

Jahrhundertentscheidung aus Karlsruhe: War's das schon?

Das BVerfG hat in der Jahrhundertentscheidung vom 11.12.2024 (NZA 2025, 492) zwei zentrale Aussagen zur Bedeutung der durch Art. 9 III GG geschützten Tarifautonomie getroffen.

Zum einen muss bei der Prüfung des sachlichen Grunds zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung der große Gestaltungsspielraum der Tarifparteien berücksichtigt werden, der die richterliche Kontrolldichte begrenzt. Gehört die Tarifnorm wie im Regelfall zum Kernbereich der Arbeitsbedingungen, findet nur eine Willkürkontrolle statt. Strenger ist die Kontrolle nur, wenn an personenbezogene Merkmale angeknüpft wird, Minderheiten betroffen sind und diese oder spezifische Gruppeninteressen systematisch vernachlässigt werden. Zum anderen müssen die Tarifparteien bei einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung die Chance zur tariflichen Korrektur erhalten. An die Stelle der Anpassung nach oben tritt die primäre Korrekturkompetenz.



Die Entscheidung ist vor etwa einem Jahr veröffentlicht worden. Was hat das BAG bislang daraus gemacht? Leider nichts. Bei „unionsrechtlich überformten“ Rechtsnormen wendet es die Karlsruher Vorgaben einfach nicht an und schiebt die Tarifautonomie beiseite (zu „spezialgesetzlichen Benachteiligungsverboten“ BAG 6.5.2025, NZA 2025, 1470; zu § 4 II TzBfG BAG 13.11.2025, NZA 2026, 124; zu § 4 I TzBfG BAG 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, bisher unveröff.).

Ob die aus Art. 9 III GG abgeleiteten Aussagen des BVerfG auf einen Sachverhalt anwendbar sind, hängt davon ab, ob vollständig oder teilweise unionsrechtlich determiniertes nationales Recht vorliegt (zuletzt BVerfG 29.9.2025, NZA 2025, 1617). Davon ist im Urteil des BAG vom 6.5.2025 nichts zu lesen. In den beiden anderen Urteilen wird eine Willkürkontrolle beim sachlichen Grund unter Hinweis auf nicht näher begründete „spezifische Schutzbedarfe“ abgetan. Die primäre Korrekturkompetenz bleibt unangewendet, weil das Unionsrecht anders als Art. 3 I GG eine spezifische Abschreckungs- und Präventionswirkung habe.

Jedenfalls bei § 4 I TzBfG ist die Rechtsfolge einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung nicht vollständig unionsrechtlich determiniert. Das BAG hätte also keine Anpassung nach oben anordnen dürfen, die der EuGH ohnehin nicht pauschal als Rechtsfolge bei Diskriminierungen ausspricht, sondern ungeachtet der noch offenen prozessualen Fragen den Tarifparteien eine Korrektur ermöglichen müssen. Beim sachlichen Grund hätte es jedenfalls den EuGH fragen müssen, ob er seine bisherige Judikatur präzisieren möchte, zumal er den Tarifparteien in anderen Kontexten erheblich mehr Spielraum gewährt.

Die Urteile sind ein herber Tiefschlag für die Tarifautonomie. Was hat sich das BAG in Zeiten, in denen allenthalben über deren Stärkung sinniert wird, dabei gedacht? Das BVerfG wird sich also ein weiteres Mal mit der Bedeutung von Art. 9 III GG in Gleichbehandlungskontexten befassen und – gegebenenfalls im Dialog mit dem EuGH – das BAG abermals korrigieren müssen. Erste Verfassungsbeschwerden liegen bereits in Karlsruhe, weitere werden folgen. Mit anderen Worten: Das war's noch nicht.