

Gesetz zu Stärkung der Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz)

In dieser Sitzungswoche wird der Deutsche Bundestag am Freitag den 22. Mai 2015 in 2./3. Lesung das Tarifeinheitgesetz verabschieden. Vorbehaltlich der Befassung und Verabschiedung durch den Bundesrat am 12. Juni 2015 wird das Gesetz dann am Tag nach seiner anschließenden Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Wesentliches Ziel und Inhalt

Mit dem Tarifeinheitgesetz stellen wir im Ergebnis den bewährten Rechtszustand wieder her, der bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in 2010 galt: In jedem Betrieb soll für eine Beschäftigtengruppe nur ein Tarifvertrag gelten. Damit setzen wir eine entsprechende Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag um, dies unter Einbindung der Sozialpartner verfassungsfest festzuschreiben.

Das Gesetz ist ein weiterer Baustein zur Sicherung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Der Grundsatz der Tarifeinheit greift als Kollisionsregel nur subsidiär ein, wenn es den Tarifvertragsparteien nicht gelingt, durch autonome Entscheidungen Tarifkollisionen zu vermeiden. Kann eine Tarifkollision nicht vermieden werden, ist in dem Umfang, in dem sich in einem Betrieb die Tarifverträge überschneiden, nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Zum Schutze kleiner Gewerkschaften sind besondere Verfahrensregelungen vorgesehen: Gegenüber der Arbeitgeberseite erhält die Minderheitsgewerkschaft ein vorgelagertes Anhörungsrecht. Zudem wird ihr nachgelagert ein Recht zur Nachzeichnung des Mehrheits-tarifvertrages eingeräumt.

Wir wollen mit dem Gesetz dafür sorgen, dass die Tarifautonomie sich auch weiterhin an den Interessen der Gemeinschaft sowie dem Wohl des Gesamtbetriebes und aller dort Beschäftigten ausrichtet. Denn die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit steht nicht im leeren Raum, sondern ist verknüpft mit gesellschaftlicher Verantwortung aller Beteiligten.

Letztes Mittel: Herstellung der Tarifeinheit durch Gesetz

Der Grundsatz der Tarifeinheit kommt nur dann zur Anwendung, wenn es den Tarifvertragsparteien nicht gelingt, durch eigenes Handeln Tarifkollisionen zu vermeiden. Tarifkollisionen können etwa vermieden werden, indem

- die Gewerkschaften ihre jeweiligen Zuständigkeiten abstimmen und so dafür sorgen, dass ihre Tarifverträge für verschiedene Arbeitnehmergruppen gelten.

- die Gewerkschaften übereinkommen, dass der Tarifvertrag einer Gewerkschaft durch den Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft ergänzt werden kann. Ein ergänzender Tarifvertrag könnte etwa zusätzliche Regelungen für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe vorsehen.
- die Gewerkschaften ihre Vorstellungen und Forderungen miteinander abstimmen und dann gemeinsam ihre Tarifverträge in einer Tarifgemeinschaft verhandeln oder inhaltsgleiche Tarifverträge abschließen.
- innerhalb eines Dachverbandes Gewerkschaften bestehende verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren genutzt werden.

Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip

Kann eine Tarifkollision nicht vermieden werden, wird in dem Umfang, in dem sich in einem Betrieb die Tarifverträge überschneiden, nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar sein, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Der Rückgriff auf das Mehrheitsprinzip ist besonders geeignet, die mit dem Gesetz verfolgten Ziele zu erreichen. Es wird der Tarifvertrag angewendet, der die größte Akzeptanz in der Belegschaft besitzt. Zugleich lässt das Mehrheitsprinzip dem durch Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ermöglichten Koalitionswettbewerb von Gewerkschaften genug Raum. Die Mehrheitsverhältnisse in den Gewerkschaften (das heißt die Anzahl der durch sie vertretenen beschäftigten Arbeitnehmer in einem Betrieb) sollen durch notarielle Erklärung nachgewiesen werden können. Der Betriebsbegriff wird durch den Gesetzentwurf nicht neu geregelt. Damit bleibt es beim bestehenden Betriebsbegriff. Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist eine organisatorische Einheit, mit der ein Arbeitgeber arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Danach kann ein Unternehmen bei entsprechender Strukturierung mehrere Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes haben. Konzerne wie die Deutsche Bahn sind in zahlreiche Betriebe untergliedert.

Umgekehrt können durch Tarifvertrag mehrere Betriebe zu einem Betrieb zusammengefasst werden. Die im Gesetzesentwurf dazu angesprochene Regelung des § 3 Betriebsverfassungsgesetz ist eigentlich darauf gerichtet, die Errichtung effektiver Betriebsratsstrukturen durch Tarifvertrag zu ermöglichen. Im Kontext der Tarifeinheitsregelung wird auf sie zurückgegriffen, um größere Einheiten für die Mehrheitsermittlung schaffen zu können. Anders als von Arbeitgeberseite gefordert, wird für die Tarifeinheit nicht das gesamte Unternehmen als Bezugsgröße gewählt. Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip gibt damit weiterhin auch kleineren Gewerkschaften die Möglichkeit, in ihren jeweiligen Betrieben die Mehrheit stellen zu können.

Wir treffen damit eine Regelung, die möglichst wenig in das Gefüge der Sozialpartner eingreift und die Hauptverantwortung für eine verantwortungsvolle Tarifpolitik bei ihnen belässt. Aus dieser Verantwortung für das Allgemeinwohl werden wir weder große noch kleine Gewerkschaften entlassen.

Schutz kleiner Gewerkschaften durch besondere Verfahrensregelungen

Mit Verfahrensregelungen tragen wir den verfassungsrechtlichen Belangen von Minderheitsgewerkschaften Rechnung. Eine Minderheitsgewerkschaft erhält gegenüber der verhandelnden Arbeitgeberseite ein Anhörungsrecht und Gelegenheit, der Arbeitgeberseite ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen. Mit der Einräumung eines Nachzeichnungsrechts soll den Nachteilen entgegen gewirkt werden, die einer Gewerkschaft durch die Verdrängung ihres bereits abgeschlossenen Tarifvertrages im Wege der gesetzlichen Tarifeinheit entstanden sind. Das Nachzeichnungsrecht bezeichnet den Anspruch einer Gewerkschaft auf Abschluss eines Tarifvertrags mit der Arbeitgeberseite, der inhaltlich mit dem von einer konkurrierenden Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag identisch ist.

Kein Eingriff in das Streikrecht

Das Gesetz regelt nicht das Arbeitskampfrecht. Es ist auch nicht das Ziel des Gesetzes, das Streikrecht zu regeln oder einzuschränken. Ziel ist es vielmehr, dem Tarifvertrag seine Ordnungs- und Befriedungsfunktion zurückzugeben und Tarifkonkurrenzen zu vermeiden bzw. zu regeln.

Es gilt wie bisher: Ein Arbeitskampf muss verhältnismäßig bleiben. Ob ein Arbeitskampf verhältnismäßig ist, muss in jedem Einzelfall vom Gericht neu entschieden werden. Dabei haben die Gerichte insbesondere umfassend zwischen den Zielen des Streiks und die durch den Streik entstehenden Nachteile beim Arbeitgeber und dem Allgemeinwohl abzuwägen. Dabei kann natürlich auch das Prinzip der Tarifeinheit eine Rolle spielen, wird es aber in der Rechtswirklichkeit vermutlich kaum bzw. nur in klarsten Fällen von Mehrheitsverhältnissen im Betrieb. Möglicherweise tritt aber auch ein, was der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 4. Mai 2015 äußerte: Danach könnten Gerichte im einstweiligen Verfügungsverfahren gar nicht über die Rechtmäßigkeit von Streiks unter Beachtung des Grundsatzes der Tarifeinheit entscheiden, weil es generell ausgeschlossen sei, im einstweiligen Verfügungsverfahren Mehrheitsverhältnisse festzustellen.

Verfassungskonformität des Gesetzes

Bei der Vorbereitung und Erarbeitung des Gesetzesentwurfes wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales größter Wert darauf gelegt, dass die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes mit unserer Verfassung, insbesondere dem Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz, in Einklang stehen. Daher wurde die Verfassungskonformität im Vorfeld des Gesetzesentwurfes intensiv durch die Verfassungsressorts (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz bzw. Bundesministerium des Inneren) geprüft und bejaht.

In der Anhörung vom 4. Mai 2015 war die an dieser Einschätzung geübte Kritik zentraler Gegenstand der Erörterungen. Dabei trat insbesondere der ehemalige Vorsitzende der Bundesverfassungsgerichts Prof. Hans-Jürgen Papier der Rechtsvorstellung entgegen, dass Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz nach denselben verfassungsrechtlichen Maßstäben zu prüfen sei wie die „natürlichen“ Freiheitsrechte wie z. B. die Meinungsfreiheit oder die Versammlungs-

freiheit. Vielmehr sei der Gesetzgeber von Verfassung wegen in der Pflicht, die sich widerstreitenden Interessen der (durch Gesetz) zur Normsetzung befugten Parteien durch gesetzliche Regelungen einen Rahmen zu setzen, der im Fall von Normenkollisionen bzw. -konkurrenzen für rechtssichere und rechtsklare Regelungen sorgt. Durch die Sicherstellung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit verwirkliche der Gesetzgeber im Grunde Verfassungswerte von hohem Rang. Dabei habe der Gesetzgeber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hierbei einen großen Handlungs- und Beurteilungsspielraum. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes seien deswegen auch nicht zu erkennen.

13. Mai 2015