



---

## Aktueller Begriff

### Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz

---

Am 11. Juli 2017 hat der erste Senat des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) über mehrere Verfassungsbeschwerden gegen § 4a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) entschieden. Diese Vorschrift ist durch das am 10. Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz eingeführt worden.

§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG bestimmt für den Fall, dass in einem Betrieb mehrere Tarifverträge Geltung beanspruchen, dass nur der Tarif derjenigen Gewerkschaft angewandt werden muss, die in diesem Betrieb die meisten Mitglieder hat. Anlass für diese gesetzliche Regelung der Tarifeinheit war ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2010. Darin gab es seine bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit mit Rücksicht auf das in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) garantierte Grundrecht der Koalitionsfreiheit ausdrücklich auf und ließ die Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb zu. Die nun gesetzlich angeordnete **Verdrängung der Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften** soll der Gesetzesbegründung zufolge einen Anreiz zur Kooperation der konkurrierenden Gewerkschaften im Vorfeld von Tarifverhandlungen bieten und dadurch die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern. Die Regelung war wegen des damit verbundenen Grundrechtseingriffs im Gesetzgebungsverfahren vielfach auf Kritik aus der Fachwissenschaft gestoßen. Die beschwerdeführenden Gewerkschaften sahen sich durch die Neuregelung in ihrem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und selbstbestimmte tarifpolitische Bestätigung verletzt.

Das BVerfG hebt in seinem Urteil hervor, dass Art. 9 Abs. 3 GG alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen einschließlich des Arbeitskampfs schützt. Die Tarifvertragsparteien müssten ihre Angelegenheiten grundsätzlich selbstverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme regeln können. Art. 9 Abs. 3 GG vermittele jedoch weder ein „Recht auf absolute tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht zum eigenen Nutzen“ noch eine Bestandsgarantie bestehender Koalitionen. Der Gesetzgeber dürfe allerdings nicht bestimmten Gewerkschaftstypen generell die Existenzgrundlage entziehen. Es sei ein legitimes Ziel, strukturelle Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Tarifverhandlungen einen fairen Ausgleich ermöglichen. Dazu zählten auch Regelungen zum Verhältnis der Tarifvertragsparteien auf derselben Seite. Dem Gesetzgeber komme dabei ein weiter Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum zu.

Die angeordnete Tarifverdrängung kraft Gesetzes sei zwar eine schwerwiegende Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit, die bereits als Vorwirkung Organisation, tarifpolitische Ausrichtung und Verhandlungsfähigkeit der Gewerkschaften erheblich beeinträchtige. Die Beeinträchtigungen seien jedoch bei verfassungskonformer restriktiver Auslegung der Bestimmung **im Ergebnis** weitgehend zumutbar und damit **überwiegend verfassungsrechtlich zulässig**. Im Zusammenhang mit der verfassungskonformen Auslegung weist das BVerfG ausdrücklich den Arbeitsgerichten große Verantwortung zu.

Ein **Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG** liegt nach dem Urteil des BVerfG allerdings insoweit vor, als Vorkehrungen fehlen, um die Berücksichtigung derjenigen Berufsgruppen strukturell sicherzustellen, deren Tarifvertrag verdrängt wird. Der Gesetzgeber müsse das Gesetz daher nachbessern und bis zum 31. Dezember 2018 ergänzende Regelungen schaffen. Angesichts der Bedeutung struktureller Rahmenbedingungen für die Aushandlung von Tarifverträgen hat das BVerfG aber bis zur Neuregelung die Fortgeltung der verfassungswidrigen Bestimmung angeordnet. Die Tarifverdrängung setze aber die plausible Darlegung voraus, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der unterlegenen Berufsgruppe ernsthaft und wirksam berücksichtigt habe.

Das Urteil ist nicht einstimmig ergangen. Zwei Mitglieder des Senats trugen die Entscheidung nicht mit und legten ihre abweichende Meinung in einem **Sondervotum** dar. Danach werde das Urteil der grundrechtlichen Bedeutung der Koalitionsfreiheit nicht gerecht, die nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur in einem Kernbereich geschützt sei. Kritisiert wird im Sondervotum die Anordnung der Fortgeltung der als teilweise verfassungswidrig erkannten Regelung. Problematisch sei auch, dass in dem bereits weitreichend richterrechtlich geprägten sensiblen Bereich, den Art. 9 Abs. 3 GG markiere, die Klärung vieler grundrechtlicher Probleme des Tarifeinheitsgesetzes der richterlichen Rechtsfortbildung durch die Fachgerichte überlassen werde. Die im Urteil identifizierten verfassungsrechtlichen Defizite müssten stattdessen durch zwingende verfassungskonforme Auslegung oder durch den Gesetzgeber selbst geklärt werden.

Die **Arbeitsgerichte** sind nach diesem Urteil verpflichtet, die beeinträchtigten Grundrechtspositionen bei der Auslegung der konkurrierenden Tarifverträge so weit wie möglich zu schonen. Danach findet eine Verdrängung nicht statt, soweit aus einer objektiven Perspektive neben dem anwendbaren Tarifvertrag weitere inhaltliche Regelungen des zu verdrängenden Tarifvertrags anwendbar bleiben sollen. Insbesondere ist sicherzustellen, dass langfristig angelegte, die Lebensplanung der Beschäftigten berührende Ansprüche aus dem Minderheitstarifvertrag nicht verlorengehen. Vor diesem Hintergrund ist die in § 4a Abs. 4 Satz 1 TVG vorgesehene Option der Minderheitsgewerkschaft, vom Arbeitgeber die Nachzeichnung des Mehrheitstarifvertrags auch für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer zu verlangen, weit auszulegen. Zur Vermeidung potenzieller Nachteile muss eine Nachzeichnung auch zulässig sein, solange die Mehrheitsverhältnisse noch nicht abschließend geklärt sind. Das BVerfG gibt den Fachgerichten ferner auf, die nach seiner Überzeugung grundsätzlich zumutbare Offenlegung der Mitgliederzahlen soweit wie möglich zu vermeiden. Auch führt das Risiko einer Verdrängung für sich genommen nicht zur Beschränkung des Arbeitskampfrechts.

Die **Reaktionen** auf das Urteil von Seiten der Kläger wie der Medienkommentatoren bieten ein ambivalentes Bild. Thematisiert wurde dabei zum Teil auch die mangelnde Eindeutigkeit des Urteils. Eine vertiefte Analyse der Entscheidung im Fachschrifttum steht derzeit noch aus.

Der am 24. September 2017 gewählte neue Bundestag wird die geforderte Ergänzung umgehend in Angriff nehmen müssen, um die vom BVerfG gesetzte Frist einhalten zu können.

Quellen:

- BVerfG - Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16: [http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/07/rs20170711\\_1bvr157115.html](http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/07/rs20170711_1bvr157115.html).
- Dokumentation des Verlaufs der Beratung zum Tarifeinheitsgesetz: [http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/bt?rp=http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple\\_search.do?number=18/4062%26method=Suchen%26wahlperiode=%26herausgeber=BT](http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/bt?rp=http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/searchProcedures/simple_search.do?number=18/4062%26method=Suchen%26wahlperiode=%26herausgeber=BT).
- *Wienbracke, Mike*: Das Tarifeinheitsgesetz im Spiegel der BVerfG-Rechtsprechung. „Karlsruher Kommentar“ zu § 4a TVG, NJW 2017, S. 2506-2509.