

In der Senatssitzung am 13. April 2021 beschlossene Fassung

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

06.04.2021

Vorlage für die Sitzung des Senats am 13.04.2021

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes“

„Antrag der Freien Hansestadt Bremen“

A. Problem

Der Senat hat sich vorgenommen, auf Bundesebene für die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen einzutreten. Gesetzliche Grundlage der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist die bundesrechtliche Norm des § 5 Tarifvertragsgesetz. Senat und Arbeitnehmerkammer haben in einer gemeinsamen Sitzung vom 17.12.2019 verabredet, die Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu senken.

Im Rahmen einer gemeinsamen Initiative der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Senatskanzlei sowie der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa zur Stärkung der Tarifbindung und Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wurde der anliegende Vorschlag einer Bundesratsinitiative zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes erarbeitet.

Berlin bereitet die Mitantragstellung im Bundesrat vor.

B. Lösung

Die Freie Hansestadt Bremen bringt – voraussichtlich gemeinsam mit Berlin – den Antrag „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes“ auf der Sitzung des Plenums des Bundesrates am 07.05.2021 ein.

Mit dem Gesetzänderungsantrag werden mehrere inhaltliche und verfahrenstechnische Änderungen vorgeschlagen.

Das Antragsrecht in § 5 TVG wird erweitert, auch Antragstellungen von nur einer der Tarifvertragsparteien sollen möglich sein. Der Abstimmungsmodus im Tarifausschuss wird geändert. Beidseitig gestellte Anträge können nur mit der Mehrheit der Stimmen der Ausschussmitglieder abgelehnt werden (Patt reicht nicht). Für Sitzungen des Tarifausschusses über einseitig gestellte Anträge wird ein vorsitzendes Mitglied mit Stimmrecht installiert. Im Fall der Ablehnung eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages soll künftig eine Begründungspflicht bestehen. Die Begründung der Ablehnung wird mit der Bekanntmachung der Antragsablehnung im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Regelbeispiele „überwiegende Bedeutung“ und „wirtschaftliche Fehlentwicklung“, die Grundlage zur Begründung des öffentlichen Interesses an einer Allgemeinverbindlicherklärung sein können, werden in § 5 Tarifvertragsgesetz näher bestimmt.

C. Alternativen

Die Freie Hansestadt Bremen könnte von der Einbringung des Antrags Abstand nehmen. Diese Alternative wird jedoch nicht empfohlen.

D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen

Die Vorlage hat keine unmittelbaren finanziellen oder personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Untersuchungen weisen darauf hin, dass Frauen von Tarifverträgen in besonderer Weise profitieren. Frauen sind überproportional in unteren Entgeltgruppen vertreten. Vor diesem Hintergrund kann die Geltung von Tarifverträgen einen positiven Beitrag bei der Verringerung des Lohnrückstandes gegenüber männlichen Beschäftigten leisten.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Vorlage ist mit dem Bevollmächtigten der Freien Hansestadt Bremen beim Bund sowie mit der Senatskanzlei abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Öffentlichkeitsarbeit und eine Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz werden empfohlen.

G. Beschluss

Der Senat beschließt, den Antrag „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes“ auf der Sitzung des Bundesratsplenums am 07.05.2021 einzubringen.

Anlagen: Entwurf eines Antrages der Freien Hansestadt Bremen für den Bundesrat („Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes“)

Gegenüberstellung der geltenden Fassung des § 5 Tarifvertragsgesetz und des Gesetzentwurfes

Gesetzesantrag

der Freien Hansestadt Bremen *und des Landes Berlin*¹

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes

A. Problem und Ziel

Die Tarif- und Sozialpartnerschaft ist eine elementare Säule der sozialen Marktwirtschaft. Tarifverträge bieten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundlage dynamischer Teilhabe an der Wertschöpfung und bilden für beide Vertragsparteien einen verlässlichen, transparenten Referenzrahmen für Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder bekennt sich zu einer starken Tarif- und Sozialpartnerschaft. Nach ihren Beschlüssen aus den Jahren 2018 und 2020 sind hohe Tarifbindung und aktive Mitbestimmung unverzichtbar, um die aktuellen Veränderungen und Herausforderungen der Arbeitswelt im bestmöglichen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aktiv und zukunftsweisend zu gestalten.

Tarifverträge können die ihnen zgedachte Ordnungs- und Befriedungsfunktion im Arbeits- und Wirtschaftsleben nur dann erfüllen, wenn ihnen durch hinreichende Verbreitung prägende Bedeutung für die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zukommt.

Seit mindestens 20 Jahren ist die Tarifbindung branchenübergreifend rückläufig. Waren im Jahr 2000 bundesweit noch mehr als 40 % der Betriebe tarifgebunden, sind es zuletzt (2019) nur noch 27 %. Entsprechend ist im gleichen Zeitraum der Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben von knapp 70 % auf rund 52 % zurückgegangen (IAB Betriebspanel, verschiedene Jahrgänge). In einzelnen Wirtschaftszweigen, wie z.B. dem Gastgewerbe oder dem Handel, erodieren Tarifstrukturen. Dies sind deutliche Anzeichen dafür, dass die grundrechtlich gewährleistete Tarifautonomie und die mit ihr verbundene Verantwortung der Tarifparteien für die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen an einer Funktionschwäche leiden.

¹ Vorbehaltlich der Zustimmung des Berliner Senats.

Wenn tarifvertragliche Lösungen zunehmend geringere Akzeptanz und Stützung im Arbeits- und Wirtschaftsleben finden, ist der Gesetzgeber gefordert, den Rahmen zur Wahrnehmung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie so anzupassen, dass diese ihren Sinn wieder erfüllen können. Um Funktions- und Zukunftsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen, bedarf es einer nachhaltigen Strategie, die sowohl strukturelle Ursachen der Funktionsschwäche als auch deren Wirkungen und Folgen in den Blick nimmt. Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist ein Instrument, das im Rahmen einer Gesamtstrategie einer Stärkung der tariflichen Ordnung dienen kann.

Das im Jahr 2014 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) sollte dazu beitragen, die „Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge“ abzustützen und Allgemeinverbindlicherklärungen „zu erleichtern“ (BT-Drucksache 18/1558). Seither wurden allerdings weder der Bestand an allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen noch die Zahl der jährlich vorgenommenen Allgemeinverbindlicherklärungen wesentlich gesteigert. Die Zahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge im Jahr 2014 lag bei 496 und im Jahr 2017 bei 443 (BDA, kompakt, Lohn- und Tarifpolitik, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, 2020). Die Zahl der beantragten Allgemeinverbindlicherklärungen ist seit dem Jahr 2000 deutlich rückläufig und hat seit 2014 keine eindeutig erkennbare Zunahme erfahren. Im Jahr 2000 wurden 136 Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz gestellt, im Jahr 2018 waren es 26 Anträge (BT-Drucksache 19/8626, Seite 3). Ziel einer Änderung von § 5 des Tarifvertragsgesetzes ist es, mögliche Hemmnisse für die Beantragung von Allgemeinverbindlicherklärungen zu überwinden.

B. Lösung

Erleichterungen der gesetzlichen Voraussetzungen für den Erlass von Allgemeinverbindlicherklärungen können dazu beitragen, bestehende tarifliche Strukturen abzustützen. In Betracht kommen dazu insbesondere veränderte Modalitäten der Antragstellung und Beschlussfindung im Tarifausschuss sowie konkretisierte Vorgaben, unter welchen Voraussetzungen ein „öffentliches Interesse“ an der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen besteht.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Die Gesetzesänderung wird voraussichtlich keine unmittelbaren Kosten verursachen. Mittelfristig sind – unter der Voraussetzung zusätzlich in Kraft tretender Allgemeinverbindlicherklärungen – für die Wirtschaft Kosten durch tarifliche Entgeltsteigerungen denkbar. Diese lassen sich nicht konkret quantifizieren. Gegebenenfalls können in der

Verwaltung zusätzliche Vollzugskosten (Personal- und Sachkosten) für die Durchführung einer erhöhten Zahl von Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen entstehen. Auf der anderen Seite sind durch die stärkere Tarifbindung und höhere Löhne und Gehälter zusätzliche Einnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung und geringere Ausgaben für ergänzende Leistungen an Erwerbstätige in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu erwarten. Eine verlässliche Gesamtschätzung der Mehrkosten ist nicht möglich.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann

1. auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien (gemeinsamer Antrag) nach Absatz 3 oder
2. auf Antrag einer Tarifvertragspartei (einseitiger Antrag) nach Absatz 4

einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.“

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 bis 4 eingefügt:

„(2) Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn

1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Überwiegende Bedeutung im Sinne von Satz 1 Nummer 1 hat der Tarifvertrag erlangt, wenn seine Arbeitsbedingungen in ihrer Gesamtheit für die überwiegende Zahl der Beschäftigten in seinem Geltungsbereich zur Anwendung kommen. Die Anwendung des Tarifvertrages nach Satz 2 kann insbesondere auf unmittelbarer Tarifbindung, einem Anerkennungs- oder Anschlussarifvertrag,

einer Nachbindung, einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme oder einer konkludenten Vereinbarung beruhen. Die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung im Sinne von Satz 1 Nummer 2 verlangt eine Allgemeinverbindlicherklärung insbesondere, wenn

1. eine Aushöhlung der tariflichen Ordnung den Arbeitsfrieden gefährdet;
2. in einer Region oder einem Wirtschaftszweig Tarifstrukturen erodieren oder
3. betriebliche Strukturen in einem Wirtschaftszweig den Abschluss von Tarifverträgen nachhaltig erschweren.

(3) Vor der Entscheidung über einen gemeinsamen Antrag nach Absatz 1 Nummer 1 ist ein Ausschuss aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Tarifausschuss) zu beteiligen. Eine Allgemeinverbindlicherklärung nach Absatz 1 Nummer 1 ist nicht möglich, wenn sie von der Mehrheit der Mitglieder des Tarifausschusses abgelehnt wird. Eine Antragsablehnung begründet der Ausschuss schriftlich unter Mitteilung der wesentlichen Entscheidungsgründe.

(4) Eine Allgemeinverbindlicherklärung auf Grund eines einseitigen Antrags nach Absatz 1 Nummer 2 bedarf der Zustimmung durch einen Ausschuss, dem neben den Mitgliedern des Tarifausschusses nach Absatz 3 Satz 1 ein vorsitzendes Mitglied nach Absatz 5 angehört (erweiterter Tarifausschuss). Der erweiterte Tarifausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. Bei der Beschlussfassung hat sich das vorsitzende Mitglied der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht das vorsitzende Mitglied einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt das vorsitzende Mitglied sein Stimmrecht aus. Kommt eine Zustimmung für den Antrag nicht zustande, findet Absatz 3 Satz 3 entsprechende Anwendung.

(5) Das vorsitzende Mitglied wird auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestellt. Kommt ein gemeinsamer Vorschlag nicht zustande, beruft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales jeweils ein vorsitzendes Mitglied auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Vorsitz wechselt zwischen den beiden nach Satz 2 bestellten vorsitzenden Mitgliedern nach jeder Beschlussfassung nach Absatz 4 Satz 1. Über den erstmaligen Vorsitz entscheidet das Los.

c) Die bisherigen Absätze 1a bis 7 werden die Absätze 6 bis 12.

d) Der neue Absatz 10 wird wie folgt gefasst:

„(10) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Allgemeinverbindlicherklärung, die aufgrund eines gemeinsamen Antrages nach Absatz 1 Nummer 1 oder nach Absatz 6 ergangen ist, im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Satz 1 gilt entsprechend für die Aufhebung einer Allgemeinverbindlicherklärung aufgrund eines einseitigen Antrages nach Absatz 1 Nummer 2; an die Stelle des Tarifausschusses tritt der erweiterte Tarifausschuss. Die Absätze 7 bis 8 gelten jeweils entsprechend. Im Übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages mit dessen Ablauf.“

e) Der neue Absatz 12 wird wie folgt gefasst:

„Die Allgemeinverbindlicherklärung und die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit sowie die Ablehnung eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung einschließlich der Begründung des Tarifausschusses bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung. Die Bekanntmachung umfasst auch die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Rechtsnormen des Tarifvertrages.“

2. § 11 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. den Tarifausschuss und den erweiterten Tarifausschuss nach § 5.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Der Bundesrat strebt mit der Änderung von § 5 Tarifvertragsgesetz eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen an. Damit soll ein Anreiz für die Tarifvertragsparteien gesetzt werden, künftig häufiger von dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung Gebrauch zu machen. Ziel ist es, durch eine erhöhte Anzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge eine Stärkung der Tariflandschaft und der damit einhergehenden Beschäftigungsbedingungen zu erreichen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Um diesen Zweck zu erreichen, sollen mögliche Hemmnisse sowohl für die Antragstellung als auch für die Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ausgeräumt werden. Dazu werden im Wesentlichen vier Maßnahmen ergriffen. Die einseitige Antragstellung wird wieder möglich. Sowohl Besetzung als auch Abstimmungsmodus im Tarifausschusses werden verändert. Ziel ist es insbesondere Pattsituationen zu vermeiden, die zum Scheitern eines Antrags führen könnten. Schließlich werden die Regelbeispiele, die ein öffentliches Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung begründen können, näher definiert. Durch Konkretisierung der tatbestandsbegründenden Merkmale wird transparenter, welche Voraussetzungen für die staatliche Abstützung einer bestehenden tariflichen Ordnung sprechen können.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes. Die danach bestehende konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht erstreckt sich auf Änderungen des Tarifvertragsgesetzes. Die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erfordern eine bundesgesetzliche Regelung (Art. 72 Absatz 2 Grundgesetz). In der Bundesrepublik Deutschland bestehen hinsichtlich des Tarifgeschehens und des Einkommensniveaus unter anderem erhebliche regionale Unterschiede. Bundeseinheitliche Voraussetzungen, um bestehende Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, sichern einheitliche Rahmenbedingungen für die Geltungserweiterung von Tarifverträgen.

IV. Alternative

Keine.

V. Kosten

Die Gesetzesänderung wird voraussichtlich keine unmittelbaren Kosten verursachen. Mittelfristig sind – unter der Voraussetzung zusätzlich in Kraft tretender Allgemeinverbindlicherklärungen – für die Wirtschaft Kosten durch tarifliche Entgeltsteigerungen denkbar. Diese lassen sich jedoch nicht konkret quantifizieren. Ggf. können in der Verwaltung zusätzliche Vollzugskosten (Personal- und Sachkosten) für die Durchführung einer erhöhten Zahl von Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen entstehen. Auf der anderen Seite sind durch die stärkere Tarifbindung und höhere Löhne und Gehälter zusätzliche Einnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung und geringere Ausgaben für ergänzende Leistungen an Erwerbstätige in der Grundversicherung für Arbeitsuchende zu erwarten. Eine verlässliche Gesamtschätzung der Mehrkosten ist nicht möglich.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Ziffer 1

§ 5 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz

Der neue § 5 Absatz 1 öffnet das Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für einseitige Antragstellungen. Negative Rückwirkungen auf die Anzahl von Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen durch das derzeit bestehende Erfordernis einer beidseitigen Antragstellung werden ausgeschlossen.

Nach der bis zum Jahr 2014 geltenden Fassung des Tarifvertragsgesetzes reichte es aus, wenn der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung von nur einer der beiden Tarifvertragsparteien gestellt wurde. Mit einer Wiedereinführung dieser Regelung würde der Annahme begegnet, wonach restriktive Interpretationen der gesetzlichen Voraussetzungen oder auch eine mögliche Zurückhaltung, strukturelle Schwäche der eigenen Branche öffentlich darzustellen, einzelne Branchenverbände davon abhalten könnten, überhaupt einen Antrag zu stellen.

Sollten aus der Sicht der nichtantragstellenden Tarifpartei inhaltliche Bedenken gegen die Geltungserstreckung des eigenen Tarifvertrages auf Tarifaußenseiter bestehen, können diese im Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung eingebracht werden.

Neben dieser inhaltlichen Erweiterung wird § 5 Absatz 1 strukturellen Änderungen unterworfen. Ein Teil der bisherigen Regelungen wird in die nachfolgenden Absätze verlagert. Insbesondere die Anforderungen an Zusammensetzung und Mitwirkung des Tarifausschusses sowie die Definition des öffentlichen Interesses an einer Allgemeinverbindlicherklärung werden in den neuen Absätzen 2 bis 5 gesondert geregelt und umfassender ausdifferenziert.

§ 5 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz

Die Regelungen in Absatz 2 konkretisieren, welche Ziele mit einer Allgemeinverbindlicherklärung insbesondere verfolgt und im Rahmen der vorzunehmenden Abwägung berücksichtigt werden können. Die zuvor in Absatz 1 aufgeführten Regelbeispiele werden hier aufgegriffen und näher definiert. Berücksichtigung finden dabei sowohl die Erwägungen des Gesetzgebers bei Erlass des Tarifautonomiestärkungsgesetzes als auch die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Kriterien zur Feststellung des öffentlichen Interesses an einer Allgemeinverbindlicherklärung in Gestalt der gesetzlichen Regelbeispiele.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann das öffentliche Interesse nicht allgemeingültig definiert werden. Zur Feststellung bedürfe es der gesamtwirtschaftlichen Daten sowie der Abwägung der gesamten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse und Eigenarten des betreffenden Wirtschaftszweiges sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Erwägungen (BAG, Beschluss vom 21.03.2018 – 10 ABR 62/16, Rn. 104).

Anhaltspunkte zur Feststellung des öffentlichen Interesses geben die Regelbeispiele des § 5. Sie begründen die gesetzliche Vermutung, dass ein öffentliches Interesse besteht. Die Sätze 2 bis 4 treffen nähere Bestimmungen, wann ein Tarifvertrag überwiegende Bedeutung erlangt hat. Maßgeblich ist weiterhin, ob die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrages durch diesen gestaltet wird. Dies setzt – bis auf die Geltung des Günstigkeitsprinzips - die Anwendung des Tarifvertrages in seiner Gänze voraus. Allerdings sind mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz die qualitativen Anforderungen an den Nachweis der überwiegenden Bedeutung gelockert worden. Bei der Frage nach der Verbreitung des Tarifvertrages kommt es nicht mehr allein auf die formelle Tarifbindung an. Auch die anderen in Satz 3 genannten Anwendungsformen können Berücksichtigung finden, um die überwiegende Bedeutung des Tarifvertrages darzulegen.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde § 5 erweitert um das Regelbeispiel der so genannten wirtschaftlichen Fehlentwicklung, die eine Allgemeinverbindlicherklärung zur Absicherung der Wirksamkeit tarifvertraglicher Normsetzung verlangt. Satz 4 enthält drei Fallgruppen, die Anwendungsbeispiele für das Vorliegen einer solchen wirtschaftlichen Fehlentwicklung beschreiben.

Eine Aushöhlung der tariflichen Ordnung kommt in Betracht, wenn in einer Branche Löhne unterhalb der Sittenwidrigkeitsgrenze gezahlt werden.

Von einer Erosion der Tarifstrukturen in einer Region oder einem Wirtschaftszweig geht der Gesetzgeber nach der Begründung zum Tarifautonomiestärkungsgesetz aus, wenn die Normsetzungskompetenz der Tarifvertragsparteien im „besonderen Maße beeinträchtigt“ ist. Dies sei insbesondere der Fall in Gebieten oder in Wirtschaftszwei-

gen, in denen der Verbreitungsgrad der Tarifverträge gering und der Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien schwach sei (BT-Drucks.18/1558, S. 49). Eine solche Erosion von Tarifstrukturen kann insbesondere angenommen werden, wenn die Tarifbindung nachhaltig eingebrochen und es den Tarifparteien nicht mehr möglich ist, ihrem in der Branche bedeutsamen Tarifvertrag aus eigener Kraft als überwiegend geltenden Standard in der Branche durchzusetzen. Geht diese strukturelle Schwäche mit negativen Folgen für die Beschäftigten, die Entwicklung der Branche, oder die Gesamtheit der Steuerzahler einher, kann der Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung die Gefahr der Schädigung tarifvertraglicher Strukturen aufgrund eines Wettbewerbs über die Arbeitsbedingungen unterbinden. Beispiele für die genannten negativen Folgen können u.a. ein erkennbarer Rückgang von Fachkräften oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sein, oder der Umstand, dass Beschäftigte neben ihrem Erwerbseinkommen auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind.

Schließlich können auch betriebliche Strukturen in einem Wirtschaftszweig den Abschluss von Tarifverträgen erschweren und ein öffentliches Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung begründen. Die Tarifbindung steigt nachweislich mit zunehmender Betriebsgröße (Vgl. z.B. Ellguth/Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen 2017, S. 1 (3)). Kleinteilige Strukturen wie in vielen Dienstleistungsbranchen, zum Beispiel in der Gastronomie, stellen ein nachhaltiges Hindernis für eine Steigerung der Tarifbindung dar und können – bei Hinzutreten weiterer Hinweise auf negative Folgen für die Beschäftigungsbedingungen – das öffentliche Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung begründen.

§ 5 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz

Der neu gefasste Absatz 3 ändert den Abstimmungsmodus im Tarifausschuss. Die Zusammensetzung des Tarifausschusses bleibt bei einem gemeinsamen Antrag unverändert.

Gemeinsame Anträge können künftig nur mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Tarifausschusses abgelehnt werden. Das bisherige Erfordernis des Einvernehmens zwischen BMAS und Tarifausschuss, ließ eine Allgemeinverbindlicherklärung nur dann zu, wenn die Mehrheit der Mitglieder im Tarifausschuss sich für die Erklärung aussprach. Im Falle einer Pattsituation scheiterte der Antrag.

Durch beidseitige Ausübung ihres Initiativrechts bringen die Tarifparteien ihre übereinstimmende Einschätzung zum Ausdruck, dass sie die Allgemeinverbindlicherklärung für notwendig halten, um die tarifliche Ordnung in der Branche zu stützen. Dieser gemeinsamen Entscheidung der Sozialpartner soll in künftigen Verfahren höheres Gewicht zukommen. Eine gegensätzliche Beurteilung des Tarifausschusses soll der Allgemeinverbindlicherklärung nur dann entgegenstehen, wenn sie von der Mehrheit seiner Mitglieder getroffen wird.

Für den Fall einer Ablehnung des Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung wird ein Begründungserfordernis eingeführt. Ziel ist es, Transparenz herzustellen über die wesentlichen Gründe, die gegen die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages sprechen. Das Beratungsgeheimnis bleibt gewahrt. Die Beratungen des Tarifausschusses erfolgen weiterhin nicht öffentlich. Nach Abschluss der Beratungen obliegt es den Ausschussmitgliedern, die wesentlichen Entscheidungsgründe darzulegen.

§ 5 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz

Für einseitige Anträge werden sowohl die Zusammensetzung als auch der Abstimmungsmodus des Tarifausschusses modifiziert. Bei einseitiger Antragstellung wird der Tarifausschuss um ein vorsitzendes, stimmberechtigtes Mitglied erweitert.

Die erweiterte Besetzung dient dazu, Pattsituationen im Tarifausschuss zu vermeiden, wenn zwischen den Mitgliedern des Tarifausschusses keine einheitliche oder Mehrheitsentscheidung herbeigeführt werden kann. Das vorsitzende Mitglied hat vermittelnde Funktion. Das gemeinsame Vorschlagsrecht der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stellt sicher, dass das vorsitzende Mitglied sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern akzeptiert wird.

Damit ein einseitig gestellter Antrag in eine Allgemeinverbindlicherklärung münden kann, bedarf es einer Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Tarifausschusses. Kommt unter den ordentlichen Mitgliedern keine Mehrheitsentscheidung zustande, entscheidet die Stimme des vorsitzenden Mitglieds.

Auch im Falle, dass die Zustimmung für einen einseitigen Antrag nicht zustande kommt, soll der Tarifausschuss künftig die wesentlichen Entscheidungsgründe darlegen. Die Ausführungen zu Absatz 3 gelten entsprechend.

§ 5 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz

§ 5 Absatz 5 konkretisiert die Besetzung des erweiterten Tarifausschusses durch Vorgaben zur Bestellung des vorsitzenden Mitglieds. Die Neuregelung orientiert sich an § 6 Mindestlohngesetz zur Besetzung der Bundesmindestlohnkommission.

§ 5 Absatz 10 Tarifvertragsgesetz

Die Änderungen im vormaligen § 5 Absatz 5 dienen der Anpassung an die veränderte Struktur des neu gefassten § 5 Absatz 1 bis 5.

§ 5 Absatz 12 Tarifvertragsgesetz

Die Änderungen im vormaligen Absatz 7 erweitern die Bekanntmachungspflicht auf die Begründung im Fall einer Ablehnung bzw. fehlenden Zustimmung für den Antrag.

Ziffer 2

Die Änderungen in § 11 Nummer 3 dient dazu, die Rechtsgrundlage für den Erlass der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes auf die Konstellation des erweiterten Tarifausschusses zu erstrecken.

Die aufgrund der Neuregelung in § 5 Absätze 3 bis 5 notwendigen Folgeregelungen in der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes bleiben dem Verordnungsgeber vorbehalten.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Die Änderung soll schnellstmöglich in Kraft treten, um die beschriebene Anreizwirkung zugunsten zusätzlicher allgemeinverbindlicher Tarifverträge zu entfalten.