

***Es gilt das gesprochene Wort –  
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

---

## ***Die Funktionsfähigkeit der Tarifau- tonomie sichern – Tarifeinheit ge- setzlich regeln***

***Statement von***

***Arbeitgeberpräsident  
Prof. Dr. Dieter Hundt***

---

**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände  
Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**  
Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29, 10178 Berlin

**Briefadresse:**  
11054 Berlin

[bda@arbeitgeber.de](mailto:bda@arbeitgeber.de)  
[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

**T** +49 30 2033-1800  
**F** +49 30 2033-1805

Die Tarifautonomie ist ein Eckpfeiler unserer Sozialen Marktwirtschaft. Die Verantwortungspartnerschaft der Tarif- und Betriebspartner hat sich in den letzten Jahrzehnten zweifellos bewährt. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben in den letzten Jahren gemeinsam die Flächentarifverträge modernisiert und flexibilisiert. Diese Tarifordnung wollen wir gemeinsam erhalten.

Dazu ist erforderlich, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen in den Betrieben zu berücksichtigen und nicht nur Teile des Betriebes oder Teile der Belegschaft im Blick zu haben. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von einem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in dem gesamten Betrieb getragen ist.

Die Tarifeinheit ist deshalb eine unverzichtbare Voraussetzung für eine funktions- und zukunftsfähige Tarifautonomie. Für dieselbe Tätigkeit der Arbeitnehmer eines Betriebes kann nur ein Tarifvertrag gelten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen wissen, welcher Tarifvertrag gilt.

Mehrere Tarifverträge für denselben Arbeitnehmerkreis können demgegenüber zu größten praktischen Problemen führen: Stellen Sie sich vor, für die gleiche Arbeitnehmergruppe eines Betriebes bestimmt ein Tarifvertrag 40 Wochenstunden, ein anderer 37; ein Tarifvertrag regelt etwas mit, ein anderer ohne Öffnungsklausel; ein Tarifvertrag sieht Arbeitszeitkonten vor und ein anderer Tarifvertrag nicht.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist die Tarifeinheit vor allem auch deshalb unverzichtbar, weil wir uns nicht mehrfach und dauernd Tarifkonflikte in den Betrieben leisten können. Die für die Tarifautonomie grundlegende Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrages wird untergraben, wenn für jede Berufsgruppe jederzeit neue Tarifkonflikte entstehen können.

Es ist mehr als problematisch, wenn Belegschaften gespalten und die notwendige Solidargemeinschaft eines Betriebes durch einzelne Funktionsebenen und Berufsgruppen gesprengt werden kann.

Die Tarifeinheit ist deshalb aus Sicht der Arbeitgeber eine unverzichtbare Grundlage der Tarifautonomie.

BDA und DGB unterbreiten heute gemeinsam einen Vorschlag, die Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz gesetzlich zu regeln.

Anlass für diesen Vorschlag ist die Entwicklung der Rechtsprechung und die Ankündigung des Bundesarbeitsgerichtes, die bisherige Tarifeinheit aufzugeben.

Der federführende Senat des Bundesarbeitsgerichts begründet seine Absicht u. a. damit, dass die Tarifeinheit bisher gesetzlich nicht geregelt ist. Das trifft zu und deshalb wollen wir gemeinsam auf eine solche gesetzliche Regelung hinwirken.

Wir haben erste politische Gespräche geführt und unseren Vorschlag für eine Ergänzung des Tarifvertragsgesetzes unterbreitet. Wir fordern keine gänzlich neue Rechtslage. Wir wollen vielmehr die über Jahrzehnte bewährte Tarifeinheit klarstellen und ihr eine gesetzliche Grundlage geben.

Nach unserem Regelungsvorschlag soll bei sich überschneidenden, konkurrierenden Tarifverträgen derjenige Vorrang haben, an den die meisten Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden sind.

Für die Laufzeit des im Betrieb repräsentativen und damit vorrangigen Tarifvertrages gilt die Friedenspflicht. Sie soll auch gegenüber anderen Gewerkschaften gelten. Wenn z. B. eine Spartengewerkschaft für eine bestimmte Berufsgruppe im Betrieb einen eigenen Tarifvertrag verlangt, obwohl für alle Arbeitnehmer bereits ein vorrangiger, repräsentativer Tarifvertrag gilt, kann die Spartengewerkschaft einen Arbeitskampf erst nach Ende der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages führen. Anders formuliert: Nach dem Ende der Laufzeit des repräsentativen Tarifvertrages können alle Gewerkschaften ihre Forderung geltend machen, einen Tarifvertrag fordern und auch die nicht-repräsentative Gewerkschaft könnte dann einen Arbeitskampf führen.

Tarifeinheit hat nie bedeutet und wird auch zukünftig nicht bedeuten, dass Monopole für Tarifverhandlungen geschaffen werden. Es wird auch in Zukunft unterschiedliche Gewerkschaften geben und es wird auch Konkurrenz und Wettbewerb zwischen Gewerkschaften geben. Wir wollen nur, dass entsprechend dem bisherigen Grundsatz der Tarifeinheit Klarheit darüber besteht, welcher Tarifvertrag angewandt wird und dass während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages Friedenspflicht besteht.

Völlig unberührt bleibt, dass einvernehmlich mit unterschiedlichen Gewerkschaften für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen Tarifverträge vereinbart werden können. Wenn z. B. eine Gewerkschaft nur für Piloten einen Tarifvertrag abschließt und eine andere Gewerkschaft für andere Arbeitnehmer einen Tarifvertrag vereinbart, bei dem die Piloten ausgenommen sind, ist das ein Fall vereinbarter Tarifpluralität. Die Tarifverträge überschneiden sich nicht. Es besteht Klarheit, welcher Tarifvertrag anzuwenden ist und jede Seite weiß, was gilt. Die Rechtslage für eine solche vereinbarten Tarifpluralität bleibt also völlig unverändert. Das gilt auch für die Bildung von Tarifgemeinschaften verschiedener Gewerkschaften, die unverändert wie bisher möglich sind.

Wir wollen aber verhindern, dass die Tarifautonomie durch eine Vielzahl sich überschneidender Tarifverträge beliebig zerlegt werden kann.

Wenn das Bundesarbeitsgericht den bisherigen Grundsatz der Tarifeinheit aufhebt, so ist unsere Sorge, dass es zunehmend Berufsgruppen-Gewerkschaften geben

wird. Gerade in jüngster Zeit haben sich solche neuen Spartengewerkschaften gebildet. Entsprechendes planen derzeit z. B. auch die Feuerwehrverbände, u. a. für die Betriebsfeuerwehren. Unsere Sorge ist, dass diese Entwicklung zunehmen könnte und wir englische Verhältnisse bekommen mit dauernden Tarifaueinandersetzungen für einzelne Berufsgruppen – wie in den 70iger Jahren in England. Dort hat das zur vollständigen Zersplitterung der Tariflandschaft geführt und die Deindustrialisierung beschleunigt.

Unser Vorschlag wird im Ergebnis dazu führen, dass Tarifverhandlungen und etwaige Arbeitskämpfe zeitlich synchronisiert werden und die Kooperation unterschiedlicher Tarifakteure untereinander zunehmen wird.

Unser Regelungsvorschlag ist nach intensivem Dialog mit Vertretern der Rechtswissenschaft erarbeitet worden. Wir sind überzeugt, dass der Vorschlag in einer verfassungsgemäßen Weise eine gesetzliche Klarstellung und Absicherung der Tarifeinheit gewährleistet und hoffen auf eine breite politische Unterstützung.