



---

**Ausarbeitung**

---

**Gesetzgeberischer Anpassungsbedarf beim Mindestlohngesetz auf der Grundlage des konsentierten Entwurfs einer EU-Mindestlohnrichtlinie**  
Ausgewählte Aspekte

**Gesetzgeberischer Anpassungsbedarf beim Mindestlohngesetz auf der Grundlage des konsentierten Entwurfs einer EU-Mindestlohnrichtlinie**

Ausgewählte Aspekte

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 051/22  
Abschluss der Arbeit: 22.09.2022 (zugleich letzter Abruf der Internetquellen)  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Zielsetzung des Richtlinienentwurfs</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Festsetzung eines angemessenen gesetzlichen Mindestlohns</b>	<b>5</b>
3.1.	Verfahren und Beratungsgremien	5
3.2.	Einbeziehung der Sozialpartner	5
3.3.	Kriterien für einen angemessenen Mindestlohn	6
3.3.1.	Vorgaben der Richtlinie	6
3.3.2.	Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz	6
3.3.3.	Bewertung	7
3.3.3.1.	Kriterien und Ziele im Richtlinienentwurf und im Mindestlohngesetz	7
3.3.3.2.	Richtlinienkonforme Auslegung	9
3.3.3.3.	Zwischenfazit	11
<b>4.</b>	<b>Förderung der Tarifabdeckung</b>	<b>11</b>
4.1.	Begriff der Tarifverhandlungen	11
4.2.	Rahmen für Tarifverhandlungen	12
4.3.	Aktionsplan	13
4.4.	Begriff der tariflichen Abdeckung	13
4.5.	Staatliche Förderpflicht und Tarifautonomie	14
4.5.1.	Tarifautonomie	14
4.5.2.	Gesetzliche Ausgestaltung	14
4.5.3.	Gesetzgeberische Ansätze	15
<b>5.</b>	<b>Fazit</b>	<b>16</b>

## 1. Einleitung

Die Europäische Kommission hat am 28. Oktober 2020 den Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vorgelegt.<sup>1</sup> Nach Abschluss informeller Trilog-Verhandlungen zwischen der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) verabschiedete der Ausschuss der Ständigen Vertreter am 6. Juni 2022 eine konsentrierte Fassung des Entwurfs. In dieser Fassung wurde der Richtlinienentwurf am 14. September 2022 im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren in erster Lesung vom Europäischen Parlament angenommen.<sup>2</sup>

Die wenigen Beiträge in der rechtswissenschaftlichen Literatur zu dem Entwurf einer Mindestlohnrichtlinie beziehen sich auf die ursprüngliche Version vom 28. Oktober 2020, von dem die konsentrierte Fassung in einigen Punkten abweicht. Diese Fassung ist soweit ersichtlich noch nicht aufgegriffen worden.

Inhaltlich werden im Folgenden ausgewählte Aspekte des Richtlinienentwurfs angesprochen, die in Bezug auf eine mögliche Anpassung des deutschen Rechts von besonderem Interesse erscheinen.

## 2. Zielsetzung des Richtlinienentwurfs

Primäres Ziel des konsentierten Richtlinienentwurfs (im Folgenden: RL-E) ist die Gewährleistung angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen für die Beschäftigten in der EU als wesentlicher Beitrag zum Aufbau fairer und widerstandsfähiger Volkswirtschaften und Gesellschaften.<sup>3</sup> Insofern stützt sich der Entwurf ausdrücklich auf Kapitel II der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde.<sup>4</sup>

Die Richtlinie soll nach § 1 Abs. 1 RL-E einen unionsrechtlichen Rahmen für die Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen schaffen mit dem Ziel, angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erreichen, die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sowie die

---

1 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM(2020) 682 final, abrufbar im Internet unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>.

2 Vgl. im Internetauftritt des Europäischen Parlaments: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0316\\_DE.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0316_DE.html); zum Beratungsverlauf vgl.: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/0310\(COD\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/0310(COD)&l=en).

3 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM(2020) 682 final, S. 1.

4 Erwägungsgrund 5 des RL-E; vgl. Die Europäische Säule Sozialer Rechte in 20 Grundsätzen, abrufbar im Internetauftritt der Europäischen Kommission: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_de](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de).

---

Verbesserung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Recht auf gesetzlichen oder tarifvertraglichen Mindestlohnschutz zu erreichen.

Art. 1 Abs. 3 RL-E stellt klar, dass die Richtlinie nicht in die alleinige Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung von Mindestlöhnen sowie deren Entscheidung, gesetzliche Mindestlöhne einzuführen oder den Zugang zu tarifvertraglich garantierten Mindestlöhnen zu fördern oder beides zu tun, eingreift.<sup>5</sup> Art. 1 Abs. 2 und 4 RL-E heben die uneingeschränkte Achtung der Tarifautonomie der Sozialpartner durch die Richtlinie selbst sowie deren Umsetzung hervor.

### **3. Festsetzung eines angemessenen gesetzlichen Mindestlohns**

Art. 5 RL-E trifft konkrete Vorgaben bezüglich der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne auf nationaler Ebene. Adressiert werden dabei ausdrücklich nur Mitgliedstaaten, die bereits gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn getroffen haben (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 RL-E).

#### **3.1. Verfahren und Beratungsgremien**

Art. 5 Abs. 1 Satz 1 RL-E sieht zunächst vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Verfahren für die Festsetzung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns schaffen. Dazu sollen ein oder mehrere Beratungsgremien zur Beratung der zuständigen Behörde in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns bestimmt oder eingerichtet werden (Art. 5 Abs. 6 RL-E). Nach Art. 5 Abs. 5 RL-E sind die Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig, spätestens aber alle zwei Jahre, zu aktualisieren.

Diesen Vorgaben trägt das Mindestlohngesetz (MiLoG) in seinem Abschnitt 1 Unterabschnitt 2 bereits Rechnung, wonach eine ständige Mindestlohnkommission errichtet wurde, die nach einem in §§ 4 bis 10 MiLoG festgelegten Verfahren alle zwei Jahre über Vorschläge zur Aktualisierung des allgemeinen Mindestlohns befindet. Auf Grundlage dieser Vorschläge kann die Bundesregierung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MiLoG die Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung verbindlich machen.

#### **3.2. Einbeziehung der Sozialpartner**

Art. 7 RL-E schreibt eine wirksame und rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner in den gesamten Entscheidungsprozess der Festlegung oder Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns einschließlich der Beteiligung in den Beratungsgremien nach Art. 5 Abs. 6 RL-E vor. Auch diese Vorgabe dürfte durch § 5 Abs. 1 MiLoG bereits in vollem Umfang erfüllt sein, wonach die Bundesregierung auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer je drei

---

<sup>5</sup> Entwurfsbegründung, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM(2020) 682 final, S. 14 f.

---

stimmberechtigte Mitglieder aus Kreisen der Vereinigungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften in die Mindestlohnkommission beruft, denen je ein weiteres von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite vorgeschlagenes beratendes Mitglied aus der Wissenschaft zur Seite steht. Es besteht demnach kein diesbezüglicher Anpassungsbedarf im Mindestlohngesetz.

### 3.3. Kriterien für einen angemessenen Mindestlohn

#### 3.3.1. Vorgaben der Richtlinie

Um die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne zu gewährleisten, sind die Mitgliedstaaten nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 RL-E gehalten, Kriterien für deren Festsetzung und Aktualisierung anzulegen, die zu ihrer Angemessenheit beitragen, mit dem Ziel, einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen, die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verringern, den sozialen Zusammenhalt und die soziale Aufwärtskonvergenz zu fördern und das geschlechterspezifische Lohngefälle zu verringern. Die nach Art. 5 Abs. 1 Satz 3 RL-E von den Mitgliedstaaten nach ihren nationalen Gepflogenheiten in Rechtsvorschriften, Beschlüssen der zuständigen Stellen oder dreiseitigen Vereinbarungen festzulegenden Kriterien müssen klar definiert sein (§ 5 Abs. 1 Satz 4 RL-E).

In Art. 5 Abs. 2 Buchst. a bis d RL-E werden eine Reihe von Indikatoren aufgezählt, die die festzulegenden Kriterien mindestens umfassen müssen. Dazu zählen

- a) die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten,
- b) das allgemeine Niveau der Löhne und deren Verteilung,
- c) die Wachstumsrate der Löhne sowie
- d) langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen.

Art. 5 Abs. 4 RL-E bestimmt, dass die Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie zum Beispiel 60 Prozent des Bruttomedianlohns oder 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns und/oder auf nationaler Ebene gebräuchliche Richtwerte zugrunde legen sollen.

Über das relative Gewicht der Kriterien einschließlich der in Abs. 2 genannten Aspekte können die Mitgliedstaaten nach Art. 5 Abs. 1 Satz 6 RL-E unter Berücksichtigung ihrer nationalen sozioökonomischen Bedingungen entscheiden.

#### 3.3.2. Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz

- zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen,
- faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie
- Beschäftigung nicht zu gefährden.

Diese drei Gesichtspunkte müssen in die Gesamtabwägung einfließen. Eine Gewichtung der einzelnen Kriterien sieht das Gesetz nicht vor.<sup>6</sup> Die Mindestlohnkommission hat insofern einen entsprechenden Ermessensspielraum.

Nach § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG orientiert sich die Mindestlohnkommission bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung. Die Tariflöhne sind, wie die Gesetzesbegründung hervorhebt, „im Rahmen der Prüfung der Kriterien des Satzes 1 damit ein wichtiger Richtwert für die Anpassung des Mindestlohns.“<sup>7</sup> Die Mindestlohnkommission hat sich nach § 10 Abs. 4 Satz 2 MiLoG eine Geschäftsordnung gegeben, die dem Rechnung tragen soll. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission setzt sie die Anpassung des Mindestlohns im Regelfall gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes in den beiden vorhergehenden Kalenderjahren fest. Von diesem Prinzip kann die Kommission nach § 3 Abs. 2 ihrer Geschäftsordnung nur mit Zweidrittel-Mehrheit abweichen, wenn besondere, gravierende Umstände auf Grund der Konjunktur- oder Arbeitsmarktentwicklung vorliegen und die Kommission daher im Rahmen der in § 9 Abs. 2 MiLoG beschriebenen Gesamtabwägung zum Ergebnis kommt, dass die nachlaufende Orientierung am Tarifindex in dieser Situation nicht geeignet ist, die Ziele des § 9 Abs. 2 MiLoG zu erreichen.<sup>8</sup>

### 3.3.3. Bewertung

#### 3.3.3.1. Kriterien und Ziele im Richtlinienentwurf und im Mindestlohngesetz

Im Vergleich zum konsentierten Richtlinienentwurf erscheinen die Vorgaben des Mindestlohngesetzes für die Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns insgesamt „zurückhaltender“. Eine strenge Bindung an einzelne Faktoren bzw. feste Kriterien ist in § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG anders als in Art. 5 Abs. 2 RL-E nicht vorgesehen. In einem 2021 erschienenen Aufsatz hebt Steffen Klumpp hervor, „[d]as Regime der vorgeschlagenen Richtlinie [sei] hier nicht nur in seiner Verbindlichkeit strenger - die vorgesehenen Anpassungsparameter müssen ‚mindestens‘ berücksichtigt werden -, sondern auch in der Genauigkeit dieser Parameter.“<sup>9</sup> Handelt es sich bei den in § 9

---

6 Heilmann in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2. Aufl. 2017, § 9 Rn. 12 mit weiteren Nachweisen.

7 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 38.

8 Der Text der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission (Rechtsstand: 27. Januar 2016) ist abrufbar im Internetauftritt der DGB Rechtsschutz GmbH:  
[https://www.dgbrechtsschutz.de/fileadmin/user\\_upload/Geschaeftsordnung\\_der\\_Mindestlohnkommission.pdf](https://www.dgbrechtsschutz.de/fileadmin/user_upload/Geschaeftsordnung_der_Mindestlohnkommission.pdf);  
vgl. dazu auch eine frühere Arbeit dieses Fachbereichs: Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission - Regelung der Beschlussfassung, Sachstand WD 6 - 3000 - 041/16 vom 12. April 2016, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages:  
<https://www.bundestag.de/resource/blob/424060/db8f0fb799b724c08460b882e93d6ebf/WD-6-041-16-pdf-data.pdf>.

9 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (303).

Abs. 2 Satz 1 MiLoG genannten Gesichtspunkten um „Zielvorgaben“<sup>10</sup>, die der Kommentarliteratur zufolge die drei Grundfunktionen des Mindestlohngesetzes „Arbeitnehmerschutz, Verhinderung eines Lohnunterbietungswettbewerbs sowie Schutz der finanziellen Stabilität der Sicherungssysteme“ widerspiegeln<sup>11</sup> und nur einen „äußersten Rahmen“ für die Beschlüsse der Mindestlohnkommission setzen,<sup>12</sup> so gebe Art. 5 Abs. 1 RL-E eine sehr konkrete Vorgabe für den materiellen Anpassungsmechanismus, auch wenn diese nicht abschließend sei.<sup>13</sup>

Auch die mit den Regelungen des Richtlinienentwurfs und des Mindestlohngesetzes verfolgten Ziele scheinen sich zu unterscheiden. In den in Art. 5 Abs. 2 a bis d RL-E aufgeführten Mindestparametern Kaufkraft, Lohnhöhe und deren Verteilung sowie deren Wachstumsrate scheint sich der Richtlinienentwurf vor allem auf die sozialpolitischen Aspekte zu konzentrieren. Darin spiegeln sich die in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 RL-E genannten sozialpolitischen Ziele der Richtlinie: Erreichung eines angemessenen Lebensstandards, Verringerung von Armut trotz Erwerbstätigkeit, Förderung des sozialen Zusammenhalts, Förderung der sozialen Aufwärtskonvergenz und Verringerung des geschlechterspezifischen Lohngefälles. So kritisieren denn auch Thüsing/Hütter-Brungs in einem Beitrag aus 2021, der Entwurf „[schlage] sich damit klar auf die Seite des Bedarfs, nicht der Produktivität.“<sup>14</sup> Jedoch weist das in der konsentierten Entwurfsfassung neu formulierte Kriterium der langfristigen nationalen Produktionsniveaus und -entwicklungen darüber hinaus und spricht auch einen gesamtwirtschaftlichen Aspekt an.

Die Kriterien des § 9 Abs. 1 MiLoG umfassen demgegenüber neben einem sozialpolitischen Ansatz, der in dem zu berücksichtigenden Gesichtspunkt eines angemessenen Mindestschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seinen Niederschlag findet, wettbewerbspolitische und beschäftigungspolitische Gesichtspunkte. Dies kommt auch in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck, die hervorhebt: „Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen soll um die besseren Dienstleistungen sowie Produkte und nicht um die niedrigsten Arbeitsentgelte stattfinden. Dabei ist auch die konjunkturelle Lage und die Produktivität zu berücksichtigen. Als gleichberechtigtes Kriterium soll die Mindestlohnkommission im Rahmen ihrer Gesamtabwägung den Erhalt von insbesondere sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung berücksichtigen, wozu auch die Förderung von Ausbildung zur langfristigen Sicherung des Fachkräftepotenzials zählt.“<sup>15</sup>

Hervorzuheben ist jedoch als Gemeinsamkeit, dass die Mindestlohnaktualisierung sowohl nach § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als auch nach Art. 5 RL-E das Ergebnis einer Gesamtabwägung anhand

---

10 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (303).

11 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, Einführung Rn. 55.

12 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, § 9 Rn. 11; im Schrifttum werden die Kriterien auch als „Leitplanken“ bezeichnet, vgl. Jöris Heribert; Steinau-Steinrück, Robert von: Der gesetzliche Mindestlohn, in: BB 2014, S. 2101 (2102), zitiert nach Heilmann in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2. Aufl. 2017, § 9 Rn. 12.

13 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (303).

14 Thüsing, Gregor; Hütter-Brungs, Gisela: Soziale Gerechtigkeit ultra vires - Kritische Anmerkungen zum Entwurf einer Mindestlohnrichtlinie, NZA 2021, S. 170 (171).

15 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 38.



der jeweils angegebenen Parameter ist, deren Gewichtung im Einzelnen nicht vorgeschrieben wird.

### 3.3.3.2. Richtlinienkonforme Auslegung

Art. 5 Abs. 2 RL-E legt zwingend zu berücksichtigende Mindestparameter fest. Eine ausdrückliche Aufnahme der unionsrechtlich bestimmten Parameter in das Mindestlohngesetz könnte im Sinne der Rechtssicherheit dienlich sein, ist jedoch nicht erforderlich, wenn eine richtlinienkonforme Auslegung der in § 9 Abs. 2 MiLoG enthaltenen Parameter möglich ist.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (Europäischer Gerichtshof - EuGH) geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass aus Art. 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Verbindung mit Art. 4 Abs. 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) ein Gebot der richtlinienkonformen Interpretation des nationalen Umsetzungsrechts folge.<sup>16</sup> Denn Sinn und Zweck der Richtlinie dürfen bei der Umsetzung in nationales Recht niemals außer Acht gelassen werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist im Rahmen der Auslegung unter den anerkannten Methoden im Zweifel diejenige anzuwenden, die zu einem Ergebnis im Einklang mit den Festlegungen der Richtlinie und zur vollen Wirksamkeit des Unionsrechts führt.<sup>17</sup>

Vorliegend stellt sich daher die Frage, wie die in § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG genannten Kriterien für einen angemessenen Mindestlohn vor dem Hintergrund von Sinn und Zweck der Richtlinie verstanden werden müssen.

Nach einer in der Kommentarliteratur vertretenen Auffassung könne diese Vorgabe „nicht im Sinne eines ‚angemessenen‘ oder gar ‚gerechten‘ Arbeitsentgelts verstanden werden, da dies mit einem Mindestlohn nicht zu erreichen ist. Mindestarbeitsbedingungen sollen nicht wie der [Tarifvertrag] den ‚angemessenen, sondern nur den notwendigen Lohn sichern‘.“<sup>18</sup> Anderen Stimmen zufolge bezieht er sich jedoch jedenfalls „auf die Fähigkeit, bei Vollzeit in einem Arbeitsverhältnis als Alleinstehender zu leben.“<sup>19</sup> „Wenngleich das Kriterium der Existenzsicherung nicht im Prüfkatalog des § 9 Abs. 2 MiLoG enthalten ist, darf der Gesichtspunkt von der [Mindestlohn-] Kommission nicht vollständig ausgeblendet werden. Zum einen ist es für den Gesetzgeber bei der Bestimmung der Einstiegshöhe des Mindestlohns ein wichtiges Indiz für ein ‚jedenfalls unangemessenes Arbeitsentgelt‘ gewesen, dass das Arbeitsentgelt für einen Alleinstehenden trotz vollzeitiger Beschäftigung nicht zur Existenzsicherung hinreicht. Zum anderen gewährleistet die Orientierung an der Existenzsicherung, dass die staatliche Entgeltfestsetzung nicht zu weit in den

---

16 Nettesheim in: Das Recht der Europäischen Union, Werkstand: 76. EL Mai 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 133 mit Nachweisen aus der EuGH-Rechtsprechung.

17 EuGH, Urteil vom 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 Bernhard Pfeiffer u.a./Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e.V., Rn. 114.

18 Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage, 2022, § 9 Rn. 2.

19 Heilmann in: Düwell/Schubert, Mindestlohngesetz, 2. Auflage 2017, § 9 Rn. 13.

Bereich der Tarifvertragsparteien vordringt und tarifautonome Entgeltregelung substituiert.<sup>20</sup> Für die Feststellung des für die Existenzsicherung erforderlichen Niveaus muss auch die Kaufkraft des gesetzlichen Mindestlohns unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten einbezogen werden, so dass Art. 5 Abs. 2 Buchst. a RL-E von diesem Kriterium umfasst sein dürfte.

In diesem Zusammenhang kann sich die Mindestlohnkommission nach Riechert/Nimmerjahn „ferner daran orientieren, in welchem Verhältnis die Mindestlohnhöhe zum Bruttodurchschnitts- bzw. Medianlohn steht.“<sup>21</sup> Damit wird auch das unter Art. 5 Abs. 2 Buchst. b in Verbindung mit Art. 5 Abs. 4 RL-E genannte Kriterium von dem Gesichtspunkt des Mindestschutzes nach § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG erfasst.

Nach § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG orientiert sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Entwicklung der Tariflöhne. Nach Struktur und Wortlaut der Bestimmung ist die die Tariflohnentwicklung nach der Kommentarliteratur nicht Teil des Kriterienkatalogs nach § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG, sondern bildet diesen ab.<sup>22</sup> Dadurch komme es dazu, so Klumpp, „dass die ökonomische Einschätzung mittelbar den Tarifparteien der eigentliche Einschätzungsspielraum bezüglich der Lohnhöhe überlassen wird und die Mindestlohnkommission gerade keine ‚eigene‘ Entgeltpolitik betreib[e]. Das zeig[e] den Respekt vor der Tarifautonomie.“<sup>23</sup> Thüsing/Hütter-Brungs erkennen in der der Mindestlohnkommission gesetzlich zugewiesenen Rolle daher ein Problem im Hinblick auf den deutlich weiter gefassten europäischen Ansatz und folgern daraus das Erfordernis einer grundlegenden Reform des deutschen Modells.<sup>24</sup>

„§ 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG soll der Mindestlohnkommission und dem Verordnungsgeber einen Orientierungsmaßstab dafür geben, wie die von den Prüfungskriterien des § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG angesprochenen Belange zu einem Ausgleich in praktischer Konkordanz gebracht werden können“<sup>25</sup>. Im Rahmen dieses Ausgleichs zwischen sozialpolitischen, wettbewerbs- und konjunkturpolitischen sowie beschäftigungspolitischen Belangen sind - entsprechend den im gleichberechtigten Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern erzielten Lohnregelungen - auch das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung, die Wachstumsrate der Löhne sowie langfristige Produktivitätsniveaus und -entwicklungen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 Buchst. b bis d RL-E als bestimmende Aspekte zu berücksichtigen.

Verbindliche Orientierungsschwellen für die Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohns, die Art. 5 Abs. 3 des Kommissionsentwurfs enthielt, sieht der konsentierter Richtlinienentwurf nicht

---

20 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, § 9 Rn. 12.

21 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, § 9 Rn. 13.

22 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, § 9 Rn.24, § 11 Rn. 31.

23 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (303).

24 Thüsing, Gregor; Hütter-Brungs, Gisela: Soziale Gerechtigkeit ultra vires - Kritische Anmerkungen zum Entwurf einer Mindestlohnrichtlinie, NZA 2021, S. 170 (171).

25 Riechert, Christian; Nimmerjahn, Lutz: Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2015, § 11 Rn. 31.

mehr vor, sondern führt sie in Art. 5 Abs. 4 RL-E lediglich als Beispiele an, sodass eine diesbezügliche Anpassung des MiLoG ebenfalls nicht erforderlich ist.

### 3.3.3.3. Zwischenfazit

Die relative Offenheit der in § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG formulierten Aspekte, die bei der Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zu beachten sind, dürfte nach dem oben Gesagten eine richtlinienkonforme Auslegung dieser Bestimmung erlauben und eine Interpretation zulassen, wonach die in Art. 5 Abs. 2 a bis d RL-E vorgeschriebenen Mindestparameter auch im Kriterienkatalog des § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG enthalten sind. Insbesondere vor dem Hintergrund der nach beiden Regelungen erforderlichen Gesamtabwägung gelangt auch der ansonsten kritische Beitrag von Klumpp zum ursprünglichen Richtlinienentwurf zu dem Ergebnis, „man [werde] die unionsrechtlichen Vorgaben auch in § 9 Abs. 5 Satz 2 MiLoG hineinlesen können.“<sup>26</sup>

## 4. Förderung der Tarifabdeckung

Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen und die Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichtet Art. 4 Abs. 1 RL-E die Mitgliedstaaten zu einer Reihe von Maßnahmen zur Förderung und zum Schutz der Sozialpartner sowie zu konstruktiven, ziel führenden und fundierten sowie gleichberechtigten Lohnverhandlungen zwischen ihnen.

### 4.1. Begriff der Tarifverhandlungen

Art. 3 Abs. 3 des ursprünglichen Richtlinienvorschlags definierte den Begriff der „Tarifverhandlungen“ als

„Verhandlungen zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Organisationen und einer Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitnehmerorganisationen“

Dies erscheint aus deutscher Sicht, wie im Schrifttum zutreffend festgestellt wird, „potenziell ambivalent“<sup>27</sup>. Denn nach § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes sind auf Seiten der Arbeitnehmer

---

26 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (303).

27 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (305).

nicht alle Arbeitnehmerorganisationen, sondern allein Gewerkschaften<sup>28</sup> tariffähig. Auch Betriebsräte als Organe der Betriebsverfassung sind keine Tarifparteien.

Nach der konsentierten Fassung des Art. 3 Abs. 3 RL-E sind unter Tarifverhandlungen nun Verhandlungen zu verstehen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geführt werden. Die Beschränkung auf Verhandlungen, die dem Recht und der Praxis der Einzelstaaten entsprechen, die Verwendung des Begriffs der Gewerkschaften (*trade unions*) sowie die Angabe des Zwecks der Verhandlungen (Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen) hat die nach der Ursprungsfassung bestehenden Unsicherheiten im Hinblick auf das deutsche Tarifvertragsrecht beseitigt und den Tarifverhandlungsbegriff der Richtlinie dem des Tarifvertragsgesetzes angeglichen.

Unsicher bleibt freilich auch vor dem Hintergrund der Neuformulierung, ob die Arbeitsvertragsrichtlinien des kirchlichen Arbeitsrechts von dem Wortlaut der Richtlinie, insbesondere der in Art. 9 RL-E geforderten Tariftreueverpflichtung bei der öffentlichen Vergabe, umfasst werden. Denn sie kommen nicht durch Tarifverhandlungen, sondern auf dem sogenannten Dritten Weg in den sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen zustande, werden aber als Ergebnis paritätischer Regelungsfindung nach deutschem Verständnis als „tarifäquivalent“ angesehen.<sup>29</sup>

#### 4.2. Rahmen für Tarifverhandlungen

Nach Art. 4 Abs. 2 Satz 1 RL-E werden die Mitgliedsstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung unter einer Schwelle von 80 Prozent liegt, verpflichtet, einen Rahmen festzulegen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft.

Einen solchen Rahmen bietet in Deutschland das Tarifvertragsgesetz, das das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) ausgestaltet.

---

28 Eine Legaldefinition des Begriffs der Gewerkschaft gibt es nicht. Im Sinne arbeitsrechtlicher Vorschriften sind „Gewerkschaften [...] Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und Beamten zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder. Dieser Zweck wird regelmäßig durch den Abschluss von Tarifverträgen angestrebt.“, Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A – Z, 26. Auflage 2022. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) und des Bundesarbeitsgerichts muss eine Gewerkschaft frei gebildet, gegnerfrei und überbetrieblich sein, vgl. z.B. BVerfG, Beschluss vom 10. März 2014 - 1 BvR 377/13, Rn. 19.

29 Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (305); siehe auch Klumpp, Steffen: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen, ZAT 2013, S. 120 ff.

### 4.3. Aktionsplan

Art. 4 Abs. 2 Satz 2 ff. RL-E verpflichtet die Mitgliedstaaten außerdem, nach Anhörung der Sozialpartner oder im Einvernehmen mit ihnen oder auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner, nach Maßgabe der Einigung der Sozialpartner einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan muss einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Deckungsrate unter uneingeschränkter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner enthalten. Der Aktionsplan muss regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden, mindestens aber alle fünf Jahre. Der Aktionsplan und jede Aktualisierung sind zu veröffentlichen und der Kommission mitzuteilen.

### 4.4. Begriff der tariflichen Abdeckung

Der in Art. 4 Abs. 2 RL-E verwendete Begriff der tarifvertraglichen Abdeckung wird in Art. 3 Abs. 5 RL-E definiert. Danach ist darunter der

„Anteil der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene [zu verstehen], für die ein Tarifvertrag gilt, berechnet als das Verhältnis der Zahl der Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag gilt, zu der der Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten geregelt werden können.“

Anders als in der ersten Fassung des Entwurfes<sup>30</sup> werden in der konsentierten Fassung konkrete Angaben bezüglich der Reichweite des Begriffs der tarifvertraglichen Deckung gemacht. Umfasst sind durch die Einfügung des Hinweises auf nationales Recht und nationale Gepflogenheiten sowohl Arbeitnehmer in mitgliedschaftlicher Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG), als auch solche mit staatlicher Tarifierstreckung durch Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG sowie diejenigen mit Tarifgeltung über schuldrechtliche Vereinbarung.

Probleme dürfte allerdings die Frage bereiten, wie die so definierte Abdeckungsquote in Deutschland festgestellt werden kann. Nach einer im Jahr 2021 veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) waren im Jahr 2020 43 Prozent der Beschäftigten in branchentarifgebundenen Betrieben tätig. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Firmen- oder Haustarifvertrag lag bei 8 Prozent.<sup>31</sup> Für wie viele Beschäftigte faktisch tarifliche Bestimmungen gelten, lässt sich jedoch nach derzeitigem Stand nicht feststellen; dazu fehlen insbesondere Erhebungen über arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln auf Tarifverträge. Daher lässt sich aktuell keine rechtssichere Aussage darüber treffen, ob der Schwellenwert des Art. 4 Abs. 2 RL-E in Deutschland erreicht wird und ob somit die dort festgelegten Verpflichtungen für Deutschland bestehen.

---

30 Vgl. dazu Klumpp, Steffen: Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (306).

31 Kohaut, Susanne: Entwicklung der Tarifbindung, Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 7.6.2021, abrufbar im Internetauftritt des IAB: <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0321.pdf>.

#### 4.5. Staatliche Förderpflicht und Tarifautonomie

Für den nicht unwahrscheinlichen Fall, dass in Deutschland der Schwellenwert von 80 Prozent bei der Tarifabdeckung nicht erreicht wird, wird nach Einschätzungen im Schrifttum befürchtet, die vorgesehenen staatlichen Förderpflichten könnten sich im Hinblick auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG als problematisch erweisen, denn Art. 9 Abs. 3 GG fordere die Unabhängigkeit der Koalition von staatlichen Einflüssen.<sup>32</sup> Auch Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verlange staatliche Neutralität und verbiete die Förderung einzelner Koalitionspartner oder einer Seite der Sozialpartner.<sup>33</sup>

##### 4.5.1. Tarifautonomie

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die Koalitionsfreiheit ist nach dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG zunächst ein Individualgrundrecht. Geschützt ist aber nach der Rechtsprechung auch die kollektive Koalitionsfreiheit, also der Bestand der Koalition, ihre organisatorische Ausgestaltung und ihre koalitionspezifische Betätigung.<sup>34</sup> Der Schutz umfasst damit insbesondere die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht.<sup>35</sup>

Anders als in dem ursprünglichen Entwurf der Richtlinie, auf welchen sich die Literatur hier bezieht, betont der aktuelle Entwurf ausdrücklich die Wahrung der Tarifautonomie der Sozialpartner (Art. 1 Abs. 1 und 4 Satz 1 RL-E).

##### 4.5.2. Gesetzliche Ausgestaltung

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bedarf nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung.<sup>36</sup> Eine Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit liegt dann vor, wenn der Staat lediglich die Rahmenbedingungen für die Ausübung dieses Grundrechts schafft oder modifiziert, zum Beispiel in Fällen, in denen die Tarifpartner nicht in

---

32 Franzen, Martin: Der Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vom 28.10.2020 - kompetenzrechtliche und anwendungsbezogene Fragen, ZFA 2021, S. 157.

33 Klumpp, Kommissionsvorschlag zu einer Mindestlohnrichtlinie, EuZA 2021, S. 284 (307).

34 BVerfG Beschluss vom 26. Juni 1991, Az.: 1 BvR 779/85; Linsenmeier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, Art. 9 GG Rn. 39 mit weiteren Nachweisen.

35 BAG, Beschluss vom 27. Januar 2010, Az.: 4 AZR 549/08, Rn. 78 mit weiteren Nachweisen.

36 BVerfG Beschluss vom 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - NJW 1993, S. 1379 f.

der Lage sind, selbst eine sinnvolle Ordnung zu schaffen.<sup>37</sup> So hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung zum Tarifeinheitengesetz entschieden, dass gesetzliche Regelungen, die den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG betreffen, aber die Funktionsfähigkeit des Systems der Tarifautonomie herstellen und sichern sollen, einen legitimen Zweck verfolgen.<sup>38</sup> Zwar besteht keine Verpflichtung des Staates, den Koalitionen Mitglieder zuzuführen oder sie vor deren Abwanderung zu bewahren. Vielmehr habe er es nach einer in der Kommentarliteratur vertretenen Auffassung vor dem Hintergrund der negativen Koalitionsfreiheit hinzunehmen, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer durch Fernbleiben oder Austritt ihr Desinteresse an der kollektivrechtlichen Vertretung bekunden.<sup>39</sup> Er ist aber andererseits nicht gehindert, die als sinnvoll erkannte tarifvertragliche Regelung von Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen fördern und Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung zu ergreifen, solange er das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG wahrt. Die bisher vom Gesetzgeber ergriffenen Maßnahmen werden im Schrifttum allerdings im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zum Teil kritisch beurteilt.<sup>40</sup>

Vor diesem Hintergrund bestehen gegen die in Art. 4 RL-E geregelten Förderungspflicht jedenfalls grundsätzlich keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen, solange sich der Bundesgesetzgeber an die Grenzen der Grundrechtsausgestaltung hält. Die Formulierungen der Richtlinie dürften den Mitgliedstaaten insoweit einen hinreichenden Handlungsspielraum einräumen.

#### 4.5.3. Gesetzgeberische Ansätze

Die Pflicht zur Förderung von Tarifverhandlungen nach dem Entwurf der Mindestlohnrichtlinie trifft mithin in Deutschland auf einen Gesetzgeber, der die Stärkung der Tarifautonomie seit langem verfolgt. So bekennt sich bereits die Begründung des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, durch dessen Artikel 1 das Mindestlohngesetz eingeführt wurde, ausdrücklich zur Bedeutung der Tarifautonomie, die mit den gesetzgeberischen Maßnahmen gestärkt werden sollte:

„Es ist grundsätzlich Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen auf kollektiver Ebene auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Ihnen ist durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes aufgegeben, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme zu gestalten. Die Tarifautonomie verfolgt damit den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, durch eine sinnvolle autonome

---

37 BVerfG Beschluss vom 19. Juni 2020 - 1 BvR 842/17 - NZA 2020, S. 1186; BVerfG Beschluss vom 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - NJW 1993, S. 1379 f.

38 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15.

39 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage 2017, Grundlagen, Rn. 271.

40 Henssler, Martin: Stärkung der Tarifbindung durch den Gesetzgeber?, RdA 2021, S. 1 ff.

---

Ordnung des Arbeitslebens den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Teilhabe am Erwirtschafteten zu sichern.“<sup>41</sup>

Und auch der aktuelle Koalitionsvertrag bekundet den Willen der Koalitionspartner zur Stärkung der Tarifautonomie und der Tarifbindung:

„Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden - dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West.“<sup>42</sup>

## 5. Fazit

Der vorliegende Entwurf einer Mindestlohnrichtlinie der EU dürfte - jedenfalls nach der Anpassung der Formulierungen im Text der konsentierten Fassung, die vom Europäischen Parlament im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren in erster Lesung angenommen wurde - in Bezug auf die dort festgelegten Kriterien für einen angemessenen Mindestlohn keinen gesetzgeberischen Anpassungsbedarf auslösen, da die geltenden Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bei richtlinienkonformer Auslegung den Vorgaben bereits entsprechen.

Hinsichtlich der im Richtlinienentwurf verankerten Verpflichtung zur Förderung der tariflichen Abdeckung muss in Deutschland die Erhebung von Daten sichergestellt werden, die zur Feststellung des Erreichens des Schwellenwertes von 80 Prozent erforderlich sind. Grundsätzliche Verfassungsrechtliche Bedenken gegen eine staatliche Förderung der Tarifbindung im Wege der gesetzlichen Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit dürften zu verneinen sein.

\* \* \*

---

41 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/1558 vom 28. Mai 2014, S. 26.

42 Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021 - 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP) vom 24. November 2021.