

Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit

Im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode ist vereinbart worden: „Um den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Durch flankierende Verfahrensregelungen wird verfassungsrechtlich gebotenen Belangen Rechnung getragen.“

Den Koalitionen kommt seit jeher nach dem Bundesverfassungsgericht die "im allgemeinen Interesse liegende Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens" zu (BVerfG v. 20.10.1981, Az. 1 BvR 404/78). Die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie kann durch ungeordnete Tarifpluralitäten beeinträchtigt werden. Die Friedenspflicht des Tarifvertrags wird entwertet, wenn sich ein bereits tarifgebundener Arbeitgeber einer Vielzahl weiterer Forderungen und ggf. Arbeitskampfmaßnahmen konkurrierender Gewerkschaften gegenüberstellt. Zudem können innerbetriebliche Verteilungskämpfe den Betriebsfrieden gefährden, soweit sich Interessengegensätze innerhalb der Belegschaft, die unter dem Grundsatz der Tarifeinheit intern von den Gewerkschaften zum Ausgleich gebracht werden, in die Tarifverhandlungen verlagern. Die Akzeptanz einer betrieblichen Lohnpolitik, die vor allem die besonderen Machtpositionen einzelner Berufsgruppen im Betriebsablauf prämiert, ist gering.

Die Bundesregierung hat sich auf folgende Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit verständigt:

1. Um die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems sicherzustellen, wird eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit vorgesehen, durch die Tarifpluralitäten aufgelöst werden.
2. Eine Auflösung ist nicht erforderlich, wenn die Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abgestimmt haben und die Tarifverträge jeweils für verschiedene Arbeitnehmergruppen gelten (sog. gewillkürte Tarifpluralität).
3. Eine Auflösung ist ebenfalls nicht erforderlich, wenn die Gewerkschaften inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen haben (sog. Anschlusstarifverträge).
4. Zur Auflösung wird auf das Mehrheitsprinzip im Betrieb abgestellt: Die definitorische Ausgestaltung erfolgt in der weiteren Gesetzesausarbeitung. Soweit sich im Betrieb

Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften überschneiden, kommt nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft zur Anwendung, die im Betrieb mehr Mitglieder hat (Mehrheitsgewerkschaft). Dies schließt insoweit auch eine Erstreckung der Friedenspflicht aus dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft auf die Minderheitsgewerkschaft ein.

5. Für zu einem Stichtag bereits geltende Tarifverträge wird eine Übergangsregelung vorgesehen.
6. Um verfassungsrechtlichen Belangen Rechnung zu tragen, soll die Regelung der Tarifeinheit unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch flankierende Verfahrensregelungen abgesichert werden.