

Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit zur Sicherung des Betriebsfriedens und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland

**Positionen des ASL zur aktuellen Diskussion über
die Tarifpluralität**

ASL

*Arbeitgeberverband
Spedition und Logistik Deutschland e. V.*

Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit zur Sicherung des Betriebsfriedens und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland

Herausgeber:

ASL Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.
Weberstraße 77
53113 Bonn

Kontakt: RA Andreas Stommel, RA Thomas Röll

Tel.: +49 (0) 228 91440-25

Fax: +49 (0) 228 91440-725

E-Mail: ASommel@dslv.spediteure.de

www.dslv.org

Die in diesem Positionspapier bereitgestellten Informationen wurden sorgfältig recherchiert, geprüft und verarbeitet. Jedoch kann keine Garantie dafür übernommen werden, dass alle Angaben zu jeder Zeit vollständig, richtig und in letzter Aktualität dargestellt sind. Der ASL weist ausdrücklich darauf hin, dass dieses Positionspapier nur allgemeine Informationen enthält und auf keinen Fall die rechtliche oder sonstige Beratung für Maßnahmen im Einzelfall ersetzt. Soweit es sich nicht um vorsätzliche oder grob fahrlässige falsche Informationen handelt, ist eine Haftung des ASL ausgeschlossen.

Die Inhalte dieses Positionspapiers sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verfassers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmungen, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Stand: November 2013

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. ASL-Position	5
2. Grundprobleme der Tarifpluralität und Rechtsprechung des BAG im Wandel	6
a. Rechtslage bis zur Rechtsprechungsänderung	6
b. Neue Rechtsprechung seit dem Jahr 2010	6
c. Folgen der Tarifpluralität	7
3. Positionen der politischen Parteien	9
a. CDU/CSU	9
b. SPD	9
c. Aktuelle Koalitionsverhandlungen	9
4. Gesetzesinitiativen, insbesondere der BDA	10
5. Gesetzesinitiative des ASL	12

Vorwort

Tarifeinheit für Rechtssicherheit und Betriebsfrieden

In sehr vielen Unternehmen spielen Tarifverträge für die Arbeitsbedingungen des einzelnen Arbeitnehmers eine große Rolle. Gleichzeitig bemühen sich immer mehr Gewerkschaften um einzelne Berufsgruppen oder fühlen sich für ganze Betriebe tarifzuständig. In der Speditions- und Logistikbranche versucht seit einiger Zeit insbesondere in der Kontraktlogistik die IG-Metall die Tarifoheit von ver.di anzugreifen. Unternehmen sehen sich immer häufiger mehreren Gewerkschaften gegenüber, die jeweils eigene Tarifverträge einfordern und um die Gunst der Arbeitnehmer konkurrieren. Das Problem der „Häufung der Tarifverträge“ in einem Betrieb (zum Beispiel Tarifpluralität) wird in den deutschen Gesetzen nicht explizit geregelt. In der Vergangenheit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Tarifpluralität über das Prinzip der Tarifeinheit gelöst. Danach setzte sich der sachnähere beziehungsweise speziellere Tarifvertrag durch, soweit sich in einem Betrieb mehrere Tarifverträge überschneiden. Die Tarifeinheit hat somit den Betriebsfrieden gefördert und gegen eine Spaltung der Belegschaft und Vervielfachung kollektiver Konflikte gewirkt.

Das Prinzip der Tarifeinheit (ein Betrieb = ein Tarif) hat das BAG jedoch im Jahr 2010 auch unter Hinweis auf eine fehlende gesetzliche Regelung aufgehoben. Diese Entscheidung öffnet den Weg zur Tarifpluralität und zur Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb.

Der Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V. (ASL) setzt sich für eine Regelung der Tarifeinheit im Gesetz ein, um sowohl den Arbeitgebern als auch der Belegschaft die für die Erledigung ihrer Aufgaben dringend erforderliche Rechtssicherheit zurück zu geben.

RA Thomas Röhl

Geschäftsführer

Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.

RA Andreas Stommel

Geschäftsführer

1. ASL-Position

Der ASL fordert, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, um Tarifpluralität zu vermeiden.

Die Tarifpluralität stellt eine stetige Bedrohung der Unternehmen mit Arbeitskämpfen und Streiks dar, weil nunmehr auch kleinere Gewerkschaften erfolgreich für ihre jeweilige Berufsgruppe (so genannte Spartengewerkschaften) Tarifverträge abschließen können. Aber auch die großen Branchengewerkschaften konkurrieren untereinander, um die Alleinzuständigkeit für einen Betrieb zu erlangen.

Ziel einer gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit ist es, wieder Gleichheit, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit herzustellen.

Nach Meinung des ASL sollte dabei diejenige Gewerkschaft tarifpolitisch für ein Unternehmen zuständig sein, die dem Betrieb auf Grund des wirtschaftlichen Schwerpunktes fachlich und sachlich am Nächsten steht. Die Tarifverträge der anderen Gewerkschaften würden wegfallen. Es kommt damit im Wesentlichen auf den wirtschaftlichen Schwerpunkt eines Betriebes und nicht auf den Organisationsgrad einer Gewerkschaft an.

Der Gesetzgeber würde hiermit sowohl die Konkurrenzsituation zu den so genannten Spartengewerkschaften als auch die Wettbewerbssituation zwischen den großen Branchengewerkschaften wie zum Beispiel ver.di und IG-Metall lösen.

2. Grundprobleme der Tarifpluralität und Rechtsprechung des BAG im Wandel

Tarifpluralität liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmer eines Arbeitgebers unterschiedliche Tarifverträge gelten. Zur Tarifpluralität kommt es vor allem dann, wenn ein Arbeitgeber/-verband mit mehreren verschiedenen Gewerkschaften Tarifverträge abschließt. Für diese Konstellation sieht der Wortlaut des Tarifvertragsgesetzes (TVG) keine Lösung vor, obwohl hiermit insbesondere für den Arbeitgeber erhebliche Planungsschwierigkeiten und Risiken verbunden sind. Zudem ist das Arbeitskampfrecht in Deutschland nicht gesetzlich geregelt, sondern es wird „lediglich“ von den Gerichten im Rahmen der richterlichen Rechtsfortbildung ausgestaltet. Maßstab hierfür ist der in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) vorgegebene Grundsatz der Koalitionsfreiheit.

a. Rechtslage bis zur Rechtsprechungsänderung

Die bisherige Rechtsprechung des BAG hat diese Fragen über das Prinzip der Tarifeinheit im Verbund mit dem Vorrang des sachnäheren Tarifvertrags gelöst (Spezialitätengrundsatz). Hiernach verdrängt der jeweils speziellere Tarifvertrag alle anderen Tarifverträge, so dass diese nicht mehr zur Anwendung gelangen. Speziellerer Tarifvertrag ist derjenige, der dem Betrieb räumlich, fachlich und persönlich am Nächsten steht.

Das BAG begründete seine Rechtsprechung insbesondere damit, dass der Grundsatz der Tarifeinheit aus den übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit folge. Die Anwendung mehrerer Tarifverträge, die von verschiedenen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden, müssten in einem Betrieb zu praktisch kaum lösbaren Schwierigkeiten führen.

b. Neue Rechtsprechung seit dem Jahr 2010

Im Jahr 2010 hat das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Danach wird die Tarifpluralität nicht durch den Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst. Das BAG führt hierzu aus:

- Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebs unmittelbar. Diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Bindung wird nicht dadurch verdrängt, dass für den Betrieb mehr als ein Tarifvertrag gilt.
- Die hierdurch eintretende Tarifpluralität kann nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit dahingehend aufgelöst werden, dass nur ein Tarifvertrag für den Betrieb gilt. Ein solcher Rechtsgrundsatz besteht nicht.

Die wichtigsten Einwände, die das BAG gegen die Lehre der Tarifeinheit erhoben hat, gründen sich auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Abs. 3 GG. Das Zurücktreten eines Tarifvertrages hinter den sachnäheren Tarifvertrag greife in diese Koalitionsfreiheit ein. Für den Grundsatz der Tarifeinheit bestünde weder eine gesetzliche noch eine gewohnheitsrechtlich anerkannte Rechtsgrundlage. Das BAG räumt aber gleichzeitig auch ein, dass dieser gesetzlose Zustand sich eventuell auf ein rechtspolitisches Versäumnis begründe.

c. Folgen der Tarifpluralität

Gelten verschiedene Tarifverträge gleichzeitig in einem Betrieb, sind erhebliche Probleme für die Arbeitgeber, aber auch Nachteile für die Arbeitnehmer zu erwarten. Der Arbeitgeber muss sich auf eine Vielzahl von Tarifverträgen mit verschiedenen Vertragspartnern, gegebenenfalls verschiedenen Laufzeiten und verschiedenen Inhalten einstellen. Aber auch für die Arbeitnehmer besteht das Risiko einer Desolidarisierung der Belegschaft, die nunmehr in Verteilungskämpfen gegeneinander treten.

Im Einzelnen:

- Vervielfachung kollektiver Konflikte und umfangreiche Arbeitskämpfe

Mit dem Verlust der Tarifeinheit gibt es auch keine einheitliche Friedenspflicht mehr, die während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages alle Gewerkschaften im Betrieb bindet. Die betriebliche Planungssicherheit wird hierdurch gefährdet und unternehmerische Entscheidungen können nur noch in eingeschränktem Maße getroffen werden.

- Überbietungswettbewerb der Gewerkschaften / Spaltung der Belegschaft

Im Kampf um Mitglieder will und muss sich jede Gewerkschaft gegenüber der Anderen profilieren. Dieser Überbietungswettbewerb wird aber von den Gewerkschaften nicht nur untereinander ausgetragen, sondern letztlich auf dem Rücken sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer. Abwerbungsaktivitäten der Gewerkschaften untereinander führen zwangsläufig zu einer Unruhe im Betrieb und zur Störung des Betriebsfriedens. Arbeitnehmer, die nach unterschiedlichen Tarifverträgen und Lohnniveau bezahlt werden, obwohl sie die gleiche Arbeit leisten, werden unzufrieden ihrer Arbeit nachgehen. Eine Spaltung der Belegschaft ist die Folge.

- Höherer Bürokratieaufwand

Unterschiedliche Laufzeiten der Tarifverträge mit unterschiedlichem Lohnniveau und sonstigen abweichenden Inhalten führen zu einem höheren Bürokratieaufwand. In diesem Zusammenhang fragt sich, wie der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer den jeweiligen Tarifverträgen zuordnen will, solange er kein Recht hat, sich nach ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit zu erkundigen.

- Nachhaltige Beschädigung der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems

Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der sozialen Marktwirtschaft und hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt. Durch eine Zersplitterung der Tariflandschaft durch die Tarifpluralität können die Tarifvertragsparteien ihre wichtige Aufgabe nicht mehr erfüllen, die Arbeitsbeziehungen sinnvoll zu ordnen und zu befrieden.

- Gefährdung des Wirtschaftsstandorts Deutschland

Ein Überbietungswettbewerb der Gewerkschaften im Kampf um Mitglieder können sich die Unternehmen in Deutschland auf Dauer nicht leisten und führt zur Tariffucht und Abwanderung ins Ausland. Eine Schwächung des Wirtschaftsstandorts Deutschland wäre die Folge.

3. Positionen der politischen Parteien

Die Probleme, die die Rechtsprechungsänderung des BAG mit sich bringt, haben mittlerweile auch die politischen Parteien aufgenommen. Es lässt sich feststellen, dass insbesondere die CDU/CSU und die SPD die Anliegen und Befürchtungen der Unternehmen und Verbände ernst nehmen und sich für eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit aussprechen.

a. CDU/CSU

In ihrem Regierungsprogramm 2013 bis 2017 „Gemeinsam erfolgreich für Deutschland“ kommen CDU/CSU zu dem Ergebnis, dass sich der Grundsatz der Tarifeinheit über Jahrzehnte bewährt hat. Der Aufgabe dieses Grundsatzes durch das BAG will man mit einer gesetzlichen Regelung begegnen.

b. SPD

In ihrem Regierungsprogramm 2013 bis 2017 „Das Wir entscheidet“ bekundet die SPD, dass sie für das Prinzip der Tarifeinheit eintritt.

c. Aktuelle Koalitionsverhandlungen

Auch in den Koalitionsverhandlungen zwischen CDU/CSU und SPD setzen sich die Verhandlungsführer beider Parteien für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ein. Kontrovers wird noch die genaue Ausgestaltung des Gesetzes diskutiert.

4. Gesetzesinitiativen, insbesondere der BDA

Noch im Jahre 2010 hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zusammen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine gesetzliche Initiative zur Verankerung des Grundsatzes der Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz zur Auflösung von Tarifpluralität gestartet. Im Jahr 2011 ist der DGB zwar aus dieser Gesetzesinitiative ausgestiegen; er betont aber, dass das politische Ziel der Tarifeinheit richtig ist und bleibt, um die Tarifpolitik zu stärken und die Tarifautonomie sicherzustellen. Zudem hat der DGB auch in seiner Satzung das Prinzip der Tarifeinheit verankert.

Der BDA fordert in seiner gesetzlichen Initiative folgende Regelungen im Sinne des repräsentativen Grundsatzes:

- Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen wurden, ist nur der Tarifvertrag anwendbar, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist (Repräsentativitätsgrundsatz). Maßgeblich darf bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich nur sein, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat.
- Die Friedenspflicht für den nach diesem Grundsatz im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag erstreckt sich auch auf konkurrierende Tarifverträge, die nach der vorstehenden Regelung nicht zur Geltung kommen können. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags auch gegenüber anderen Gewerkschaften.

Diese vorgeschlagene gesetzliche Regelung sichert die Tarifeinheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge. Es wird Rechtssicherheit und Rechtsklarheit dahingehend geschaffen, welcher Tarifvertrag im jeweiligen Betrieb gilt. Es werden insbesondere die „kleineren“ Gewerkschaften (Spartengewerkschaften) reglementiert, die für eine relativ überschaubare Berufsgruppe eigene Tarife und sonstige Arbeitsbedingungen fordern und durch umfangreiche Streiks versuchen durchzusetzen. Beeinträchtigt werden hierdurch neben dem Arbeitgeber die gesamte Belegschaft und auch die Öffentlichkeit wie die Streiks der Lokführer, Piloten oder Fluglotsen bewiesen haben.

Der gesetzliche Vorschlag der BDA regelt jedoch nicht die Konkurrenzsituation großer Branchengewerkschaften, wenn gemäß der jeweiligen Satzung eine Doppelzuständigkeit für ein Unternehmen/Branche vorliegt, wie zum Beispiel in der Spedition und Logistik hinsichtlich der Gewerkschaften ver.di und IG-Metall. Es ist gerade in der

Kontraktlogistik in der letzten Zeit zu beobachten, dass die IG-Metall mit aggressiver Mitgliederpolitik versucht, die originär zuständige Gewerkschaft ver.di aus einzelnen Betrieben zu verdrängen. Der gesetzliche Vorschlag der BDA ist hierbei eher kontraproduktiv, da er durch den Grundsatz der Repräsentativität den Konkurrenzgedanken noch verschärft. Danach wird jede Gewerkschaft nun im Kampf um Mitglieder versuchen, die andere Gewerkschaft zu überbieten, damit sie bei Tarifabschluss die Mehrzahl der Mitglieder vorweisen kann.

Es sollte eine gesetzliche Regelung gefunden werden, die sowohl die Konkurrenzsituation zu Spartengewerkschaften als auch diese zwischen großen Gewerkschaften beachtet. Einen derartigen gesetzlichen Vorschlag versucht der ASL zu formulieren.

5. Gesetzesinitiative des ASL

Der ASL nimmt die gesetzliche Initiative zur Tarifeinheit der BDA auf, setzt aber bei den Abgrenzungskriterien andere Schwerpunkte.

Der ASL fordert, die Tarifeinheit folgendermaßen im Tarifvertragsgesetz zu verankern:

- Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen wurden, ist diejenige Gewerkschaft inklusive ihrem Tarifvertrag organisations- und tarifpolitisch allein zuständig, die dem Betrieb auf Grund des wirtschaftlichen Schwerpunktes fachlich und sachlich am Nächsten steht. Die Tarifverträge der anderen Gewerkschaften fallen weg. Auf den Organisationsgrad einer Gewerkschaft (Repräsentativitätsgrundsatz) kommt es dagegen nur subsidiär an, da dieses zu massiven Abwerbungsaktivitäten zwischen den Gewerkschaften und Störungen des Betriebsfriedens führen kann.
- Die Friedenspflicht für den nach diesem Grundsatz im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag erstreckt sich auch auf konkurrierende Tarifverträge, die nach der vorstehenden Regelung nicht zur Geltung kommen können. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags auch gegenüber anderen Gewerkschaften.

Es ist richtig, auf die sachliche und fachliche Nähe der Gewerkschaft zum Betrieb abzustellen, da hierdurch den Erfordernissen des Betriebes und der tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung getragen werden kann. Branchenfremde Gewerkschaften können oftmals die spezifischen Eigenarten eines bestimmten Wirtschaftszweiges nicht ausreichend beurteilen. Zudem müssten sich die Verhandlungsführer der Tarifvertragsparteien auf neue Partner einlassen, welches teilweise eine jahrelang eingespielte und wegen der Sachkompetenz bewährte Praxis beenden würde.

Der ASL-Vorschlag löst die Konkurrenzsituation

- zu den Spartengewerkschaften, da die originär zuständige Branchengewerkschaft regelmäßig „ihrem“ Betrieb aufgrund des wirtschaftlichen Schwerpunktes fachlich und sachlich näher steht
- zwischen großen Branchengewerkschaften (zum Beispiel ver.di und IG-Metall in der Spedition und Logistik), ohne ein bewusstes und gegen den Widerspruch der anderen Gewerk-

schaften eingeleitetes Abwerben von Mitgliedern zu unterstützen.

Ausschlaggebend für die Bestimmung des wirtschaftlichen Schwerpunktes könnten die Anzahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Aufgabenbereichen, der Anteil der unterschiedlichen Leistungen am Gesamtumsatz und die technische Ausstattung des Betriebs sein:

- Die Ermittlung des wirtschaftlichen Schwerpunktes erfolgt insbesondere durch eine Zuordnung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer in einzelne Arbeitsbereiche. Diese Arbeitsbereiche werden sodann jeweils der Tarifzuständigkeit der einen oder anderen Gewerkschaft zugeordnet.
- Zudem könnte neben der Zuordnung der Arbeitnehmer auch der Anteil der unterschiedlichen Leistungen am Gesamtumsatz überprüft werden.
- Mithin bedeutsam für das wirtschaftliche Gepräge eines Betriebes ist darüber hinaus dessen technische Ausstattung und Infrastruktur.

Abschließend erfolgt eine Gesamtabwägung vorgenannter Kriterien und die Entscheidung, welche Anteile überwiegen.

Nur subsidiär wäre auf den Organisationsgrad einer Gewerkschaft zurückzugreifen.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen stellen auch keinen ungerechtfertigten Eingriff in den Schutzbereich des Artikels 9 Abs. 3 GG (Koalitionsfreiheit) dar. Denn bei seiner Gesetzesbegründung könnte sich der Gesetzgeber rechtswirksam auf die Zielsetzung berufen, durch Herstellung einer tariflichen Ordnung ein schädliches Nebeneinander von Tarifverträgen im Betrieb ausschließen zu wollen. Zudem könnte auch der Gesichtspunkt der Gewährleistung innerbetrieblicher Verteilungsgerechtigkeit als Begründung angeführt werden.