



Pet 4-19-11-8022-004748

55469 Riegenroth

Tarifvertragsrecht

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 17.12.2020 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, einen flächendeckenden Gastronomietarifvertrag für die Bundesrepublik Deutschland nach Vorbild des Schweizer Gesamtarbeitsvertrages (GAV) einzuführen.

Zur Begründung wird unter anderem ausgeführt, der geforderte Gastronomietarifvertrag sei dringend erforderlich, um dem Fachkräftemangel in der Branche entgegenzuwirken. Hierdurch könne die Gastronomiebranche für potentielle Mitarbeiter attraktiver gemacht werden. Darüber hinaus könnten auch große Anteile nicht bezahlter Überstunden, für die auch keine Steuern gezahlt würden, effektiv bekämpft werden.

Zu den Einzelheiten des Vorbringens wird auf die Eingabe Bezug genommen. Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 34 Mitzeichnungen unterstützt und es gingen 15 Diskussionsbeiträge hierzu ein.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung einer Stellungnahme der Bundesregierung wie folgt zusammenfassen:



Das Führen von Tarifverhandlungen – und somit auch die Festlegung von Löhnen – ist ausschließlich Angelegenheit der Sozialpartner, also der Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände. Die rechtliche Grundlage hierfür ist die in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) geregelte Koalitionsfreiheit. Sie schützt das Recht der Koalitionen, Vereinbarungen mit normativer Wirkung und frei von staatlichen Eingriffen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen abzuschließen. Der Staat hat sich in diesem Betätigungsfeld daher grundsätzlich einer Einflussnahme zu enthalten und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen.

Die Inhalte der Tarifverträge wirken ausschließlich für und gegen die originär tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber – dies gilt auch für das System der schweizerischen GAV (Gesamtarbeitsvertrag). Auf Antrag der Tarifvertragsparteien kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) jedoch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) aussprechen oder – für bestimmte Regelungen – eine Verordnung über Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen und die Regelungen des Tarifvertrags somit für alle Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich machen. Die AVE von Tarifverträgen stellt ein wichtiges Instrument zur Sicherung fairer Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen dar.

Um das Instrument der AVE zu stärken, hat der Gesetzgeber mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz (TASG) 2014 die Voraussetzungen für den Erlass einer AVE gesenkt. Nach alter Rechtslage musste für den Erlass einer AVE nach § 5 Absatz 1 TVG, neben den sonstigen Voraussetzungen, das sogenannte starre 50%-Quorum erfüllt sein. Dies bedeutete, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen mussten. Das starre Quorum stellte in Zeiten abnehmender Tarifbindung und verstärkter Tarifkonkurrenz jedoch zunehmend ein Hindernis bei der AVE von Tarifverträgen dar.



Mit dem TASG wurde diese Voraussetzung gestrichen und durch ein konkretisiertes öffentliches Interesse ersetzt. Der Erlass einer AVE ist nunmehr bereits dann möglich, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die AVE die Effektivität der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen sichert. Nach § 5 Absatz 1a TVG kann die AVE zudem für einen Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit ausgesprochen werden. Insgesamt ist das Instrument der AVE damit nach Überzeugung des Ausschusses gestärkt worden.

Der mit der Petition unterbreitete Vorschlag scheint darauf gerichtet zu sein, die allgemeine Verbindlichkeit aller geschlossenen Tarifverträge ohne weitere Prüfung des öffentlichen Interesses gesetzlich anzuordnen. Dies wäre mit dem Rechtsstaats- und Demokratieprinzip des Grundgesetzes kaum vereinbar. Wenn der Gesetzgeber dynamisch auf einen Tarifvertrag verwies, dessen Inhalt bei Erlass des Gesetzes noch nicht feststeht (sog. dynamische Verweisung), verzichtete er in unzulässiger Weise auf seine Rechtssetzungsbefugnis.

Es wird daher auch zukünftig zentral von Bedeutung sein, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften sowie Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden organisieren. Nur so lässt sich dauerhaft eine lebendige Sozialpartnerschaft und mit ihr eine robuste Tarifbindung gewährleisten.

Der Petitionsausschuss erachtet die dargestellten Rahmenbedingungen zur Lohnfindung in der Bundesrepublik Deutschland für sachgerecht. Er vermag sich daher nicht für das vorgetragene Anliegen einzusetzen und empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.