

I. Stärkung der Tariflandschaft

Durch den Grundsatz der Tarifeinheit wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, und zwar in Bezug auf Lohngerechtigkeit, Schutz-, Befriedungs- und Ordnungsfunktion.

Die geplante Regelung hat folgende Grundzüge:

II. Subsidiäre Kollisionsregel

Der Grundsatz der Tarifeinheit kommt nur dann zur Anwendung, wenn es den Tarifvertragsparteien nicht gelingt, durch autonome Entscheidungen 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 (sog. gewillkürte Tarifpluralität).
- 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 so dann gemeinsam ihre Tarifverträge in einer Tarifgemeinschaft verhandeln oder inhaltsgleiche Tarifverträge abschließen.
- innerhalb eines Dachverbandes Gewerkschaften verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren nutzen.

Es erfolgt damit eine Regelung, die möglichst wenig in das Gefüge der Sozialpartner eingreift und die Hauptverantwortung für eine verantwortungsvolle Tarifpolitik bei ihnen belässt.

III. Kollisionsregel: 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 in besonderer Weise geeignet, die mit dem Gesetz verfolgten Ziele zu erreichen. Es gelangt der Tarifvertrag zur Anwendung, dessen Interessenausgleich die größte Akzeptanz in der Belegschaft besitzt. Zugleich gibt das Mehrheitsprinzip dem durch Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ermöglichten Koalitions-wettbewerb Raum.

Bezugspunkt für das Mehrheitsprinzip ist der **Betrieb als Solidargemeinschaft**, die in-folge der Zusammenfassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke entsteht. Betrieb ist unter anderem auch ein durch Tarifver-trag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis Nummer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes er-richteter Betrieb. Denn durch einen solchen Tarifvertrag werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Solidargemeinschaft zusammengefasst, für die eine einheitli-che Interessenvertretung durch einen gemeinsamen Betriebsrat stattfindet, der auf das Wohl der gesamten Belegschaft und nicht nur auf das Wohl einzelner Teile der Beleg-schaft verpflichtet ist.

Die Mehrheitsverhältnisse in den Gewerkschaften (das heißt die Anzahl der durch sie vertretenen beschäftigten Arbeitnehmer in einem Betrieb) sollen durch **notarielle Erklä-rung** nachgewiesen werden können.

IV. Kein Eingriff in das Streikrecht

Der Gesetzentwurf sieht keine Regelung des Arbeitskampfrechts vor.. Es gilt wie schon bislang: Ein Arbeitskampf muss verhältnismäßig bleiben. Künftig wird im Einzelfall im Sinne des Prinzips der Tarifeinheit zu entscheiden sein, ob der von einer Minderheitsge-werkschaft geführte Arbeitskampf verhältnismäßig ist. Ein Arbeitskampf ist unverhältnis-mäßig, soweit der angestrebte Tarifvertrag nach dem Grundsatz der Tarifeinheit offen-sichtlich nicht zur Anwendung gelangen kann.

V. Schutz kleiner Gewerkschaften durch besondere Verfahrensregelungen

Mit Verfahrensregelungen wird den verfassungsrechtlichen Belangen von Minderheits-gewerkschaften Rechnung getragen.

Eine Minderheitsgewerkschaft erhält gegenüber der verhandelnden Arbeitgeberseite ein **Anhörungsrecht** und Gelegenheit, der Arbeitgeberseite ihre Vorstellungen und Forde-rungen mündlich vorzutragen.

Mit der Einräumung eines **Nachzeichnungsrechts** soll den Nachteilen entgegenwirkt werden, die einer Gewerkschaft durch die Verdrängung ihres bereits abgeschlossenen Tarifvertrages im Wege der gesetzlichen Tarifeinheit entstanden sind. Das Nachzeich-

nungsrecht bezeichnet den Anspruch einer Gewerkschaft auf Abschluss eines Tarifvertrags mit der Arbeitgeberseite, der inhaltlich mit dem von einer konkurrierenden Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag identisch ist.

VI. Weiteres Verfahren

In Kürze wird die Ressortabstimmung für den Referentenentwurf eingeleitet. Geplant ist, dass dieser am 3. Dezember 2014 vom Bundeskabinett beschlossen wird und im Mai 2015 endgültig im Bundesrat verabschiedet wird. Einen Eingriff in laufende Tarifauseinandersetzungen, z.B. bei der Deutschen Bahn und der Lufthansa, wird es damit, wie immer wieder fälschlicherweise vorgebracht, nicht geben.