

Tarifeinheit und das BVerfG – Mehr Fragen als Antworten!

Will das *BVerfG* mit seinem Urteil vom 11.7.2017 (1 BvR 1571/15 u.a, NZA 2017, 915, in diesem Heft) es allen Beteiligten, vor allem dem DGB, den Arbeitgebern, der großen Koalition recht machen? Will es Klarheit schaffen und erreicht das Gegenteil? Das *BVerfG* hält das Tarifeinheitengesetz für weitgehend verfassungsgemäß. Allerdings sei es nicht mit Art. 9 III GG vereinbar, als es an Vorkehrungen fehle, die sicherstellen, dass die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, im verdrängenden Tarifvertrag „hinreichend“ berücksichtigt werden. Das TEG sei bis zum 31.12.2018 weiter anzuwenden. Der Gesetzgeber habe das Gesetz bis dahin nachzubessern. In der Übergangszeit seien die Fachgerichte zur Entscheidung von Streitfällen berufen; das Streikrecht bleibt unangetastet. Kritik am eingeschränkten Blick auf die tarifpolitische Realität haben Richterin *Susanne Baer* und Richter *Andreas L. Paulus* im Minderheitsvotum geäußert. Schon ein erster Blick in das Urteil lässt neue Unsicherheiten und Komplikationen erahnen.



Wird ein den Betriebsfrieden störender Häuserkampf unterschiedlicher Gewerkschaften beginnen, oder werden sich die Gewerkschaftsgruppen noch bis Ende 2018 still wie bisher verhalten? Entsteht schon jetzt für die nächsten Tarifrunden der Druck zur Bildung von Tarifgemeinschaften? Man denke an das positive Beispiel Deutsche Bahn AG und GDL bei dem Druck des drohenden TEG im Juli 2015. Wird in Zukunft mit oder ohne Tarifgemeinschaft ein Überbietungswettbewerb zur Profilierung stattfinden? Werden die Gewerkschaften ihre Satzung an den Bestand des TEG anpassen und bisher ausgeklammerte Berufsgruppen in den Geltungsbereich der Satzung und Tarifverträge einbeziehen? Greifen die Fachgerichte stärker als erforderlich in die Tarifautonomie ein, wenn sie bewerten sollen, ob die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Minderheitsgewerkschaft „ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt“ hat? Sollen sich die Richter als Tarifexperten auf den Stuhl der Verhandlungsführer der Mehrheitsgewerkschaft setzen? Wie soll ein Gericht mit Einhaltung der Prozessregeln darauf achten, dass die Mitgliederstärke der im Prozess in Rede stehenden Gewerkschaften nicht offengelegt wird, falls die prozessführende Gewerkschaft die Daten nicht preisgeben will? Wenn der Richter die prozessualen Stufen der Darlegungs- und Beweislast anwendet, kann er die Empfehlung des *BVerfG* nicht befolgen. Da hilft wohl kaum der vom *BVerfG* als besseres Instrument gelobte Individualprozess.

Wie steht es mit der Rechtskraft? Wird schon der erste Beschluss eines Gerichtes über die Feststellung des Zahlenverhältnisses im Betrieb in Rechtskraft erwachsen und somit künftig jede abweichende Feststellung der Relation von Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaft ausschließen?

Fazit: Mehr Steine statt Brot aus Karlsruhe, und: Der Gesetzgeber sollte statt der schier unmöglichen Nachbesserung den Minderheitsgewerkschaften nicht das Wasser abgraben, sondern ihnen durch die Regelung von Eckpunkten des Arbeitskampfes die angemessene Bedeutung zu Teil werden lassen. Wäre dies nicht der ehrliche Weg?

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee