



## **Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln**

1. Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft und hat sich in den letzten Jahrzehnten nachhaltig bewährt. Die Tarif- und Betriebspartner haben dies gerade in der Krise erneut unter Beweis gestellt.

BDA und DGB wollen die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern und schlagen deshalb gemeinsam vor, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, um ihn auch in Zukunft zu gewährleisten. Die Tarifeinheit ist eine unverzichtbare Säule der Tarifautonomie. Sie verhindert eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte. Es muss in den Betrieben für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt.

Die Verantwortungspartnerschaft der Tarifpartner erfordert, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Betriebe zu berücksichtigen. Die Interessen der Gesamtbelegschaften dürfen nicht von Einzelinteressen verdrängt werden. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von dem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen getragen ist.

2. BDA und DGB haben die Ankündigung des zuständigen Senats des Bundesarbeitsgerichtes zur Kenntnis genommen, am Grundsatz der Tarifeinheit künftig nicht mehr festhalten zu wollen. Mit einer solchen Änderung der Rechtsprechung wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährdet.

Daher ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit jetzt geboten: Das Bundesarbeitsgericht hat in der bisherigen Rechtsprechung den Grundsatz der Tarifeinheit und die Nichtanwendbarkeit nachrangiger Tarifverträge zu Recht damit begründet, dass nur so eine ordnungsgemäße Tarifierstellung sichergestellt und Abgrenzungsprobleme zwischen unterschiedlichen betrieblichen Tarifnormen vermieden werden. Darüber hinaus dient die Tarifeinheit einer wichtigen Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden.

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat seine Absicht, den Grundsatz der Tarifeinheit jetzt aufgeben zu wollen, u. a. damit begründet, dass es an einer gesetzlichen Regelung für die Verdrängung nachrangiger Tarifverträge fehle. Vor diesem Hintergrund ist eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit auch gemäß Art. 9 Abs. 3 GG geboten, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern.

3. BDA und DGB schlagen vor, im bestehenden Tarifvertragsgesetz den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb wie folgt gesetzlich zu normieren:

Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen werden (konkurrierende Tarifverträge/Tarifpluralität), so ist nur der Tarifvertrag anwendbar, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Maßgeblich ist bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat (Grundsatz der Repräsentativität). Treffen demnach z. B.

zwei Entgelt-Tarifverträge zusammen, die das Entgelt zumindest teilweise gleicher Arbeitnehmergruppen regeln, gilt im Betrieb der Tarifvertrag, an den die größere Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern gebunden ist.

Für die Laufzeit des nach diesem Grundsatz im Betrieb anwendbaren Tarifvertrages gilt – ebenfalls wie bisher – die Friedenspflicht. Diese wird durch die gesetzliche Regelung auch auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die nach der vorstehenden Regelung nicht zur Geltung kommen könnten. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages auch gegenüber anderen Gewerkschaften. Wenn z. B. eine Gewerkschaft für eine Berufsgruppe einen Entgelt-Tarifvertrag verlangt, obwohl für diese Arbeitnehmer ein Tarifvertrag der repräsentativeren Gewerkschaft gilt, so besteht auch gegenüber der Spartengewerkschaft die Friedenspflicht für die Laufzeit des bestehenden Tarifvertrages. Arbeitskämpfe um solche Tarifverträge durch eine im Betrieb nicht repräsentative Gewerkschaft sind daher während der Laufzeit eines vorrangigen Tarifvertrages ausgeschlossen.

4. Mit der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung wird der von der bisherigen Rechtsprechung entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit beibehalten. Wie bisher bedeutet Tarifeinheit nicht ein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Die gesetzliche Regelung schafft lediglich Rechtsklarheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge.

Es bleibt deshalb auch wie bisher möglich, dass sich verschiedene Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität). Gilt z. B. ein Entgelt-Tarifvertrag für einen bestimmten Teil der Belegschaft und ein weiterer Entgelt-Tarifvertrag für eine andere Arbeitnehmergruppe des Betriebes, ohne dass sich beide Arbeitnehmergruppen überschneiden, bleiben beide Tarifverträge nebeneinander anwendbar. Es liegt keine Tarifkollision vor. Das vereinbarte Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge mit unterschiedlichen persönlichen Geltungsbereichen wird durch die vorgeschlagene Regelung nicht angetastet.

Eine entsprechende gesetzliche Regelung schließt Wettbewerb zwischen Gewerkschaften nicht aus. Die im Betrieb mitgliederstärkere Gewerkschaft kann allerdings einen vorrangigen Tarifvertrag vereinbaren, während dessen Laufzeit Friedenspflicht für alle im Betrieb gilt. Damit schafft die Regelung Klarheit, welcher Tarifvertrag im Betrieb anzuwenden ist und wahrt die von den Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht. Sie gewährleistet das bestehende System der Tarifverträge und sichert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie.