

TARIFEINHEIT

Die Tarifautonomie ist eine wesentliche sowie über Jahrzehnte bewährte Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Für eine funktionierende Tarifautonomie ist der Grundsatz der Tarifeinheit unerlässlich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen wissen, woran sie sind und welcher Tarifvertrag für sie gilt. Die Tarifeinheit ist hierfür die tragende Säule.

Tarifeinheitgesetz ist verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem am 11. Juli 2017 verkündeten Urteil entschieden, dass die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Zur Kernvorschrift des Tarifeinheitgesetzes (§ 4a TVG) hat das Bundesverfassungsgericht einzelne Auslegungshinweise für die Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben. Daneben verlangte das Bundesverfassungsgericht lediglich eine Klarstellung dahingehend, dass die Berücksichtigung der Berufsgruppen auch beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags angemessen und wirksam sein müsse. Die Tarifeinheit selbst wird als Grundsatz dadurch nicht in Frage gestellt.

Zu Recht unterstreicht das Bundesverfassungsgericht die Ordnungs- und Befriedungsfunktion sowie die Schutz- und Verteilungsfunktion von Tarifverträgen. Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber das Verhältnis konkurrierender Gewerkschaften untereinander geregelt. Wie bisher bedeutet der Grundsatz der Tarifeinheit kein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Allein im Fall der Kollision von

Tarifverträgen wird sichergestellt, dass der Tarifvertrag, an den die Mehrheit der Belegschaft gebunden ist, Vorrang hat. Das Tarifeinheitgesetz sichert so den Betriebsfrieden, indem es Anreize dafür schafft, dass verschiedene Gewerkschaften untereinander kooperieren und einheitliche Regelungen im Betrieb schaffen. Als verfassungsgemäß sind auch die die Verfahrensvorschriften zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrags im Betrieb anerkannt worden.

Gesetzliche Konkretisierung des Tarifeinheitgesetzes

Durch die vom Bundestag im November 2018 beschlossene Konkretisierung des Tarifeinheitgesetzes hat der Gesetzgeber den Gestaltungsauftrag des Gerichts angemessen umgesetzt. Die Anpassungen verändern den Charakter der Tarifeinheit als stabilisierendes Element der Arbeitsbeziehungen nicht. Die Regelung unterstreicht vielmehr, dass es nicht auf das Interesse einzelner Arbeitnehmer ankommt, sondern die Gesamtheit der Arbeitnehmergruppen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags strukturell berücksichtigt werden. Durch diesen verfahrensrechtlichen

Tarifeinheitgesetz zeigte bereits vor Inkrafttreten Wirkung

Die zwischen dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MoVe) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im letzten Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG gefundene Einigung belegt, wie das Tarifeinheitgesetz wirkt: Die Tarifvertragsparteien sollen den Versuch unternehmen, Kollisionen bereits in ihren Regelwerken autonom auszuschließen. Für den Bereich der Deutschen Bahn AG ist dies auf der Grundlage des Tarifeinheitgesetzes gelungen.

Die Tarifpartner haben in ihrem Tarifvertrag vereinbart, während seiner Laufzeit darauf zu verzichten, Forderungen durch einen Arbeitskampf umzusetzen. Würde diese Vereinbarung nicht eingehalten, käme das Tarifeinheitgesetz zur Anwendung. Dies entspricht dem Verständnis der Tarifeinheit.

Die Tarifeinheit bedeutet nicht die zwangsweise Durchsetzung von Einheitstarifverträgen, sondern die Vermeidung von Kollisionen.

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
- GDS – Gewerkschaft der Servicekräfte

TARIFEINHEIT

Bezug der Konkretisierung kommt es nicht zu einer Inhaltskontrolle von Tarifverträgen. Gleichzeitig bestätigt die Klarstellung, dass grundsätzlich dem nunmehr legaldefinierten Mehrheitstarifvertrag eine Richtigkeitsvermutung zukommt. Er führt im Konfliktfall unterschiedliche Interessen zu einem angemessenen Ausgleich und hält den Streit unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen aus den Betrieben heraus. Dies stärkt das System des Branchen- und Flächentarifvertrags

Tarifeinheit schafft Rechtssicherheit und Rechtsklarheit

Das Tarifeinheitsgesetz greift nicht ein, wenn sich Tarifverträge nicht überschneiden. Das ist z. B. dort der Fall, wo Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abstimmen und ihre Tarifverträge somit für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen gelten. Eine Kollisionsregelung ist ebenfalls nicht notwendig, wo Gewerkschaften gemeinsam ihre Tarifverträge in einer Tarifgemeinschaft verhandeln oder inhaltsgleiche Tarifverträge abschließen. Die Auflösung einer Tarifkollision durch das Tarifeinheitsgesetz ist auch dort überflüssig, wo Gewerkschaften den Tarifvertrag einer vorrangig agierenden Gewerkschaft nachzeichnen. Der Grundsatz der Tarifeinheit greift als Kollisionsregelung mithin nur subsidiär. Eine nach dem Grundsatz der Tarifeinheit auflösungsbedürftige Tarifpluralität liegt nur vor, soweit sich die Geltungsbereiche unterschiedlicher Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften überschneiden. In Einzelfällen müssen durch Tarifvertrag garantierte Leistungen, auf die sich der Arbeitnehmer typischerweise einstellt, erhalten bleiben.

Tarifeinheit sichert betriebliches Miteinander

Berufs- und Sparten Gewerkschaften vertreten zumeist berufsständische Interessen und orientieren sich nicht an einer gemeinschaftlich gefundenen ausgleichenden Lohnpolitik. Die Beschäftigungswirkung auf alle Arbeitnehmer eines Betriebs droht dadurch völlig aus dem Blick zu geraten. Sparten Gewerkschaften können höhere Löhne fordern und diese durch ihr Streikpotential auch durchsetzen. Tarifpluralität setzt einen Anreiz, sich abzuspalten und weitere Berufsgruppengewerkschaften zu gründen. Die Lohndifferenzierung findet nicht mehr über die Leistung statt, sondern richtet sich nach der Streikmacht. Hochqualifizierte Arbeitnehmer und Beschäftigte in Schlüsselpositionen, die sich nur schwer ersetzen lassen, könnten unter der Tarifpluralität mehr Druck ausüben. Für die gleichen Arbeitnehmer eines Betriebs können aber nicht unterschiedliche Tarifverträge gelten. Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip ist ein geeignetes Mittel, um den vorrangigen Tarifvertrag zu bestimmen und stärkt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Damit wird keiner Gewerkschaft die Möglichkeit genommen, sich im Betrieb zu betätigen.

Mehrheitsprinzip

Es setzt sich derjenige Tarifvertrag durch, der den Erfordernissen und Eigenarten eines Betriebs am ehesten gerecht wird. Das ist der Tarifvertrag, der für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb gilt oder gelten würde.

Das Bundesverfassungsgericht hat bestätigt, dass das Mehrheitsprinzip ein faires Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gewährleistet.

Dadurch werden Rechtsklarheit und Rechtssicherheit als notwendige Voraussetzungen einer funktionierenden Tarifautonomie gewährleistet.

PUBLIKATIONEN

Tarifeinheit stärkt Tarifautonomie

Stellungnahme zum Gesetz zur Wiederherstellung der Tarifeinheit, Dezember 2014

Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung zielgerichtet gestalten

Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Qualifizierungschancengesetz einschließlich der Regelung zur Tarifeinheit, November 2018

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de