

## **Bundesverfassungsgericht bestätigt Tarifeinheitgesetz als verfassungsgemäß, zieht aber Leitplanken ein!**

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 11.07.2017, dass das Tarifeinheitgesetz (TEG) weitgehend in Kraft bleibt.

Mit heute verkündetem Urteil hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts entschieden, dass die Regelungen des Tarifeinheitgesetzes weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Das TEG greift immer dann, wenn es in einem Betrieb mehrere Tarifverträge für die gleichen Berufsgruppen gibt und die Gewerkschaften sich nicht einigen können. Dann soll der Tarifvertrag gelten, den die mitgliederstärkste Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber vereinbart hat. Die kleineren Gewerkschaften können dann diesen Tarifvertrag für ihre Mitglieder übernehmen.

Die Auslegung und Handhabung des Gesetzes muss allerdings der in Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen.

Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung nur insoweit, als Vorkehrungen dagegen fehlen, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig vernachlässigt werden. Der Senat sieht das Risiko, dass die Interessen kleinerer Berufsgruppen wie Piloten oder Krankenhausärzte unter den Tisch fallen.

In anderen Punkten nehmen die Richter die Arbeitsgerichte in die Pflicht und machen verbindliche Vorgaben. Sie sollen beispielsweise dafür Sorge tragen, dass kein Arbeitnehmer Zusagen verliert, auf die er bei der Lebensplanung fest vertraut hat. Dazu gehören die Altersvorsorge, eine Arbeitsplatzgarantie oder die Lebensarbeitszeit.

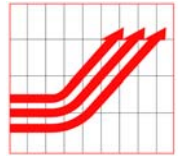
Der Gesetzgeber muss insofern Abhilfe schaffen. Bis zu einer Neuregelung darf ein Tarifvertrag im Fall einer Kollision im Betrieb nur verdrängt werden, wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat.

Das Gesetz bleibt mit dieser Maßgabe ansonsten weiterhin anwendbar.

Die Neuregelung ist bis zum 31. Dezember 2018 zu treffen.

Es gab jedoch auch zwei Richterstimme, die die Entscheidung des Ersten Senats nicht mitgetragen haben und sog. Sondervoten abgegeben haben. Die Beweggründe der beiden abweichenden Richter können auf den folgenden Seiten nachgelesen werden.

Quellen: *Pressemitteilung Nr. 57/2017 vom 11. Juli 2017 des Bundesverfassungsgerichts;*  
*www.tagesschau.de (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/bvg-tarifeinheit-101.html>);*

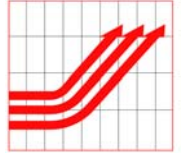


### **Abweichende Meinung des Richters Paulus und der Richterin Baer**

Richter Paulus und Richterin Baer sind sich mit dem Senat hinsichtlich der Anforderungen einig, die aus dem Freiheitsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG für Regelungen zur Sicherung der Tarifautonomie folgen. Sie können dem Urteil jedoch in der Bewertung des Mittels, mit dem der Gesetzgeber die Tarifautonomie stärken möchte, in der Entscheidung, das Gesetz fortgelten zu lassen, und in der Überantwortung grundrechtlicher Probleme an die Fachgerichte nicht folgen. Sie sind der Auffassung, das Ziel der Sicherung der Tarifautonomie sei legitim, aber das Mittel der Verdrängung eines abgeschlossenen Tarifvertrags sei zu scharf. Komplexe Fragen habe der Gesetzgeber zu entscheiden und nicht der Senat. Außerdem seien die weiteren im Urteil identifizierten verfassungsrechtlichen Defizite des Tarifeinheitsgesetzes entweder durch eine zwingende verfassungskonforme Auslegung oder durch eine Neuregelung und damit vom Gesetzgeber zu lösen.

#### **Wesentliche Erwägungen der abweichenden Meinung:**

1. Der Gesetzgeber darf auf Erosionen der Tarifbindung reagieren und Regelungen in Kraft setzen, die das Freiheitsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG in verhältnismäßiger Weise beschränken. Er darf aber weder auf eine Vorstellung „widerspruchsfreier Ordnung“ noch auf eine Einheitsgewerkschaft zielen oder Arbeitgeber vor vielfachen gewerkschaftlichen Forderungen zu schützen suchen.
2. Das Urteil beruht jedoch auf Einschätzungen der sozialen Wirklichkeit, an denen Zweifel bestehen. Weder substantiiert noch sonst belegt worden ist die These, derzeit in Tarifikollision ausgehandelte Löhne würden als ungerecht empfunden, was den Betriebsfrieden störe. Nicht zu übersehen ist auch, dass es an Kooperation zwischen Gewerkschaften aus Gründen fehlt, denen das Urteil zu wenig Bedeutung beimisst. Tarifpluralität ist Ausfluss grundrechtlicher Freiheit und insbesondere von Arbeitgebern oft gewollt, Kollisionen selten und Konflikte Teil spezifischer Entwicklungen. Es gibt seit langem klärende Verbandsverfahren. Nicht übersehen werden kann, dass die angegriffenen Regelungen auf einen einseitigen politischen Kompromiss zurückgehen, und der Gesetzgeber nicht nur scharf sanktioniert, sondern auch strukturell einseitig vorgeht.
3. Es ist fraglich, ob die angegriffenen Regelungen geeignet sind, das Ziel der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems zu erreichen. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Gesetzgeber heftigere Konkurrenzen und Statuskämpfe in einzelnen Betrieben provoziert, erscheint hoch. Auch an der Erforderlichkeit des Tarifeinheitsgesetzes bestehen erhebliche Zweifel. Die angeführte Änderung in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat nicht dazu geführt, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigt wurde; schon vor 2010 gab es keine durchgängige Tarifeinheit im Betrieb. Mit der Verdrängung eines Tarifvertrags nur nach einem gerichtlichen Beschlussverfahren steht ein milderer, als Anreiz zur Kooperation der Tarifvertragsparteien aber ebenso wirksames Mittel zur Verfügung.
  - a) Das Tarifeinheitsgesetz ist nicht nur hinsichtlich des Berufsgruppenschutzes im anwendbaren Tarifvertrag grundrechtlich unzumutbar. Die Unzumutbarkeit betrifft auch die im Urteil noch ermöglichte Auslegung der Regelung als Verdrängung eines Tarifvertrags ohne arbeitsgerichtlichen Beschluss. Das Urteil überlässt die Handhabung der Kollisionsregel insoweit den Arbeitsgerichten. Die Auslegung, wonach dem gerichtlichen Beschlussverfahren klärende Gestaltungswirkung zukommt, ist dann verfassungsrechtlich zwingend. Nur wenn die Verdrängung eines Tarifvertrags im Kollisionsfall an ein konstitutives Beschlussverfahren gebunden wird, schafft dies Rechtssicherheit und vermeidet unkalkulierbare und das Tarifvertragssystem zusätzlich belastende Unsicherheiten.
  - b) Das Urteil geht zu Recht davon aus, dass es mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar wäre, wenn die Kollisionsregelung auch zum Verlust langfristig angelegter, die Lebensplanung der Beschäftigten berührender Ansprüche aus einem Tarifvertrag führen würde. Das hat



der Gesetzgeber nicht berücksichtigt. Es ist nicht an den Gerichten, diese Lücke zu füllen. Wo grundrechtlich klar geschützte Belange einfach ignoriert worden sind, liegt es in der Verantwortung des Gesetzgebers, sich für eine von vielen denkbaren Regelungen zu entscheiden.

- c) Hinter der Annahme der Senatsmehrheit, die Nachzeichnung eines Tarifvertrags einer anderen Gewerkschaft halte den Verlust des eigenen Tarifvertrags in Grenzen, steht eine gefährliche Tendenz, die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als einheitlich aufzufassen. Die Vorstellung, es komme nicht auf den konkret ausgehandelten Vertrag an, solange überhaupt eine Tarifbindung bestehe, privilegiert in der Sache die großen Branchengewerkschaften. Dies widerspricht dem Grundgedanken des Art. 9 Abs. 3 GG, der auf das selbstbestimmte tarifpolitische Engagement von Angehörigen jeden Berufes setzt.
- d) Das Urteil eröffnet die Möglichkeit, dass im gerichtlichen Beschlussverfahren die Mehrheitsverhältnisse der Gewerkschaften in einem Betrieb offengelegt werden. Solange der Gesetzgeber keine Vorkehrungen trifft, die damit einhergehende Verschiebung der Kampfparität zu verhindern, ist auch dies nicht zumutbar.
4. Der Senat ist sich zwar einig, dass eine Regelung, die keinerlei Rücksicht auf die spezifischen Interessen und Bedürfnisse derjenigen nimmt, deren Tarifverträge in einem Betrieb verdrängt werden, nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Dann kann jedoch die insoweit verfassungswidrige Norm nicht mehr fortgelten. Die Nichtigkeit als Regelfolge ist zwar hart, aber eindeutig normiert; die anerkannten Gründe für die ausnahmsweise Fortgeltung verfassungswidriger Normen liegen nicht vor. Daher hätte das Tarifeinheitsgesetz jedenfalls insoweit für verfassungswidrig und nichtig erklärt werden müssen; § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG wäre bis zu einer Neuregelung unanwendbar. Wo der Gesetzgeber die Weichen für eine zumutbare Einschränkung der Koalitionsfreiheit nicht gestellt hat, ist er selbst gefragt. Der Senat verlangt nun von den Fachgerichten die Überprüfung der sachlichen Angemessenheit von Tarifverträgen. Hingegen vertraut Art. 9 Abs. 3 GG der eigenverantwortlich wahrgenommenen Freiheit der Tarifvertragsparteien.