

## Tarifeinheitengesetz

# Angriff auf Existenzrecht abgewehrt

Es recht zu machen jedermann, ist eine Kunst, die niemand kann, auch ein Bundesverfassungsgericht (BVerfG) nicht. Das höchste deutsche Gericht hat scheinbar eine salomonisch-salvatorische Entscheidung zum Tarifeinheitengesetz (TEG) fällen wollen, zulasten einer klaren stattgebenden Entscheidung. Es hat aus „Respekt vor dem Gesetzgeber“ bewusst darauf verzichtet, eine Regelung als verfassungswidrig zu erklären, die beinhaltet, dass Tarifverträge von Branchengewerkschaften solche von Berufsgewerkschaften kraft Gesetzes verdrängen dürfen. Und das, obwohl es selbst feststellt, dass eine Verdrängung klar gegen die in Art. 9 Grundgesetz (GG) verankerte

Tarifaufonomie verstößt. Es hat sich stattdessen darauf beschränkt, die Verdrängungsregelung im § 4 a Tarifvertragsgesetz (TVG) lediglich als „unvereinbar“ mit der Verfassung zu erklären, um mit diesem Kunstgriff anordnen zu können, dass die Regelung fortgelassen darf. Bis Ende 2018 hat es dem Gesetzgeber aber auferlegt, insoweit verfassungskonform nachzubessern.

### Das Urteil hat Licht und Schatten

Gerade vom höchsten Gericht Deutschlands haben sich viele Beteiligte eine strenge und unnachgie-

bige Verteidigung der Verfassung in Argumentation und Entscheidung erhofft. So bekundete der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky nach der Urteilsverkündung in Karlsruhe: „Wir sind enttäuscht, dass das TEG nicht in Bausch und Bogen abgelehnt wurde.“ Allerdings sieht die GDL das Glas nicht nur als halb leer, sondern auch als halb voll an. Und zwar aufgrund folgender Gesichtspunkte: Das Gericht stellt fest, dass Abkommen, die darauf ausgerichtet sind, das

TEG nicht anzuwenden, als Ausfluss der Tarifaufonomie zulässig sind. Ein solches aber haben die Tarifpartner bei der DB geschlossen. Gleichzeitig stellt das BVerfG fest, dass das Gesetz weder Koalitionsfreiheit noch das Streikrecht von Berufsgewerkschaften einschränkt und auch keine zusätzlichen Haftungsrisiken eröffnet. Vor dieser Faktenlage stellt Weselsky entspannt fest: „Die GDL wird auch in Zukunft ihren Flächentarifvertrag für das gesamte Zugpersonal (BuRa-ZugTV) in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen durchsetzen.“ Bei der DB kann die GDL bis 2020 ihre Tarifpolitik frei von Einwirkungen des TEG gestalten. Und bei vielen privaten Eisenbahnverkehrsunter-





Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe mit den Richtern (v. l.) Yvonne Ott, Andreas Paulus, Wilhelm Schluckebier, Susanne Baer, Ferdinand Kirchhof (Vorsitz), Michael Eichberger, Johannes Masing und Gabriele Britz, hat seine Entscheidung zum Tarifeinheitsgesetz mit sechs zu zwei Stimmen getroffen: Das Gesetz muss noch nachgebessert werden.

nehmen ist sie ohnehin in der Mehrheit. Sollte es dabei zu Problemen mit dem TEG kommen, haben die Fachgerichte zu entscheiden. Weselsky: „Die Frage, ob es in der Praxis jemals eine Einschränkung geben wird und unser Flächentarifvertrag untergeht, gehen wir aktiv an und sind zuversichtlich, dass uns die Fachgerichte auch nicht die Existenzgrundlage absprechen werden. Und am Ende kann es sogar sein, dass das BVerfG im Jahre 2019 zum geänderten Gesetz erneut angerufen wird.“

### Wesentliche Punkte der Entscheidung

Das Bundesverfassungsgericht urteilte am 11. Juli 2017 stellvertretend über fünf von elf Beschwerden zum Tarifeinheitsgesetz (TEG) und zu dessen zentraler Regelung, den § 4 a des Tarifvertragsgesetzes (TVG). Es sieht das von Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) initiierte Gesetz als insoweit verfassungswidrig und unzulässig an, als dass es an Vorkehrungen fehle, die strukturell darauf hinwirken, dass die Interessen der von der Ver-

drängung betroffenen Berufsgruppe im Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft wirksam berücksichtigt werden. Das Gesetz verfolge aber grundsätzlich einen „legitimen Zweck“. Den sieht das Gericht darin, dass Belegschaften ohne Schlüsselpositionen im Betrieb geschützt werden sollen. Denn sie seien kollektiv „nur noch eingeschränkt in der Lage, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln“. Es kritisiert direkt die Kampfstärke und Durchsetzungskraft von Berufsgewerkschaften und belehrt sie: Das Grundgesetz gewährleiste kein Recht auf „absolute tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen und Blockademacht zum eigenen Nutzen“. Damit steht jetzt auch schwarz auf weiß fest, dass das TEG von Anfang an als Waffe gegen Berufsgewerkschaften wie die GDL konzipiert wurde. Der Gesetzgeber sei befugt, „gestörte Paritäten“ und „Verhandlungssymmetrie“ auf Arbeitnehmerseite herzustellen. Allerdings erkennt das Gericht weder eine Kontraproduktivität noch Konterkarierung des Gesetzeszwecks darin, dass der

Gesetzgeber die Minderheitsgewerkschaft aus den Tarifverhandlungen der Mehrheitsgewerkschaft mit dem Arbeitgeber ausschließt. Die Verhandlungssymmetrie werde dadurch gewahrt, dass die kleinere Gewerkschaft einen Anspruch habe, dem Arbeitgeber „ihre Vorstellungen vorzutragen“. Im Hinblick auf den Schutz derer Mitglieder genüge die Regelung allerdings nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen. Weil sie nämlich keine Schutzvorkehrungen gegen eine einseitige Vernachlässigung der Angehörigen dieser Berufsgruppen durch die jeweilige Mehrheitsgewerkschaft vorsieht. Es legt dem Gesetzgeber auf, das Gesetz bis zum 31. Dezember 2018 insoweit nachzubessern. Im Übrigen lässt das Gericht das TEG in Kraft, weil die angegriffenen Regelungen „in der gebotenen Auslegung und Handhabung weitgehend“ mit Art. 9 GG vereinbar seien. Auch wenn das Gesetz „konkretisierungs- und klärungsbedürftige Begriffe enthalte“, seien sie doch einer fachgerichtlichen Klärung ohne Weiteres zugänglich. Den Fachgerichten gibt es Entschei-

dungshilfen zur verfassungskonformen Auslegung an die Hand. Zum Beispiel diese: Bis zur Neuregelung soll die Verdrängungswirkung nur eintreten, wenn „plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat“.

### Fachgerichte sind nun gefragt

Tatsächlich führt die Entscheidung des BVerfG dazu, dass die Fachgerichte nunmehr mit der Handhabung und Auslegung der Regelungen des weder praktikablen, noch ausgewogenen, geschweige denn verfassungskonformen Tarifeinheitsgesetzes alle Hände voll zu tun haben werden. Denn auch die Entscheidungshilfen zur verfassungskonformen Auslegung sind suboptimal und bleiben eine Krücke. Welche Voraussetzungen muss eine Mehrheitsgewerkschaft erfüllen, sodass ihr bescheinigt werden kann, dass sie die Interessen einer Berufsgewerkschaft „ernsthaft und wirksam“ in ihrem Tarif-



vertrag berücksichtigt hat? Und: Ist das dann vielleicht wiederum als Eingriff in die Tarifautonomie der Mehrheitsgewerkschaft zu werten?

### Eigentliche Gesetzesziele verfehlt

Das eigentliche Ziel von Arbeitgebern im Zusammenwirken mit der Bundesministerin und der Regierung war es ja, Streiks der Berufsgewerkschaften durch die Hintertür zu verhindern. Das stellt auch das BVerfG fest. Insoweit erteilt es aber dem Gesetzgeber eine klare Absage und weist ihn darauf hin, dass Vorgaben für den Arbeitskampf zur Vermeidung untragbarer Auswirkungen auf Dritte in einem Arbeitskampfrecht zu regeln gewesen wären. Der GDL-Bundesvorsitzende ist insoweit zufrieden: „Der Angriff auf unser Existenzrecht wurde abgewehrt.“



MdB Die Linke, Klaus Ernst, GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky und Präsident der Vereinigung Cockpit, Ilja Schulz, sind enttäuscht, dass das Tarifeinheitsgesetz nicht in Bausch und Bogen abgelehnt wurde. Weselsky: „Wir werden aber trotzdem auch in Zukunft unseren Flächentarifvertrag BuRa-ZugTV in den Eisenbahnverkehrsunternehmen durchsetzen.“

Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist es, Kooperationen zwischen den Gewerkschaften im Vorfeld von Tarifverhandlungen zu fördern. Wenn man aber die Geschichte der Verselbständigung von Berufsgewerkschaften verfolgt, dann ahnt man, dass solche Hoffnungen unrealistisch sind. Denn am Anfang dieser Geschichte stand: DGB-Gewerkschaften haben aus ihrer Machtstellung heraus, als alleiniger Tarifpartner der Arbeitgeber anerkannt gewesen zu sein, die Forderungen von Berufsgewerkschaften ignoriert. Aus Frustration darüber haben diese sich dann ihre Tarifautonomie erkämpft. Das ging allerdings nicht per Fingerschnick, sondern erforderte einen sehr guten Organisationsgrad, eine vorbildliche Solidarisation, fachliches und organisatorisches Know-how, Professionalisierung, Kampfgeist und einen langen Atem. Ein enormer personeller und intellektueller Einsatz war erforderlich, um sich gegen eine geballt eingesetzte Medien- und Wirtschaftsmacht der Arbeitgeber durchzusetzen.

Und nachdem den Berufsgewerkschaften das schier Unmögliche gelang, wird die gesetzliche Karte gezogen, damit die den Arbeitgebern genehmen Branchengewerkschaften wieder die alleinige Macht erhalten? Unter dem Vorwand, damit bereits im Vorfeld von Tarifverhandlungen einen Anreiz setzen zu wollen, dass die Gewerkschaften sich untereinander einigen? Das ist doch nur möglich, wenn die Beteiligten auf Augenhöhe agieren können und nicht, indem Machtverhältnisse einfach künstlich zurückverschoben werden. Die Branchengewerkschaft erhält den Trumpf, der am Ende sticht, und soll so ausgestattet auf die Berufsgewerkschaft zugehen und sich kompromiss- und kooperationsbereit zeigen? Und die Berufsgewerkschaft, die über zähe Tarifauseinandersetzungen Selbstbewusstsein und Ansehen angereichert hat, die über einen ausgezeichneten Organisationsgrad verfügt, soll sich unterordnen? Geschichte kann man nicht zurückdrehen! Diese strukturelle Konstruktion ist

von vornherein untauglich, die gesetzten Ziele zu erreichen und zudem verfassungswidrig.

### Respektables Sondervotum

Der achtköpfige Erste Senat des BVerfG hat seine Entscheidung mit sechs zu zwei Stimmen getroffen. Ein Richter und eine Richterin, die dem Urteil nicht zugestimmt haben, machten von dem seit 1971 bestehenden Recht Gebrauch, ein Sondervotum zu schreiben. Fast zehn Seiten Begründung sind dem Urteil am Ende angehängt und lesenswert, weil bemerkenswert klar, deutlich und erhellend. Richterin Susanne Baer und Richter Andreas Paulus stellen fest, dass nicht zu übersehen sei, dass die angegriffenen Regelungen auf einen einseitigen politischen Kompromiss zwischen den Dachorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zurückgingen. Und daran seien eben die Gewerkschaften, die nun Verfassungsbeschwerde

erhoben hätten, gerade nicht beteiligt gewesen. Das Bundesverfassungsgerichtsurteil unterschätze die „tatsächlichen Gefahren und Belastungen“ des Gesetzes für kleine Gewerkschaften. Ein Betriebsfrieden werde mit der Verdrängungsregelung nicht erreicht, es seien vielmehr „Häuserkämpfe“ um die betrieblichen Mehrheiten zu befürchten. Die Verdrängungsregelung sei ein zu scharfes Schwert. Es hätten mildere Mittel zur Verfügung gestanden, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Eine Verdrängung sei zudem ohne arbeitsgerichtlichen Beschluss grundrechtlich unzumutbar. Das Gericht hätte das Gesetz vollständig kippen und vom Gesetzgeber eine Neuregelung fordern müssen. „Die Reparatur eines Gesetzes, das sich als teilweise verfassungswidrig erweist, weil Grundrechte unzumutbar beeinträchtigt werden, gehört nicht zu den Aufgaben des Bundesverfassungsgerichts“, so die beiden Bundesverfassungsrichter. Dem ist nichts hinzuzufügen.

V. M.