

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

- 1 BvR 1571/15 -

- 1 BvR 1582/15 -

- 1 BvR 1588/15 -



IM NAMEN DES VOLKES

**In den Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerden**

1. des M... e.V.,

- Bevollmächtigter: Prof. Dr. Frank Schorkopf,
Ehregard-Schramm-Weg 5, 37085 Göttingen -

gegen Art. 1 Nr. 1 und Art. 2 Nr. 2 und 3 des Gesetzes zur Tarifeinheit
vom 3. Juli 2015 (BGBl I S. 1130)

- 1 BvR 1571/15 -,

2. des D... e.V.,

- Bevollmächtigter: Prof. Dr. Bernd Holznagel, LL.M.,
Leonardo-Campus 9, 48149 Münster -

gegen § 4a des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung des Art. 1 des Gesetzes
zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015 (BGBl I S. 1130)

- 1 BvR 1582/15 -,

3. der V... e.V.,

- Bevollmächtigte: Rechtsanwälte Baum, Reiter & Kollegen,
Benrather Schlossallee 101, 40597 Düsseldorf -

gegen § 4a Abs. 1 und Abs. 2 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in der Fassung
vom 3. Juli 2015 (BGBl I S. 1130)

- 1 BvR 1588/15 -

hier: Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

hat das Bundesverfassungsgericht - Erster Senat -
unter Mitwirkung der Richterinnen und Richter

Vizepräsident Kirchhof,
Gaier,
Eichberger,
Schluckebier,
Masing,
Paulus,
Baer,
Britz

am 6. Oktober 2015 beschlossen:

Die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung werden abgelehnt.

G r ü n d e :

A.

Die Beschwerdeführer wenden sich mit ihren Verfassungsbeschwerden und ihren gleichzeitig gestellten Anträgen auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen das am 10. Juli 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015 (BGBl I S. 1130).

1

I.

Die Beschwerdeführer sind sogenannte Berufsgruppengewerkschaften. Ihre in der jeweiligen Satzung festgelegten Tarifzuständigkeiten überschneiden sich mit denen anderer, regelmäßig einen größeren Personenkreis abhängig Beschäftigter organisierender Gewerkschaften. Sie wenden sich gegen die neu eingeführte Regelung über die Tarifeinheit im Betrieb, der Beschwerdeführer im Verfahren 1 BvR 1571/15 auch gegen die dazu in das Arbeitsgerichtsgesetz integrierten verfahrensrechtlichen Vorschriften.

2

Bis zur Verabschiedung des hier angegriffenen Gesetzes war das Verhältnis mehrerer Tarifverträge zueinander nicht gesetzlich geregelt. Tatsächlich entsteht häufig eine Tarifpluralität, weil arbeitgeberseits mehrere Tarifverträge auch mit verschiedenen Gewerkschaften geschlossen werden. Überschneiden sich diese in einem Betrieb in ihrem persönlichen Geltungsbereich, liegt eine Tarifkollision vor. Der Umgang mit potentiellen Tarifkollisionen war innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes der Koordination durch Schlichtungsverfahren überlassen. Bis zum Jahr 2010 setzte die Rechtsprechung im Kollisionsfall im gesamten Betrieb nach dem Spezialitätsprin-

3

zip denjenigen Tarifvertrag durch, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stand und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs am ehesten gerecht wurde (vgl. BAG, Urteil vom 29. März 1957 - 1 AZR 208/55 -, juris, Rn. 7; Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 200/89 -, juris, Rn. 21 ff.; Urteil vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90 -, juris, Rn. 16 ff.; Urteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 -, juris, Rn. 28; stRspr). Nach Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Beschluss vom 27. Januar 2010 - 4 AZR 549/08 (A) -; Urteil vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 -) wurden seit 2010 Tarifikollisionen hingenommen; Tarifkonflikte im einzelnen Arbeitsverhältnis lösten die Arbeitsgerichte in erster Linie weiter nach dem Spezialitätsprinzip, ohne damit jedoch betriebsweite Vorrangentscheidungen zu treffen (vgl. Franzen, in: Erfurter Kommentar, 15. Aufl. 2015, TVG, § 4 Rn. 67 ff.). Der Gesetzgeber verfolgt mit dem Tarifeinheitsgesetz nunmehr das Ziel, in einem Betrieb bei Tarifikollisionen grundsätzlich nur einen Tarifvertrag zur Anwendung kommen zu lassen (vgl. BTDrucks 18/4062, S. 1 f.), wobei nun nicht mehr das Spezialitätsprinzip, sondern das Mehrheitsprinzip in Orientierung an der Zahl der in einem Betrieb von konkurrierenden Gewerkschaften organisierten abhängig Beschäftigten maßgeblich sein soll.

Durch das angegriffene Gesetz, das am 10. Juli 2015 in Kraft trat (BGBl I S. 1130) und die Kollisionsregel des § 4a in das Tarifvertragsgesetz (TVG) einfügte, sollen Tarifikollisionen vermieden werden. Werden Tarifverhandlungen aufgenommen, muss dies nach § 4a Abs. 5 TVG bekanntgegeben werden, woraufhin alle Gewerkschaften, die für den Abschluss des von der konkurrierenden Gewerkschaft angestrebten Tarifvertrags nach ihrer Satzung zumindest teilweise tarifzuständig wären, ein Recht darauf haben, vom Arbeitgeber angehört zu werden. Schließt der Arbeitgeber(-verband) dann mit zwei Gewerkschaften Tarifverträge ab, die sich in einem dem Tarifvertrag unterfallenden Betrieb in ihrem persönlichen Geltungsbereich teilweise (vgl. BTDrucks 18/4062, S. 13) überschneiden, so liegt in diesem Betrieb nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ein Kollisionsfall vor. Dann kann eine beteiligte Tarifvertragspartei beantragen, dass die Arbeitsgerichte in einem neu eingeführten Beschlussverfahren nach § 99 Abs. 1 in Verbindung mit § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG die Tarifikollision feststellen. Die Regelung erfasst nicht allgemeinverbindliche (vgl. BTDrucks 18/4062, S. 12) und auch nicht am 10. Juli 2015 geltende Tarifverträge (§ 13 Abs. 3 TVG). Sie gilt nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG für Rechtsnormen eines Tarifvertrags, für betriebsverfassungsrechtliche Normen allerdings nur nach Maßgabe des § 4a Abs. 3 TVG. Unterbleibt ein Antrag an die Arbeitsgerichte, ist der Arbeitgeber nach § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG weiter an unterschiedliche Tarifverträge gebunden, denn die Neuregelung soll „subsidiär“ gelten (BTDrucks 18/4062, S. 1 unter B.; S. 12).

Wird der Kollisionsfall in einem Betrieb festgestellt, gilt nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG das Mehrheitsprinzip. Danach entfaltet nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft Wirkung, die in diesem Betrieb die meisten Mitglieder hat (vgl. BTDrucks 18/4062, S. 12). Die Gewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, kann sich nach Maßgabe des § 4a Abs. 4 TVG dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft durch Nachzeich-

4

5

nung anschließen.

Die angegriffenen Vorschriften lauten:

6

§ 4a TVG Tarfkollision

(1) Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarfkollisionen im Betrieb vermieden.

(2) ¹Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. ²Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat. ³Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich. ⁴Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb, es sei denn, dies steht den Zielen des Absatzes 1 offensichtlich entgegen. ⁵Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Betriebe von Tarifvertragsparteien unterschiedlichen Wirtschaftszweigen oder deren Wertschöpfungsketten zugeordnet worden sind.

(3) Für Rechtsnormen eines Tarifvertrags über eine betriebsverfassungsrechtliche Frage nach § 3 Absatz 1 und § 117 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt Absatz 2 Satz 2 nur, wenn diese betriebsverfassungsrechtliche Frage bereits durch Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft geregelt ist.

(4) ¹Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder von der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. ²Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden. ³Die Rechtsnormen eines nach Satz 1 nachgezeichneten Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend, soweit der Tarifvertrag der nachzeichnenden Gewerkschaft nach Absatz 2 Satz 2 nicht zur Anwendung kommt.

(5) ¹Nimmt ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern mit einer Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss ei-

nes Tarifvertrags auf, ist der Arbeitgeber oder die Vereinigung von Arbeitgebern verpflichtet, dies rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben. ²Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 gehört, ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.

§ 2a ArbGG Zuständigkeit im Beschlußverfahren

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ferner ausschließlich zuständig für

6. die Entscheidung über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag.

§ 58 ArbGG Beweisaufnahme

(3) Insbesondere über die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder oder das Vertretensein einer Gewerkschaft in einem Betrieb kann Beweis auch durch die Vorlegung öffentlicher Urkunden angetreten werden.

§ 99 ArbGG Entscheidung über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag

(1) In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 6 wird das Verfahren auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags eingeleitet.

(2) Für das Verfahren sind die §§ 80 bis 82 Absatz 1 Satz 1, die §§ 83 bis 84 und 87 bis 96a entsprechend anzuwenden.

(3) Der rechtskräftige Beschluss über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag wirkt für und gegen jedermann.

(4) ¹In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 6 findet eine Wiederaufnahme des Verfahrens auch dann statt, wenn die Entscheidung über den nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag darauf beruht, dass ein Beteiligter absichtlich unrichtige Angaben oder Aussagen gemacht hat. ²§ 581 der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.

II.

1. Der Beschwerdeführer im Verfahren 1 BvR 1571/15 (im Folgenden: Beschwerdeführer zu 1) ist eine Berufsgruppengewerkschaft der angestellten Ärztinnen und Ärzte, die seit dem Jahr 2005 eigene Tarifverträge schließt. Die Verfassungsbeschwerde

7

stützt sich auf eine Verletzung in seinen Rechten aus Art. 9 Abs. 3 GG. Eine einstweilige Anordnung sei geboten, weil unter Geltung des Tarifeinheitsgesetzes besonders schwere und praktisch nicht wiedergutzumachende Nachteile entstünden. In vielen Betrieben sei schon strukturell nur eine Minderheit der abhängig Beschäftigten zu organisieren; unter Hinweis auf das Tarifeinheitsgesetz weigerten sich Arbeitgeber bereits, überhaupt Tarifverhandlungen mit dem Beschwerdeführer aufzunehmen oder brächen diese ab. In einem Fall seien die Beschäftigten aufgefordert worden, sich zur Vermeidung von näher umschriebenen Nachteilen aufgrund des Tarifeinheitsgesetzes arbeitsvertraglich zur Offenlegung der Mitgliedschaft in der Branchengewerkschaft zu verpflichten, woraufhin sie entweder an die jeweils zu verhandelnden Tarifbedingungen der Branchengewerkschaft gebunden würden oder aber sich arbeitsvertraglich an den alten, vom Beschwerdeführer abgeschlossenen Tarifvertrag bänden und Gehaltssteigerungen höchstens in Höhe des von der Branchengewerkschaft erzielten Tarifabschlusses erlangten, ohne dass darauf ein Anspruch bestünde. Gelte das Gesetz bis zur Entscheidung in der Hauptsache fort, verdränge es den Beschwerdeführer aus den Betrieben. Dies erzwingt kaum mehr korrigierbare organisations- und verbandspolitische Entscheidungen, führe zum Verlust von Mitgliedern und zu atypischen Tarifvertragsabschlüssen. Mehrere Tarifverträge stünden unmittelbar zur Kündigung an. Die Kooperation mit der Mehrheitsgewerkschaft sei verbandspolitisch unzumutbar, da die bis 2005 bestehende Tarifgemeinschaft bewusst aufgegeben worden sei.

2. Der Beschwerdeführer im Verfahren 1 BvR 1582/15 (im Folgenden: Beschwerdeführer zu 2) ist eine Berufsgruppengewerkschaft im Journalismus, die ausschließlich die redaktionell Arbeitenden in den Medien vertritt. Mit der Branchengewerkschaft, die ebenfalls für diese Beschäftigten zuständig ist, gab es bislang eine informelle Kooperation; meist wurden inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen. Das Tarifeinheitsgesetz verletze sein Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, weil die Möglichkeiten für Minderheitsgewerkschaften, sich koalitionsgemäß zu betätigen, übermäßig eingeschränkt würden. Das gefährde die bislang gute Kooperation, denn für Mehrheitsgewerkschaften bestehe kein Anreiz mehr, diese fortzusetzen. Eine einstweilige Anordnung sei erforderlich, weil die Position in Verhandlungen und auch im Arbeitskampf bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache deutlich geschwächt und im Kollisionsfall das Betätigungsfeld beschränkt werde, Rechtspositionen verloren gingen und ein starker Mitgliederschwind zu befürchten sei, der die Existenz gefährde. Dies könne die Gewerkschaft nicht verhindern, da aufgrund der Betriebsstrukturen rechnerisch keine Mehrheit zu erlangen sei.

3. Der Beschwerdeführer im Verfahren 1 BvR 1588/15 (im Folgenden: Beschwerdeführer zu 3) ist eine Berufsgruppengewerkschaft in der Luftfahrt, die seit dem Jahr 2000 tarifpolitisch eigenständig handelt. Mit der Verfassungsbeschwerde wird eine Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG geltend gemacht, wobei auch Art. 11 EMRK und die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu beachten seien. Das Gesetz eröffne dem Arbeitgeber weitreichende Steuerungsmöglichkeiten auf Kosten der Minderheitsge-

8

9

werkschaft. Eine einstweilige Anordnung sei geboten, weil bestehende Tarifverträge jederzeit gekündigt werden könnten und zahlreiche sich überschneidende Tarifverträge zur Verhandlung anstünden, was Tarifkollisionen herbeiführe, wenn der Beschwerdeführer - wie in drei konkret benannten Betrieben - in der Minderheit sei. Konkrete Anzeichen belegten, dass sich eine Industriegewerkschaft L. in Gründung befinde, was den Beschwerdeführer immer in die Minderheitsposition bringen werde. Ein Arbeitgeber erwäge bereits, auf Basis des Tarifeinheitsgesetzes nun alternativ mit einer potentiellen Mehrheitsgewerkschaft Tarifverträge abzuschließen. Ohne eine Eilentscheidung entstünden schwere und unzumutbare Nachteile, weil die Gewerkschaft mit dem Streikrisiko belastet sei und eine letztlich existenzgefährdende Sogwirkung der Mitgliedschaft hin zu den Mehrheitsgewerkschaften entstehe. Die Mitglieder erlitten materielle, irreversible Nachteile, wenn ihr Tarifvertrag im Kollisionsfall verdrängt würde.

III.

Zu den Anträgen auf Erlass einer einstweiligen Anordnung sind Stellungnahmen eingeholt worden. Die Bundesregierung und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände halten die Anträge für aussichtslos. Der dbb beamtenbund und tarifunion, der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie - hinsichtlich der Verfassungsbeschwerden - die Unabhängige Flugbegleiter Organisation teilen im Wesentlichen die Einschätzung der Beschwerdeführer. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat lediglich zur tarifpolitischen Situation Stellung genommen.

10

B.

Die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung sind zulässig, aber unbegründet.

11

I.

1. a) Nach § 32 Abs. 1 BVerfGG kann das Bundesverfassungsgericht im Streitfall einen Zustand durch einstweilige Anordnung vorläufig regeln, wenn dies zur Abwehr schwerer Nachteile, zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus einem anderen wichtigen Grund zum gemeinen Wohl dringend geboten ist. Bei der Entscheidung über die einstweilige Anordnung haben die Gründe, die für die Verfassungswidrigkeit des angegriffenen Hoheitsaktes vorgetragen werden, grundsätzlich außer Betracht zu bleiben, es sei denn, die in der Hauptsache begehrte Feststellung oder der in der Hauptsache gestellte Antrag erweise sich als von vornherein unzulässig oder offensichtlich unbegründet. Bei offenem Ausgang des Hauptsacheverfahrens muss das Bundesverfassungsgericht dann im Rahmen einer Folgenabwägung die Nachteile abwägen, die einträten, wenn eine einstweilige Anordnung nicht erginge, der Antrag aber in der Hauptsache Erfolg hätte, gegenüber den Nachteilen, die entstünden, wenn die begehrte einstweilige Anordnung erlassen würde, dem Antrag in der Hauptsache aber der Erfolg zu versagen wäre (vgl. BVerfGE 64, 67 <69>; 89, 38 <43 f.>);

12

103, 41 <42>; 104, 51 <55>; 118, 111 <122>; 132, 195 <232 Rn. 87>; 134, 135 <137 Rn. 3>; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 26. August 2015 - 2 BvF 1/15 -, www.bverfg.de, Rn. 11 m.w.N.; stRspr).

b) Wegen der meist weittragenden Folgen, die eine einstweilige Anordnung in einem verfassungsrechtlichen Verfahren auslöst, gilt für die Beurteilung der Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 BVerfGG ein strenger Maßstab (vgl. BVerfGE 3, 41 <44>; 6, 1 <3 f.>; 55, 1 <3>; 82, 310 <312>; 94, 166 <216 f.>; 104, 23 <27>; 106, 51 <58>; 132, 195 <232 Rn. 86>). Soll der Vollzug eines Gesetzes ausgesetzt werden, erhöht sich diese Hürde noch (vgl. BVerfGE 3, 41 <44>; 6, 1 <4>; 7, 367 <371>; 64, 67 <69>; 81, 53 <54>; 117, 126 <135>), denn das Bundesverfassungsgericht darf von seiner Befugnis, den Vollzug eines Gesetzes auszusetzen, nur mit größter Zurückhaltung Gebrauch machen, weil dies einen erheblichen Eingriff in die originäre Zuständigkeit des Gesetzgebers darstellt (vgl. BVerfGE 82, 310 <313>; 104, 23 <27>; 104, 51 <55>; 112, 216 <220>; 112, 284 <292>; 122, 342 <361>; 131, 47 <61>; stRspr). Müssen die für eine vorläufige Regelung sprechenden Gründe schon im Regelfall so schwer wiegen, dass sie den Erlass einer einstweiligen Anordnung unabdingbar machen, so müssen sie im Fall der begehrten Außervollzugsetzung eines Gesetzes darüber hinaus besonderes Gewicht haben (vgl. BVerfGE 104, 23 <27 f.>; 117, 126 <135>; 122, 342 <361 f.>; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 26. August 2015 - 2 BvF 1/15 -, www.bverfg.de, Rn. 12; stRspr). Insoweit ist von entscheidender Bedeutung, ob die Nachteile irreversibel oder nur sehr erschwert revidierbar sind (vgl. BVerfGE 91, 70 <76 f.>; 118, 111 <123>), um das Aussetzungsinteresse durchschlagen zu lassen.

2. Die Verfassungsbeschwerden sind weder von vornherein unzulässig noch offensichtlich unbegründet. Insbesondere ist schon ausweislich der fachlichen Diskussionen im Vorfeld nicht offensichtlich, dass eine Verletzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit auszuschließen wäre (für die Verfassungsmäßigkeit Giesen/Kersten, ZfA 2015, S. 201; Hufen, NZA 2014, S. 1237; Kempen, AuR 2011, S. 51; Papier/Krönke, ZfA 2011, S. 807; Scholz, ZfA Sonderdruck aus Heft 4/2010; Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, S. 3; Waas, AuR 2011, S. 93; ähnlich Bauer, DB 2014, S. 2715 <2716>; Hromadka, NZA 2014, S. 1105; Wolf, SAE 1/2015, III; dagegen Bayreuther, NZA 2013, S. 1395; Bepler, Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentags, 2014, B 95; Däubler, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitgesetz, 2015; Dieterich, AuR 2011, S. 46 und NZA-Beilage 2011, S. 84; Di Fabio, Gesetzlich auferlegte Tarifeinheit als Verfassungsproblem, 2014; Fischer, NZA 2015, S. 662; Gaul, ArbRB 2015, S. 15; Greiner, NZA 2010, S. 743; Konzen/Schliemann, RdA 2015, S. 1 und Konzen JZ 2010, S. 1036; Linsenmaier, in: Erfurter Kommentar, 15. Aufl. 2015, Art. 9 GG Rn. 68a; Löwisch, BB Die erste Seite 2014, Nr. 48; Mückl/Koddenbrock, GWR 2015, S. 6; Preis, Der Preis der Koalitionsfreiheit, 2014; Reichold, Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit eines von BDA und DGB geplanten „Gesetzes zum Erhalt der Tarifeinheit“, 2010; Rieble/von der Ehe, Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Rege-

13

14

lung der Tarifeinheit, 2010; Schliemann, NZA 2014, S. 1250; desgleichen Hölcher, ArbRAktuell 2015, S. 7 <8>; Rütters, ZRP 2015, S. 2 <4>; von Steinau-Steinrück/Reiter, Personalführung 2015, S. 38 <42>; vgl. auch die Bedenken des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages - WD 6-3000-255/14 - und in der Rechtsprechung, vgl. BAG, Urteil vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08 -, juris, Rn. 54 ff. m.w.N.; Beschluss vom 27. Januar 2010 - 4 AZR 549/08 (A) -, Rn. 75 ff.; dazu Schliemann, in: Festschrift Hromadka, 2008, S. 359 <362 f.>; Franzen, in: Erfurter Kommentar, 15. Aufl. 2015, § 4 TVG Rn. 71). Es kann hier offen bleiben, ob Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG mit Blick auf die verfahrensrechtlichen Regelungen Bedeutung erlangen.

II.

1. Derzeit ist nicht feststellbar, dass es bei Fortgeltung der angegriffenen Vorschriften bis zur Entscheidung in der Hauptsache zu so gravierenden, nur schwer revidierbaren Nachteilen kommt, dass es zum jetzigen Zeitpunkt unabdingbar wäre, das angegriffene Gesetz auf der Grundlage des § 32 BVerfGG außer Vollzug zu setzen. Der Erlass einer einstweiligen Anordnung käme hier etwa dann in Betracht, wenn absehbar wäre, dass den Beschwerdeführern bei Fortgeltung der angegriffenen Vorschriften bis zur Entscheidung in der Hauptsache das Aushandeln von Tarifverträgen als wesentlicher Zweck von Koalitionen (vgl. BVerfGE 94, 268 <283>) längerfristig unmöglich würde, und könnte dann geboten sein, wenn sich die Fortgeltung der angegriffenen Regelungen bereits so auf den Mitgliederbestand einer Gewerkschaft auswirkte, dass ihre Tariffähigkeit in Frage stünde. Liegen keine derart gravierenden Nachteile vor, kann hier offen bleiben, inwieweit Nachteile einträten, wenn die einstweilige Anordnung erlassen würde.

15

2. a) Es ist gegenwärtig nicht erkennbar, dass die Beschwerdeführer oder Dritte im Zeitraum bis zur Entscheidung in der Hauptsache, die der Senat bis zum Ende nächsten Jahres anstrebt, gravierende, kaum revidierbare oder irreversible Nachteile erleiden, weil die gesetzlich angeordnete Tarifeinheit schon vor Eintritt des Kollisionsfalls Wirkungen entfaltet. Soweit die Beschwerdeführer ihre tarifpolitische Verhandlungsmacht durch das Tarifeinheitengesetz geschwächt sehen, liegt darin zwar ein Nachteil. Das angegriffene Gesetz untersagt jedoch nicht die tarifpolitische Betätigung an sich. Auch Gewerkschaften, die in einem Betrieb potentiell weniger Beschäftigte organisieren können, sind unter Geltung des Tarifeinheitengesetzes grundsätzlich nicht gehindert, Tarifverhandlungen zu führen.

16

Allerdings hat der Beschwerdeführer zu 1) einzelne Fälle vorgetragen, in denen es Arbeitgeber unter Hinweis auf das Tarifeinheitengesetz verweigert haben, Tarifverhandlungen zu führen, oder Tarifverhandlungen abgebrochen haben. Dabei handelt es sich um durchaus gewichtige Nachteile. Dies gilt auch für die Aufforderung eines Arbeitgebers, nunmehr die Arbeitsverträge zu ändern und den nicht mehr neu verhandelbaren Tarifvertrag des Beschwerdeführers nur noch statisch gelten zu lassen. Derartige tarifpolitische Nachteile sind für den hier begrenzten Zeitraum jedoch noch

17

hinzunehmen. Bei einer Verweigerung oder einem Abbruch von Tarifverhandlungen besteht zudem weiterhin die Möglichkeit, gewerkschaftliche Interessen im Wege des Arbeitskampfes einzufordern. Das Tarifeinheitsgesetz regelt nicht die Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes, die grundsätzlich vom Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst sind (vgl. BVerfGE 84, 212 <224 f.>). Der allgemeine Hinweis in der Begründung des Gesetzesentwurfs, wonach eine Arbeitskampfmaßnahme im Einzelfall unverhältnismäßig sein könne, wenn sie auf den Abschluss eines wegen der Kollisionsregel nicht zur Anwendung kommenden Tarifvertrags gerichtet ist (vgl. BTDrucks 18/4062, S. 12), trägt schon deshalb nicht, weil der Ausgang des Hauptsacheverfahrens noch offen ist und daher nicht ausgeschlossen werden kann, dass das angegriffene Gesetz mit Wirkung ex tunc für verfassungswidrig erklärt wird.

Derzeit ist zudem nicht ersichtlich, dass Arbeitgeber in einem Maße, das den Beschwerdeführern das Aushandeln von Tarifverträgen längerfristig unmöglich machen würde, betriebsorganisatorische Maßnahmen allein deshalb ergriffen, um ihren Betrieb als Bezugspunkt für die Kollisionsregel selbst oder in einem Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG so zu gestalten, dass trotz der Grenzen des § 4a Abs. 2 Satz 4, 5 TVG aufgrund dann veränderter Mehrheiten nur die mit der präferierten Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge zur Anwendung kämen. Selbst wenn dies so wäre, folgt daraus nicht die Unumkehrbarkeit dieser Nachteile für die Beschwerdeführer. Würde im Hauptsacheverfahren die Kollisionsregel des § 4a TVG für nichtig erklärt, entfielen die mit den betrieblichen Umstrukturierungen für die Tarifverträge angestrebten Wirkungen.

18

Durch das Tarifeinheitsgesetz mögen schließlich Anreize für Branchengewerkschaften entstehen, bisher geübte Kooperationen mit Berufsgruppengewerkschaften zu überdenken. Das bewirkt für Berufsgruppengewerkschaften, die mit diesen Branchengewerkschaften konkurrieren und in Betrieben strukturell keine Mehrheit erreichen können, tatsächlich tarifpolitische Nachteile. Sie sind jedoch nicht derart gravierend oder unumkehrbar, dass sie nicht bis zur Entscheidung in der Hauptsache hingenommen werden könnten. Im Fall des Beschwerdeführers zu 2) ist auch nicht konkret erkennbar, dass andere Gewerkschaften bestehende Kooperationen aufkündigen und dies seine Handlungsfähigkeit gravierend beeinträchtigen würde. Konkurrenz ist als durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützter Koalitions Wettbewerb (vgl. BVerfGE 18, 18 <33>; 55, 7 <24>) grundsätzlich hinzunehmen.

19

b) Es ist derzeit nicht absehbar, inwieweit es im Zeitraum bis zur Entscheidung in der Hauptsache tatsächlich in einem Ausmaß zur Anwendung der Kollisionsregel des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG kommt, der eine einstweilige Anordnung unabdingbar erscheinen ließe. Zwar kann auch schon in diesem Zeitraum ein Kollisionsfall auftreten. Doch haben die Tarifvertragsparteien unterschiedliche tarifpolitische Möglichkeiten, dies zu vermeiden. Sollte im Hauptsacheverfahren die Nichtigkeit der angegriffenen Kollisionsregel festgestellt werden (vgl. § 95 Abs. 3 Satz 1 BVerfGG), wirkt dies zudem grundsätzlich ex tunc, womit nicht ausgeschlossen ist, dass nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG verdrängte Tarifverträge auch für die Vergangenheit Geltung beanspruchen.

20

chen. Etwaigen Ansprüchen auf dieser Grundlage muss ein schutzwürdiges Vertrauen in den Bestand zwischenzeitlich geschlossener Vereinbarungen angesichts der schon vor Inkrafttreten des Gesetzes umfassend geführten öffentlichen Debatte über die Verfassungsmäßigkeit einer gesetzlich angeordneten Tarifeinheit und der damit nicht offensichtlich unbegründeten Verfassungsbeschwerden jedenfalls nicht von vornherein entgegenstehen (vgl. BVerfGE 99, 341 <359 f.>).

c) Soweit die Beschwerdeführer vorbringen, das Tarifeinheitengesetz gefährde sie in ihrer Existenz, weil erhebliche Mitgliederbewegungen bevorstünden, sind irreversible oder existenzgefährdende Veränderungen jedenfalls für den Zeitraum bis zur Entscheidung in der Hauptsache weder hinreichend konkret zu erwarten noch zwingend. Eine realistische Prognose, ob und wie viele Mitglieder die Beschwerdeführer im Zeitraum bis zur Entscheidung in der Hauptsache verlieren, die nicht zurück zu gewinnen wären, liegt nicht vor. Es erscheint vielmehr nicht unrealistisch, dass Gewerkschaftsmitglieder die Entscheidung in der Hauptsache abwarten, bevor sie sich für einen Gewerkschaftswechsel entscheiden. Desgleichen ist nicht hinreichend konkret erkennbar, dass das Tarifeinheitengesetz kurzfristig zu organisations- oder verbandspolitischen Neuausrichtungen der Gewerkschaften zwänge, die sich für diese existenzgefährdend auswirkten. Jedenfalls ist derzeit nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführer in ihrer Tariffähigkeit und damit ihrer Existenz als tarifpolitisch durchsetzungsfähige Gewerkschaft (vgl. BAG, Beschluss vom 19. September 2006 - 1 ABR 53/05 -, juris, Rn. 29) ernstlich gefährdet wären. Das gilt erst recht, soweit ihre Existenz als privatrechtliche Vereinigung in Zweifel gezogen wird.

21

3. Es bleibt den Beschwerdeführern unbenommen, bei einer erheblichen Änderung der tatsächlichen Umstände einen erneuten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu stellen (vgl. BVerfGE 91, 83 <91>; 122, 120 <132>). Die Sicherungsfunktion der einstweiligen Anordnung kann es auch rechtfertigen, dass der Senat ohne einen entsprechenden Antrag der Beschwerdeführer eine einstweilige Anordnung von Amts wegen erlässt (vgl. BVerfGE 1, 74 <75>; 1, 349 <350>; 46, 337 <338>).

22

Kirchhof	Gaier	Eichberger
Schluckebier	Masing	Paulus
Baer		Britz

**Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Ersten Senats vom 6. Oktober 2015 -
1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 1582/15**

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 6. Oktober 2015 -
1 BvR 1571/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 1582/15 - Rn. (1 - 22),
http://www.bverfg.de/e/rs20151006_1bvr157115.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:2015:rs20151006.1bvr157115