spedition/Schifffahrt/Luftfahrt.

⁶ Gleiches gilt – wenn man die Branchenebene betrachtet – auch für die Metallindustrie sowie die Eisen- und Stahlindustrie.

träge zu Beginn des Betrachtungszeitraums noch Schwerpunkte in fünf Wirtschaftsgruppen gehabt hatten (Reinigung und Körperpflege, Sonstige private Dienstleistungen, Handel, Bekleidung, Textil), die zusammen knapp 80% der Tarifverträge über Lohn, Gehalt und/oder Ausbildungsvergütung auf sich vereinigten, kam es zwischen 1991 und 2002 in allen diesen Wirtschaftsgruppen zu z. T. drastischen Rückgängen. Dies erfolgte in unterschiedlichen Phasen: schon früh in der Wirtschaftsgruppe Bekleidung, in der es seit 1997 keinen allgemeinverbindlichen Einkommenstarifvertrag mehr gibt, erst relativ spät im Handel, wo die rund 25 Einkommenstarifverträge, die dort vor wenigen Jahren noch allgemeinverbindlich galten, auf vier zusammengesmolzen sind.⁷

Vergleichsweise gering fiel der Rückgang in den Wirtschaftsgruppen Sonstige private Dienstleistungen sowie Reinigung und Körperpflege aus. Nur hier spielen allgemeinverbindliche Einkommenstarifverträge heute noch eine nennenswerte Rolle; auf die beiden Wirtschaftsgruppen zusammen⁸ entfallen heute rund zwei Drittel aller Einkommenstarifverträge mit AVE.

Bei Betrachtung der feiner gegliederten Branchenebene wird hinsichtlich der allgemeinverbindlichen Einkommenstarifverträge zusätzlich Folgendes deutlich. Sieht man von den Branchen ab, in denen die AVE maximal drei Jahre lang in Kraft war, gab es zwischen 1991 und 2002 insgesamt 21 Branchen, in denen – wenigstens zeitweise – allgemeinverbindliche Tarifverträge über Lohn, Gehalt und/oder Ausbildungsvergütung galten. Hier können folgende Entwicklungsverläufe unterschieden werden:

– In bestimmten regionalen Tarifbereichen wurden während des gesamten Betrachtungszeitraums neu abgeschlossene Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge (fast) regelmäßig für allgemeinverbindlich erklärt: Das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen; die meisten regionalen Bereiche des Gebäudereinigerhandwerks; das Friseurhandwerk in Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen; das Wäscheergewerbe in den westlichen Bundesländern; der Einzelhandel in Rheinland-Pfalz; der Groß- und Außenhandel in Niedersachsen; der Bereich Bandweberei in Nordrhein-Westfalen; das Baugewerbe in Rhein-

land-Pfalz und Saarland, das Maler- und Lackiererhandwerk im Saarland; das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk in Rheinland-Pfalz; das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und einem Teil von Rheinland-Pfalz sowie das Private Omnibusgewerbe in Bayern.

– Eine bundesweit flächendeckende AVE der Einkommenstarifverträge einer Branche hat es zwischen 1991 und 2002 zu keinem Zeitpunkt gegeben (Ausnahme: Mindestlohntarifverträge). Beinahe flächendeckend allgemeinverbindlich gelten derzeit die Einkommenstarifverträge im Gebäudereinigerhandwerk; hier hat sich der Geltungsbereich der AVE seit 1997 auf fast alle Bundesländer ausgedehnt. Nicht unerwähnt bleiben soll in diesem Zusammenhang der Lohn- und Gehaltstarifvertrag des Wäschereigewerbes, der im Bereich der westlichen Bundesländer flächendeckend gilt.

– Das Gebäudereinigerhandwerk war in den letzten Jahren die einzige Branche, für die eine zunehmende Bedeutung der AVE festgestellt werden kann. Ein gegenläufiger Trend war in zwei anderen Branchen (Friseurhandwerk und Einzelhandel) zu verzeichnen: Nachdem die Einkommenstarifverträge Mitte der neunziger Jahre dort noch im überwiegenden Teil der Bundesländer allgemeinverbindlich gegolten hatten, ist die „Flächendeckung“ der AVE von Lohn- und Gehaltstarifverträgen danach deutlich (Friseurhandwerk) bzw. auf ein Minimum (Einzelhandel) zusammengeschrumpft. Ähnliche Entwicklungen, wenn auch von einem niedrigeren Niveau ausgehend, gab es zu Beginn der neunziger Jahre in der Textilindustrie und in der Bekleidungsindustrie.

3.4 DIE ZAHL DER VON ALLGEMEINVERBINDLICHEN TARIFVERTRÄGEN ERFASSTEN BESCHÄFTIGTEN

Eine wichtige Kennziffer zur Beurteilung der tatsächlichen Relevanz der AVE ist die Zahl der Beschäftigten, die von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erfasst werden. Wegen methodischer Probleme muss auf die Erstellung einer Zeitreihe verzichtet werden, deshalb beschränken sich die folgenden Angaben auf den aktuellen Rand (01.01.2002). Die linke Spalte der *Tabelle 1* gibt wieder, wie viele (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigte in den verschiedenen Wirtschaftsgruppen insgesamt unter die Regelungen allgemeinverbindlicher Ta-

rifverträge – jeglicher Art – fallen. Die Zahl der Beschäftigten, für die allgemeinverbindliche Einkommenstarifverträge gelten, haben wir wegen der besonderen Bedeutung dieser Tarifvertragsart in der rechten Spalte gesondert ausgewiesen. Innerhalb der Gruppe der Einkommenstarifverträge wiederum wird hervorgehoben, wie viele Beschäftigte in den Geltungsbereich „echter“ Lohn- und Gehaltstarifverträge (diese unterscheiden wir von den Mindestlohntarifverträgen) fallen.

Lässt man die Mindestlohntarifverträge einmal beiseite⁹, zeigt sich, dass für knapp 4,4 Mio. Arbeitnehmer allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten. Wie nach den bisherigen Ausführungen nicht anders zu erwarten, ist aber nur eine Minderheit dieser Beschäftigten (20%) dem Geltungsbereich allgemeinverbindlicher Einkommenstarifverträge zuzurechnen. Bei den anderen knapp 3,5 Mio. Beschäftigten (80%) bezieht sich die AVE dagegen ausschließlich auf Manteltarifverträge und/oder solche zu einzelnen Mantelbestimmungen; diese Beschäftigten gehören zu mehr als der Hälfte zum Handel und zum Baugewerbe. Allgemeinverbindliche Lohn-, Gehalts- oder Entgelttarifverträge gelten für 0,9 Mio. Beschäftigte; das sind

⁷ Die starke Verringerung der allgemeinverbindlichen Ursprungstarifverträge, die – wie oben angesprochen – seit 1991 in einigen Wirtschaftsbereichen in bestimmten Phasen zu registrieren war, ist also zu großen Teilen auf Rückgänge bei den Einkommenstarifverträgen zurückzuführen. Als Beispiele können die Jahre 1991–92 und 1994–95 in der Wirtschaftsgruppe „Bekleidung“ sowie 1999–2001 in der Wirtschaftsgruppe „Handel“ angeführt werden.

⁸ Wegen des besonderen Gewichts dieser beiden Wirtschaftsgruppen im aktuellen AVE-Geschehen seien hier die jeweils zugehörigen Branchen genannt: Zu Sonstige Private Dienstleistungen gehört als einzige Branche das Wach- und Sicherheitsgewerbe; die Wirtschaftsgruppe Reinigung und Körperpflege ist in die drei Branchen Wäschereigewerbe, Gebäudereinigerhandwerk und Friseurhandwerk untergliedert.

⁹ Mindestlohntarifverträge gelten im Bauhauptgewerbe, dem Dachdeckerhandwerk und dem Elektrohandwerk. Da sich die AVE dieser im Rahmen der Regulierung der Arbeitnehmerentsendung abgeschlossenen Tarifverträge in mehrerer Hinsicht grundsätzlich von der Allgemeinverbindlichkeit von Lohn- bzw. Gehaltstarifverträgen unterscheidet, ist die tatsächliche Bedeutung des Instruments AVE eher an der Zahl der Beschäftigten abzulesen, die allgemeinverbindlichen Tarifverträgen mit „normalen“ Lohn- und Gehaltsregelungen unterliegen.

Tabelle 4: Zahl der von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erfassten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – Bundesgebiet, Stand: 01.01.2002

Wirtschaftsgruppe	Erfasste Beschäftigte	
	von Tarifverträgen mit AVE erfasst	darunter: von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen über Lohn und/oder Gehalt erfasst
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	153.400	0
Steine und Erden, Keramik, Glas	94.400	1.600
Eisen- und Stahlerzeugung, Metallverarbeitung	127.600 ¹	88.400 ¹
	326.700 ²	310.000 ²
Holz	2.500	0
Leder, Schuhe	800	0
Textil	2.900	0
Bekleidung	64.600	0
Nahrungs- und Genussmittel	207.300	43.300
Baugewerbe	1.210.600	37.000 ¹
		773.000 ²
Handel	1.518.300	189.800
Straßenverkehr, Luftfahrt, Spedition, Schifffahrt	12.500	0
Gaststätten und Beherbergung	392.000	0
Reinigung und Körperpflege	525.400	480.500
Wissenschaft, Sport, Kunst, Publizistik	13.000	0
Sonstige Private Dienstleistungen	69.100	66.400
Gesamt	4.394.400 ¹	907.000 ¹
	4.593.500 ²	1.864.600 ²

1 Ohne Mindestlohn tarifverträge
2 Einschließlich Mindestlohn tarifverträge
Quelle: BMA, WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler Stiftung

4,3% aller 21,3 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer, die insgesamt im Geltungsbereich von Einkommenstarifverträgen arbeiten (Stichtag 31.12.2001). Die Beschäftigten, die den Bestimmungen allgemeinverbindlicher Lohn-, Gehalts- oder Entgelttarifverträge unterliegen, konzentrieren sich (mit 53%) auf die Wirtschaftsgruppe Reinigung und Körperpflege. Unter diesen 480.500 Arbeitnehmern wiederum hat das Gebäudereinigerhandwerk (mit 315.300 Beschäftigten) vor dem Friseurhandwerk (128.400) mit Abstand das größte Gewicht.

4 Abschließende Bemerkungen

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen befindet sich seit einiger Zeit in der Krise. Die Zahl der für das Tarifgeschehen eigentlich relevanten Ursprungstarifverträge hat sich seit 1995 um 30% auf heute 282 verringert. Damit sind heute nur 2,5% aller Ursprungs-Verbandstarifverträge allgemeinverbindlich; zehn Jahre zuvor hatte diese Quote noch mehr als doppelt so hoch gelegen. Die Hauptursache dieses Negativtrends ist dar-

in zu sehen, dass die bis vor einigen Jahren zwischen allen Beteiligten bestehende recht weitgehende Übereinstimmung darüber, unter welchen Bedingungen eine AVE angezeigt ist, von Seiten der Arbeitgeber – und hier insbesondere der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – aufgekündigt worden ist. Die BDA und die regionalen Spitzenverbände der Arbeitgeber, die in den Tarifausschüssen letztlich über das Zustandekommen einer AVE entscheiden, sind vor einigen Jahren zu einer deutlich restriktiveren Zustimmungspraxis übergegangen. Infolge der verschlechterten Aussichten, für einen AVE-Antrag im Tarifausschuss die erforderliche Mehrheit zu finden, ist auch die Neigung der Tarifparteien zur Antragstellung stark zurückgegangen.

Der Rückgang fiel bei den einzelnen Tarifvertragsarten unterschiedlich stark aus. Während sich die Zahl der allgemeinverbindlichen Einkommenstarifverträge um weit mehr als die Hälfte verringerte, waren die Manteltarifverträge und die Tarifverträge zu einzelnen Mantelbestimmungen weniger stark betroffen. Heute gibt es nur noch vier Branchen, in denen die Einkommenstarifverträge in einem großen oder sogar dem überwiegenden Teil der Bundesländer allgemeinverbindlich gelten: das Friseurhandwerk, das Wäschereigewerbe,

das Gebäudereinigerhandwerk und das Wach- und Sicherheitsgewerbe; in den beiden zuletzt genannten hat die Bedeutung der AVE in den letzten Jahren sogar (wieder) zugenommen. Vor acht bis zehn Jahren spielten allgemeinverbindliche Einkommenstarifverträge noch in fünf weiteren Branchen eine mehr als marginale Rolle; in einer von ihnen, dem Einzelhandel, galt die AVE von Lohn- und Gehaltstarifverträgen bis 1999 in der Mehrzahl der Bundesländer. In diesen Branchen wurden zuletzt so gut wie keine neu abgeschlossenen Einkommenstarifverträge mehr für allgemeinverbindlich erklärt; der Rückzug der AVE erfolgte hier mehrheitlich in den Jahren 1999 und 2000.

Anhand der AVE-Statistik lässt sich zeigen, dass sich die Spitzenverbände der Arbeitgeber mit ihrer restriktiven Genehmigungspraxis in den Tarifausschüssen insbesondere gegen die Allgemeinverbindlichkeit von Einkommenstarifverträgen wenden. Dies führt zu der Frage, inwiefern der derzeitige Umgang mit dem Instrument noch der oben beschriebenen klassischen Hauptfunktion der AVE – Abwehr einer Destabilisierung des Tarifsystems infolge des Überhandnehmens von Schmutzkonkurrenz – gerecht wird; denn zur Geltung kommt diese Funktion vor allem durch die Allgemeinverbindlicherklärung der jeweiligen Lohn- und Gehaltstarifverträge. Die Branchen, in denen die Einkommenstarifverträge gegenwärtig noch in großen Teilen Deutschlands oder sogar (fast) flächendeckend für allgemeinverbindlich erklärt werden – neben den soeben genannten vier könnte man noch die Branchen mit Mindestlohn tarifvertrag (Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk und Elektrohandwerk) hinzuzählen – sind mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht die einzigen Bereiche der Wirtschaft, in denen die Normsetzungskraft der Tarifparteien durch Außenseiterpraktiken bedroht ist. Es stellt sich die Frage, ob das in den letzten Jahren zu beobachtende Zurückfahren der AVE sachlich begründbar ist oder nicht eher einseitigen politischen Motiven der Arbeitgeberverbände entspringt. Wenn Letzteres zutrifft, muss weiter gefragt werden, wie das zur Allgemeinverbindlichkeit führende Prozedere – evtl. durch eine Reform des §5 TVG – so geändert werden kann, dass die volle Funktionsfähigkeit dieses Instruments (wieder) hergestellt wird. Hierzu wird eine veränderte Zusammensetzung des Tarifausschusses und eine Ein-

schränkung des Vetorechtes der Spitzenverbände vorgeschlagen; außerdem wird dafür plädiert, das Kriterium des „öffentlichen Interesses“ zu konkretisieren und eine AVE auch dann zu ermöglichen, wenn

weniger als 50% der Arbeitnehmer des betreffenden Tarifbereichs in tarifgebundenen Betrieben arbeiten. Aus arbeitsrechtlicher Sicht erscheint vieles davon durchaus realisierbar (vergleiche dazu den Beitrag

von *Ulrich Zachert* in diesem Heft). Die politische Durchsetzbarkeit der genannten Vorschläge muss angesichts der regulierungspolitischen Großwetterlage wohl eher zurückhaltend beurteilt werden.

LITERATUR

Bispinck, R./Kirsch, J./Schäfer, C. (2003): Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsysteem. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen Düsseldorf

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), (o. J.): Jahresberichte „Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen“ und Verzeichnisse der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (vierteljährlich). Die jeweils aktuellen Ausgaben dieser beiden, nun vom Bundesarbeitsministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebenen Publikationen sind auf der Homepage des Ministeriums zugänglich: www.bmwi.de/Navigation/Arbeit/arbeitsrecht.html (Rubrik: Downloads).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2000): Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen. Orientierung – Grundsätze – Verfahren, Berlin

Kreimer-de Fries, J. (1995): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein unzeitgemäßes Instrument?, in: Bispinck, R. (Hrsg.) Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg

Wonneberger, W. (1992): Die Funktionen der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Heidelberg.