

Tarifeinheit

Für eine funktionsfähige Tarifautonomie

Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit gilt in einem Betrieb nur ein einziger Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten regelt (ein Betrieb – ein Tarifvertrag). Dieser Tarifvertrag differenziert, wenn es um Eingruppierung und daran anknüpfendes Entgelt geht, nach den verschiedenen Funktionen und Aufgaben der Beschäftigten. Da im Betrieb (bisher) nur ein Tarifvertrag Anwendung finden konnte, beschränkten sich zulässige Arbeitskämpfe auf die Aushandlung dieses Tarifvertrages. Diesem funktionsfähigen und friedenssichernden System droht das Ende, denn das Bundesarbeitsgericht hat dem Grundsatz der Tarifeinheit 2010 die rechtliche Geltung abgesprochen.

Immer mehr Spartengewerkschaften

Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit hat schwerwiegende Konsequenzen: Bereits seit einigen Jahren bilden sich Gewerkschaften, die nicht nach Branchen, sondern nach Berufsgruppen organisiert sind, so zum Beispiel Cockpit (Piloten) oder GdL (Lokomotivführer).

Tarifverträge schließen diese Spartengewerkschaften nur für ihre Berufsgruppe ab, auch wenn diese in einem Betrieb nur einen Teil der Belegschaft ausmacht. Kommt eine Einigung mit der Arbeitgeberseite nicht zustande, kann daraus ein Arbeitskampf entstehen. Die Gewerkschaft ruft diejenigen, für die sie einen Tarifvertrag abschließen will, zur Arbeitsniederlegung auf. Die Auswirkungen einer solchen Arbeitsniederlegung gehen jedoch weit über die jeweilige Berufsgruppe hinaus. Da diese regelmäßig eine „Schlüsselstellung“ für den gesamten Betriebsablauf hat, steht häufig der ganze Betrieb still.

Streiken Piloten, hebt kein Flugzeug mehr ab, d. h. das Kabinenpersonal und sämtliche Bodenverkehrsdienste

können nicht mehr arbeiten, obwohl es nicht um den für sie maßgeblichen Tarifvertrag geht.

Betriebsfrieden ohne Tarifeinheit gefährdet

Bisher stand dieser Gefahr der Grundsatz der Tarifeinheit entgegen. Wenn es einen für alle Beschäftigten geltenden Tarifvertrag gibt, dann gilt die Friedenspflicht für alle, die unter diesen Tarifvertrag fallen. Eine Spartengewerkschaft durfte daher ihre Mitglieder nicht zu einer Arbeitsniederlegung aufrufen, wenn im Betrieb ein Tarifvertrag bestand, der für die gesamte Belegschaft galt – also auch für die Angehörigen der betreffenden Berufsgruppe.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – die Tarifeinheit sei kein rechtlich wirksamer Grundsatz der Tarifautonomie – ist nun der beschriebenen Ausnutzung einer Schlüsselstellung im Betrieb Tür und Tor geöffnet. Spartengewerkschaften haben ein erhebliches Druckpotenzial, nicht weil sie viele Beschäftigte repräsentieren, sondern weil ihre Mitglieder

Schlüsselstellungen im Betrieb innehaben und damit in der Lage sind, als Minderheit den gesamten Betrieb stillzulegen.

Die bisherige Solidarität der Belegschaft droht damit zu verschwinden. Einzelne Berufsgruppen können aufgrund ihrer Schlüsselstellung für sich besondere Arbeitsbedingungen durchsetzen, andere können dies nicht.

Der Gesetzgeber ist gefordert

Der Grundsatz der Tarifeinheit als ein viele Jahrzehnte geltendes und für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie eminent wichtiges Prinzip muss gesetzlich geregelt werden. Eine Änderung ist das nicht, sondern nur die Wiederherstellung eines lange geltenden und bewährten Zustandes.