

/ Urteil des BVerfG zur Tarifeinheit – neue Herausforderungen für Unternehmen

12.07.2017

Arbeitsrecht

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Urteil vom 11.07.2017 (1 BvR 1571/15 u.a.) das Tarifeinheitsgesetz (§ 4a TVG) zwar formal für im Wesentlichen mit dem Grundgesetz vereinbar erachtet. Dem Gesetzgeber wurde allerdings aufgegeben, bis zum 31.12.2018 Vorkehrungen zu treffen, die sicherstellen, dass die Interessen der „Minderheitsgewerkschaft“ im verdrängenden Tarifvertrag hinreichend berücksichtigt werden. Bis zu einer Neuregelung darf die Verdrängungswirkung nur eintreten, wenn plausibel dargelegt wird, dass die Interessen der Berufsgruppen der Konkurrenzgewerkschaft „ernsthaft und wirksam“ im Tarifvertrag berücksichtigt wurden. Wie eine solche „ernsthafte und wirksame“ Berücksichtigung durch die Arbeitsgerichte kontrolliert werden soll, beantwortet das BVerfG nicht.

Daneben ist es für betroffene Unternehmen wesentlich, einen Fokus auf diejenigen weiteren Passagen des (über 60-seitigen) Urteils zu legen, in denen das BVerfG den Arbeitsgerichten eine bestimmte Auslegung des § 4a TVG vorgeschrieben hat. Auch diese Vorgaben können Unternehmen mit neuen Unsicherheiten belasten.

Echte Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Beteiligung der Konkurrenzgewerkschaft

Das BVerfG führt zur Verfassungskonformität des § 4a TVG aus, dass dieser diverse Maßnahmen vorsieht, um die Rechte der Konkurrenzgewerkschaft zu schützen. So habe diese nach § 4a Abs. 4 TVG einen Nachzeichnungsanspruch. Daneben sei die Arbeitgeberseite nach § 4a Abs. 5 Satz 1 TVG verpflichtet, die Aufnahme von Verhandlungen der Konkurrenzgewerkschaft mitzuteilen; die Konkurrenzgewerkschaft habe dann nach § 4a Abs. 5 Satz 2 TVG ein Anhörungsrecht. Das BVerfG führt nun aus, dass diese Pflichten entgegen dem Wortlaut der Norm, der Gesetzesbegründung und der hM in der Literatur als echte Rechtspflicht zu verstehen sind. Falls die Rechte der Konkurrenzgewerkschaft aus § 4a Abs. 5 TVG verletzt werden, werde auch der Tarifvertrag der Konkurrenzgewerkschaft nicht verdrängt.

Für die Arbeitgeberseite ist dies misslich, weil sie nach § 4a Abs. 5 TVG zur Beteiligung der Konkurrenzgewerkschaft verpflichtet ist. Die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten wird dadurch erschwert, dass beispielsweise der Umfang der Informationspflicht in § 4 Abs. 5 TVG nur rudimentär geregelt ist: Welche andere Gewerkschaft ist als Konkurrenzgewerkschaft im Betrieb aktiv bzw. zumindest „teilweise tarifzuständig“? Zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form ist die Konkurrenzgewerkschaft zu informieren? Wie kann der verbandsangehörige Arbeitgeber sicherstellen, dass der Verband mögliche Konkurrenzgewerkschaften informiert? Das gleiche gilt für das Anhörungsrecht: Welchen Vertreter muss der Arbeitgeber schicken? Wie lange darf die Gewerkschaft sprechen? (zu den Pflichten des Arbeitgebers schon ausführlich Vielmeier, NZA 2015, 1294). Das BVerfG macht es sich in diesem Zusammenhang zu leicht: „*Welche Anforderungen an eine wirksame Anhörung und Bekanntgabe nach § 4a Abs. 5 TVG zu stellen sind, ist von den Fachgerichten zu konkretisieren.*“ Das Beurteilungsrisiko werden also die betroffenen Unternehmen tragen.

Kein Streikverbot

Daneben hat das BVerfG betont, dass § 4a TVG selbst keine Aussagen zum Streikrecht trifft. Auch wenn in der politischen Diskussion im Vorfeld die Verhinderung von Streiks der Berufsgruppengewerkschaften als wesentliches Motiv zur Normierung der Tarifeinheit genannt wurde, so hat das BVerfG die herrschende Meinung bestätigt, dass § 4a TVG keine Auswirkungen auf die Zulässigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen hat. Dies folge daraus, dass sowohl die Kollisionsregel als auch der Nachzeichnungsanspruch ausdrücklich vorsehen, dass ein Tarifvertrag durch die Konkurrenzgewerkschaft abgeschlossen wurde; ein solcher Tarifvertrag müsse auch erkämpft werden können. Insbesondere seien die Arbeitsgerichte aufgerufen, ein Haftungsrisiko der Gewerkschaften „in verfassungskonformer Anwendung der Haftungsregeln“ des Streiks auszuschließen. Für betroffene Unternehmen bedeutet dies, dass die erhoffte Einschränkung des Streikrechts der Berufsgruppengewerkschaften ausbleiben wird.

Handlungsempfehlung

Alle Unternehmen, insbesondere aber die, denen bewusst ist, dass mehrere Gewerkschaften im Betrieb vertreten sind, sollten besonderes Augenmerk darauf richten, die Rechte der jeweiligen Konkurrenzgewerkschaft konsequent zu achten, sie ggf. sogar überobligatorisch zu beteiligen und diese Beteiligung hinreichend zu dokumentieren. Falls sich nämlich im Nachgang herausstellen sollte, dass die Arbeitgeberseite die Rechte der Konkurrenzgewerkschaft verletzt hat, so tritt der eigentliche Kern des Tarifeinheitsgesetzes, die Verdrängung des Tarifvertrags der Konkurrenzgewerkschaft, nämlich nicht ein. Für die Unternehmen ist hierbei einmal mehr misslich, dass der Inhalt der Rechte der Konkurrenzgewerkschaft in § 4a Abs. 5 TVG nur rudimentär geregelt ist. Es steht zu befürchten, dass § 4a TVG (genauer: dessen Umsetzung durch die Arbeitsgerichte bzw. dessen erzwungene Änderung durch den Gesetzgeber) nicht das letzte Mal vom BVerfG geprüft werden wird.

Zentral ist es für Unternehmen, die Tarifzuständigkeit der handelnden Gewerkschaften genau zu kennen, da sowohl die Rechte der Konkurrenzgewerkschaft als auch die Verdrängungswirkung jeweils voraussetzen, dass die Konkurrenzgewerkschaft auch tarifzuständig ist.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig](#), Dr. Stephan Vielmeier
Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Hans-Christoph Schimmelpfennig

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628278