

Tarifeinheit

Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der sozialen Marktwirtschaft. Sie hat sich in den letzten Jahrzehnten immer wieder bewährt und in der vergangenen größten Krise der Nachkriegszeit ihre Funktionsfähigkeit erneut eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Tarifautonomie setzt Verantwortungspartnerschaft von Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften voraus. Die Tarifakteure müssen die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Unternehmen berücksichtigen. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von dem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen getragen ist.

Tarifeinheit tragende Säule der Tarifautonomie

Eine tragende Säule der Tarifautonomie ist daher die Tarifeinheit. In den Betrieben muss für Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar sein, welcher Tarifvertrag gilt. Ohne Tarifeinheit wissen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht, woran sie sind. Der Grundsatz der Tarifeinheit ist vom Bundesarbeitsgericht zu Recht über 50 Jahre immer wieder bestätigt worden: Soweit sich in einem Betrieb mehrere Tarifverträge überschneiden, setzt sich ein Tarifvertrag durch. Solange dieser Tarifvertrag gilt, ist ein Arbeitskampf um einen Tarifvertrag mit überschneidenden Regelungsbereichen ausgeschlossen. Die Tarifeinheit wirkt so einer Zersplitterung des Tarifvertragssystems entgegen und verhindert die Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte.

„Englische Verhältnisse“ – Bedrohung für den Industriestandort

Im Vereinigten Königreich agierten zweitweise weit mehr als 600 kleine und Kleinstgewerkschaften für einzelne Arbeitnehmergruppen. Die Folge war eine stetige Bedrohung der Unternehmen von Arbeitskämpfen, unabhängig davon, ob und mit welcher Laufzeit sie Tarifvereinbarungen geschlossen hatten. Diese Entwicklung hat zu einer Schwächung der Tarifautonomie geführt. Sie ist ebenfalls ein Beitrag zur Deindustrialisierung des Landes gewesen. Ohne Tarifeinheit kann sich in der Bundesrepublik Vergleichbares ereignen. Sicher, es ist nicht wahrscheinlich, dass sich gleichsam über Nacht die Zahl der Gewerkschaften vervielfacht. Bereits ein Jahr seit der Rechtsprechungsänderung im Jahre 2010 haben sich aber bereits mehrere Gewerkschaften neu formiert oder ihre Gründung angekündigt, um wie schon bestehende Spartengewerkschaften ihr besonderes Erpressungspotential in den Unternehmen auszunutzen. Dies kann zu einer Zerfaserung der Tarifautonomie in Deutschland führen.

Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern


Die Tarifeinheit ist als ein zentrales Element der Tarifautonomie Teil der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes. Da das Bundesarbeitsgericht aufgrund seiner Rechtsprechungsänderung aus dem Jahre 2010 diesen Grundsatz ohne gesetzliche Regelung nun nicht mehr anwenden will, muss er möglichst schnell im bestehenden Tarifvertragsgesetz festgeschrieben werden. Ohne gesetzliche Regelung besteht die Gefahr, dass die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems nachhaltig beschädigt wird. Die Tarifautonomie kann dann ihre wichtige Aufgabe nicht mehr erfüllen, die Arbeitsbeziehungen sinnvoll zu ordnen und zu befrieden.

Zersplitterung der Tarifordnung verhindern

Schneller als erwartet, beginnt sich die Tariflandschaft zu fragmentieren. Innerhalb der kurzen Zeitspanne seit der endgültigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von einem Jahr haben bereits fünf Organisationen angekündigt, sich als Gewerkschaft zu formieren, mit der Formierung begonnen und teilweise die Gründung bereits abgeschlossen. Branchenübergreifend gilt dies z. B. für die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft, die alle öffentlichen aber auch die Betriebsfeuerwehroleute organisieren will. Schon zweimal hat die Gewerkschaft der Lokomotivführer (GdL) einen „tarifeinheitswidrigen“ Arbeitskampf geführt. Aufgrund der erheblichen volkswirtschaftlichen

Beispiele für Spartenorganisationen

- GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer für die Lokführer
- GdF – Gewerkschaft der Flugsicherung für die Fluglotsen
- VC – Vereinigung Cockpit für die Piloten
- UFO – Unabhängige Flugbegleiter Organisation für das Kabinenpersonal
- TGL – Technik Gewerkschaft Luftfahrt (früher: A.R.T.E.) für Techniker und Ingenieure
- DFeuG – Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft u. a. für Betriebsfeuerwehren
- NAG – Neue Assekuranz Gewerkschaft für Versicherungsangestellte



Schäden mussten bei dem jüngsten Konflikt im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs bereits mehrere Unternehmen das Tarifikat der GdL akzeptieren, obwohl bei ihnen ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten gilt. Das Verhalten der GdL weist anderen Spartengewerkschaften den Weg. Man lässt die Mehrheitsgewerkschaft verhandeln und – nachdem diese abgeschlossen hat – setzt man für einzelne Berufsgruppen noch eine Forderung drauf. Damit wird die Friedensordnung des Tarifvertragssystems, dessen Friedenspflicht nicht mehr gewährleistet wird, unterhöhlt. Die Akzeptanz für Tarifverträge bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern schwindet.

Tarifeinheit gesetzlich regeln

Wir können nicht warten, bis unsere erfolgreiche Tarifautonomie weiter zerlegt wird. Zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit ist die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit jetzt geboten. Eine solche gesetzliche Regelung der Tarifeinheit kann im bestehenden Tarifvertragsgesetz vorgenommen werden. Hierfür bedarf es nur einer schlanken Gesetzesänderung, die die wesentlichen Grundsätze der bisherigen Rechtsprechung aufgreift. Danach gilt: Soweit sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge überschneiden, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen werden (konkurrierende Tarifverträge), ist nur ein Tarifvertrag anwendbar. Zukünftig soll das der Tarifvertrag sein, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Für die Laufzeit des danach im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrags gilt – wie bisher – die Friedenspflicht. Diese erstreckt sich auf alle Tarifverträge, die nicht zur Geltung kommen oder (soweit sie neu verhandelt werden) kommen können. Der Arbeitskampf um einen Tarifvertrag, der nicht zur Anwendung kommt, verstößt gegen diese Friedenspflicht.

Publikationen

Tarifeinheit gesetzlich regeln – Tarifautonomie sichern

- Beschluss des Präsidiums der BDA, 29. März 2010
- Eckpunktepapier von BDA und DGB, Juni 2010

argumente:

- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

Tarifeinheit ist unverzichtbar

Wie bisher bedeutet Tarifeinheit nicht ein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Sie schafft vielmehr Rechtsklarheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge. Es bleibt wie bisher möglich, dass sich die Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität). Die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ist unverzichtbar, um Rechtsklarheit zu schaffen, die von Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht zu wahren und damit das bestehende Tarifvertragssystem zu gewährleisten.

Initiativen der BDA

- Gemeinsames Eckpunktepapier von BDA und DGB
- Bundespressekonferenz
- Arbeitskreis Tarifrecht
- Gespräche mit Mitgliedern der Bundesregierung, hochrangigen Vertretern des Bundeskanzleramtes und der Ministerien
- Gespräche mit führenden Vertretern der im Bundestag vertretenen Fraktionen und Parteien
- Diskussion mit Wissenschaft und Rechtsprechung

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de