



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Mitglied des Deutschen Bundestages
Frau Beate Müller-Gemmeke
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Anette Kramme

Parlamentarische Staatssekretärin
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2660

FAX +49 30 18 527-2664

E-MAIL buero.kramme@bmas.bund.de

Berlin, 24. Januar 2020

Schriftliche Frage im Januar 2020
Arbeitsnummer 177

Sehr geehrte Frau Kollegin,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf Ihre o. a. Frage.

Mit freundlichen Grüßen

Schriftliche Frage im Januar 2020**Arbeitsnummer 177**

Frage Nr. 177:

Für wie viele branchenspezifische Mindestlohtarifverträge bestand nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils in den Jahren 2014 bis 2019 auf der Grundlage der §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) eine allgemeinverbindliche Geltung, und müssen nach Ansicht der Bundesregierung vor dem Hintergrund dieser Zahlen die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten der Allgemeinverbindlicherklärung erweitert werden?

Antwort:

Die Zahl der im jeweiligen Jahr durch Rechtsverordnungen auf der Grundlage der §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) bzw. Allgemeinverbindlicherklärungen nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) i. V. m. § 3 AEntG in der Branche Elektrohandwerk allgemeinverbindlich geltenden Mindestlohtarifverträge ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Zahl der nach §§ 7,7a AEntG verbindlichen Tarifverträge	15	19	15	15	10	10

Aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten der Tarifverträge wurde bei dieser Zählung ein Tarifvertrag in dem Kalenderjahr berücksichtigt, in dem die darauf basierende Rechtsverordnung für die Dauer des Jahres galt bzw. innerhalb des Jahres in Kraft trat. Sofern innerhalb eines Kalenderjahres ein Tarifvertrag und damit die Rechtsverordnung endete und anschließend eine neue Verordnung auf der Grundlage eines neuen Tarifvertrags in Kraft trat, wurden beide Tarifverträge berücksichtigt.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde das AEntG im Jahr 2014 unter anderem dahingehend geändert, dass - neben den bisher in § 4 Absatz 1 AEntG genannten Branchen - für alle übrigen Branchen die Möglichkeit eingeräumt wurde, Mindestarbeitsbedingungen qua Rechtsverordnung festsetzen zu lassen. Verfahren nach dem AEntG oder dem TVG werden auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien eingeleitet. Sie können

nicht staatlicherseits in Gang gesetzt werden. Damit liegt es in der Hand der Tarifvertragsparteien, von den Möglichkeiten des AEntG Gebrauch zu machen.

Ein Grund für den Rückgang der Zahl der auf Grundlage des AEntG erstreckten Tarifverträge in den letzten zwei Jahren liegt an dem Auslaufen der Übergangsregelung zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 31. Dezember 2017 (§ 24 Absatz 1 Mindestlohngesetz). Die Tarifparteien, die durch den erstmaligen Abschluss eines Mindestlohntarifvertrags und die Beantragung einer Rechtsverordnung nach § 7a AEntG die Möglichkeit genutzt haben, ihre Branche schrittweise an den gesetzlichen Mindestlohn heranzuführen, haben keinen daran anschließenden, über dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden Mindestlohntarifvertrag mit dem Ziel der Erstreckung abgeschlossen.