

Tarifeinheit

Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Sie gründet auf der **Verantwortungspartnerschaft der Tarifvertragsparteien**, die sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und in der Krise ihre Funktionsfähigkeit aktuell erneut unter Beweis gestellt hat. Verantwortungspartnerschaft erfordert, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu 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 einem Betrieb kann für dieselbe Arbeitnehmergruppe nur ein Tarifvertrag gelten. Treffen in einem Betrieb mehrere Tarifverträge zusammen, die für dieselbe Arbeitnehmergruppe gelten sollen, muss sich ein Tarifvertrag durchsetzen. Dieser Grundsatz ist vom Bundesarbeitsgericht mehr als 50 Jahre immer wieder bestätigt worden. Die Tarifeinheit soll eine **Zersplitterung des Tarifvertragssystems**, die **Spaltung der Belegschaften** und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte verhindern. In den Betrieben muss für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt. Ohne Tarifeinheit wissen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht, woran sie sind.

„Englische Verhältnisse“ verhindern

Schon heute wird der Streik um einen Spartentarifvertrag, der wegen der Tarifeinheit keine Anwendung findet, von der Rechtsprechung vielfach als unverhältnismäßig angesehen. Für Spartengewerkschaften besteht daher das Risiko Schadensersatz leisten zu müssen, wenn sich ein Streik als unrechtmäßig herausstellt.

Fällt der Grundsatz der Tarifeinheit weg, können kleine Spartengewerkschaften jederzeit Betriebe zur Durchsetzung ihrer egoistischen Einzelinteressen lahm legen, obwohl für alle Mitarbeiter bereits ein Tarifvertrag gilt.

Die Folgen einer solchen Entwicklung sind schwerwiegende Schäden für die gesamte Wirtschaft. Es droht die Zerfaserung der Tarifordnung. Die Flächentarifverträge, die die Sozialpartner gemeinsam in den letzten Jahrzehnten modernisiert haben, verlieren ihre Anziehungskraft.

Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern

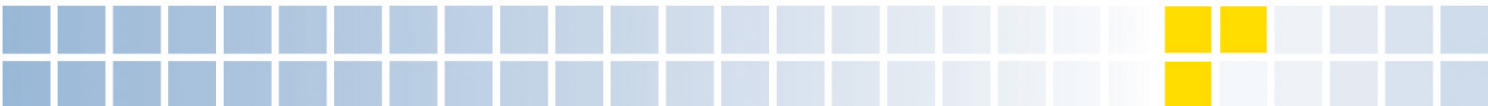
Das **Bundesarbeitsgericht** hat den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Es hat dies u. a. damit begründet, dass die Tarifeinheit bisher gesetzlich nicht geregelt ist. Daher muss die Tarifeinheit als Element einer funktionierenden Tarifautonomie im Tarifvertragsgesetz kodifiziert werden. Ohne den Grundsatz der Tarifeinheit ist eine **ordnungsgemäße Anwendung der Tarifverträge** nicht sichergestellt. Es besteht die Gefahr, dass eine wichtige Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems beschädigt wird, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden.

Tarifeinheit gesetzlich regeln

Vor diesem Hintergrund ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit zur **Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit** geboten, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern. Eine solche gesetzliche Regelung der Tarifeinheit könnte im bestehenden Tarifvertragsgesetz wie folgt vorgenommen werden:

Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen werden (konkurrierende Tarifverträge) so ist **nur der Tarifvertrag** anwendbar, an den die Mehrzahl der Ge-

Es besteht die Gefahr, dass Betriebe wie in den 70er Jahren wie in England, jederzeit von Streiks unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen betroffen sind, obwohl es einen Tarifvertrag gibt, der für alle Arbeitnehmer im Betrieb gilt. Dies hat in England zur empfindlichen Schwächung der Tarifautonomie und zur Deindustrialisierung des Landes beigetragen.



werkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Maßgeblich ist bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb **mehr Mitglieder** hat.

Für die Laufzeit des danach im Betrieb anzuwendenden Tarifvertrags gilt – wie bisher – die **Friedenspflicht**. Diese muss auch auf angestrebte Tarifverträge erstreckt werden, die nicht zur Geltung kommen können. Der Arbeitskampf um einen Tarifvertrag, der nicht zur Anwendung kommt, ist unverhältnismäßig. Die Friedenspflicht gilt während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages auch gegenüber anderen Gewerkschaften.

Tarifeinheit bedeutet nicht Tarifmonopol

Wie bisher bedeutet eine solche gesetzliche Regelung 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**). Das Ziel der Initiative von BDA und DGB ist es, Rechtsklarheit zu schaffen, die von Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht zu wahren und das bestehende System der Tarifverträge zu gewährleisten.

Initiativen der BDA

- Gemeinsamer Vorschlag von BDA und DGB
- Arbeitskreis Tarifrecht
- Gespräche mit Vertretern der Regierung und der Opposition
- Bundespressekonferenz

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

Ansprechpartner

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de