

BVerfG: Tarifeinheitsgesetz fast verfassungsgemäß

Am 11.7.2017 hat das BVerfG das mit Spannung erwartete Urteil zur Verfassungsmäßigkeit des TEG gesprochen (1 BvR 1571/15 u. a.). Die Karlsruher Richter haben weder, wie von den Klägern – hauptsächlich Berufsgewerkschaften und ver.di – „nein“ noch, wie von BDA und DGB gewünscht, „ja“, sondern „ja, aber“ gesagt: Das TEG ist mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar, wenn der Gesetzgeber nachbessert und die Gerichte § 4a TEG verfassungsgemäß auslegen. Für die verfassungsgemäße Auslegung erhalten sie Vorgaben, Empfehlungen und Denkanstöße.

Verstoß gegen Art. 9 GG?

Die Verdrängung eines Tarifvertrags bei einer Kollision – so das Gericht – beeinträchtigt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG „mit der Wirkung eines Eingriffs“. Das Grundrecht schützt auch die Organisation nach Berufsgruppen. Es vermittelt aber kein Recht auf absolute tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht zum eigenen Nutzen. Das Tarifvertragssystem sei darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer auszugleichen. Funktionsfähig sei die Tarifautonomie aber nur, wenn ein annäherndes Gleichgewicht herrsche. Dem Gesetzgeber obliege es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen fairen Ausgleich auch tatsächlich ermöglichen. Er könne deshalb nicht nur für das Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien Regelungen treffen, sondern auch für das Verhältnis der Tarifvertragsparteien auf einer der beiden Seiten. Dagegen rechtfertigten nur tatsächliche Schwierigkeiten und erst recht nur solche auf Seiten des Arbeitgebers eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit nicht.

Die gesetzlichen Regelungen genügten bei verfassungsrechtlich gebotener Auslegung und Handhabung weitgehend den Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit. Der Gesetzgeber verfolge ein legitimes Ziel. Er wolle – und dürfe – das Verhältnis der Gewerkschaften untereinander regeln, um zu verhindern, dass sich durch die isolierte Ausnutzung einer Schlüsselposition die strukturellen Bedingungen von Tarifverhandlungen in einer Weise entwickeln, dass ein faires Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht mehr gewährleistet ist. Insbesondere dürfe der Gesetzgeber darauf zielen, dass der innergewerkschaftliche Wettbewerb nicht zur tarifpolitischen Schwächung und zum mate-

riellen Nachteil solcher Arbeitnehmergruppen führt, die nicht über sog. Schlüsselpositionen und eine darauf beruhende Blockademacht im Betrieb verfügen. Die Regelungen seien dafür geeignet, erforderlich und zumutbar, wenn ihnen durch eine restriktive Auslegung und durch ihre verfahrensrechtliche Einbindung Schärpen genommen werden. Dazu der Senat im Einzelnen:

Voraussetzungen

§ 4a TEG ist tarifdispositiv. Allerdings müssen alle positiv oder negativ betroffenen Tarifvertragsparteien zustimmen. § 4a Abs. 2 Satz 2 TEG ist nur anwendbar, wenn die Pflichten zur Bekanntgabe von Tarifverhandlungen und zur Anhörung nicht verletzt worden sind. Die Verdrängungsregelung ist restriktiv auszulegen. Regelungen werden nicht verdrängt, wenn und soweit das dem Willen der Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrags entspricht.

Mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar wäre der Verlust langfristig angelegter, die Lebensplanung der Beschäftigten berührender Ansprüche aus dem Minderheitstarifvertrag ohne Kompensation durch den nachzeichnungsfähigen Tarifvertrag. Es wäre eine unzumutbare Härte, wenn solche Ansprüche verloren gingen oder entwertet würden. Die Gerichte müssten von Verfassungs wegen sicherstellen, dass es dazu nicht kommt. Sollte das nach geltendem Recht nicht möglich sein, sei dem BVerfG vorzulegen. Notfalls müsse der Gesetzgeber tätig werden.

Die Minderheitsgewerkschaft hat Anspruch auf Nachzeichnung des verdrängenden Tarifvertrags in seiner Gesamtheit. Die Gerichte müssen eine Offenlegung der Mitgliedszahlen der Gewerkschaften soweit möglich vermeiden. Der verdrängte Tarifvertrag lebt für die Zukunft wieder auf, wenn die Laufzeit des verdrängenden Tarifvertrags endet. Ob er auch während des „tariflosen Zustands“ auflebt, obliegt der Beurteilung der Gerichte.

Ein Streik um einen Minderheitstarifvertrag ist nicht per se unverhältnismäßig. An die Friedenspflicht des verdrängten Tarifvertrags bleiben die Mitglieder aber gebunden.

Gesetzgeberischer Auftrag

Bis zum 31.12.2018 hat der Gesetzgeber nun Vorkehrungen zu treffen, dass die Interessen der von der Verdrängung betroffenen Berufsgruppen im Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft wirksam berücksichtigt werden. Die bloße Möglichkeit der Nachzeichnung genügt nicht, wenn eine Berufsgruppe in der Mehrheitsgewerkschaft nicht oder nur marginal vertreten ist. Bis zu einer Neuregelung bleibt § 4a TEG in Kraft. Der Minderheitstarifvertrag wird bis dahin aber nur verdrängt, wenn plausibel dargelegt werden kann, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der betroffenen Berufsgruppen ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn diese Berufsgruppen in einem bestimmten Mindestmaß in der Mehrheitsgewerkschaft organisiert sind oder wenn ihnen in der Satzung ein hinreichender Einfluss auf die für sie relevanten tarifpolitischen Verbandsentscheidungen eingeräumt ist.

Fazit

Die Entscheidung wird den beteiligten Akteuren noch viel Kopfzerbrechen bereiten. Dennoch: Der „neue“ § 4a TEG ist mit all seinen Unwägbarkeiten gegenüber einer Nichtregelung die bessere Alternative. Mag sein, dass „Art. 9 Abs. 3 GG (...) der eigenverantwortlich wahrgenommenen Freiheit“ vertraut – so das Schlusswort zweier Richter in ihrem Sondervotum –; bei der menschlichen Unzulänglichkeit kommt Freiheit aber ohne einen Ordnungsrahmen nicht aus.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München