



# Bundesverfassungsgericht

## Pressemitteilung

---

Nr. 73/2015 vom 9. Oktober 2015

Beschluss vom 6. Oktober 2015

1 BvR 1571/15

1 BvR 1582/15

1 BvR 1588/15

### **Anträge auf einstweilige Anordnung gegen das Tarifeinheitgesetz erfolglos**

Mit heute veröffentlichtem Beschluss hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts drei Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen das Tarifeinheitgesetz abgelehnt. Soll ein Gesetz außer Vollzug gesetzt werden, gelten besonders hohe Hürden. Vorliegend sind jedoch keine entsprechend gravierenden, irreversiblen oder nur schwer revidierbaren Nachteile feststellbar, die den Erlass einer einstweiligen Anordnung unabdingbar machten. Derzeit ist nicht absehbar, dass den Beschwerdeführern bei Fortgeltung des Tarifeinheitgesetzes bis zur Entscheidung in der Hauptsache das Aushandeln von Tarifverträgen längerfristig unmöglich würde oder sie im Hinblick auf ihre Mitgliederzahl oder ihre Tariffähigkeit in ihrer Existenz bedroht wären. Im Hauptsacheverfahren, dessen Ausgang offen ist, strebt der Erste Senat eine Entscheidung bis zum Ende des nächsten Jahres an.

### **Sachverhalt und Verfahrensgang:**

Die drei Beschwerdeführer wenden sich mit ihren Verfassungsbeschwerden und ihren gleichzeitig gestellten Anträgen auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen das Gesetz zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015. Es handelt sich um Berufsgruppengewerkschaften. Ihre Tarifzuständigkeiten überschneiden sich mit denen anderer Gewerkschaften, die regelmäßig einen größeren Personenkreis abhängig Beschäftigter organisieren.

Das Gesetz zur Tarifeinheit fügt eine neue Kollisionsregel in das Tarifvertragsrecht ein. Sie greift, wenn sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften in einem Betrieb überschneiden. Nach § 4a Abs. 2 Satz 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) kann dann gerichtlich festgestellt werden, dass nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft gilt, die in die-

sem Betrieb die meisten Mitglieder hat. Eine Gewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, kann sich dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft durch eine Nachzeichnung anschließen.

Vor der Verabschiedung des Gesetzes zur Tarifeinheit war dieser Fall nicht gesetzlich geregelt. Bis zum Jahr 2010 setzte die Rechtsprechung im Kollisionsfall im gesamten Betrieb nach dem Spezialitätsprinzip 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. Nach Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurden seit 2010 Tarifkollisionen hingenommen; Tarifkonflikte im einzelnen Arbeitsverhältnis lösten die Arbeitsgerichte in erster Linie weiter nach dem Spezialitätsprinzip, ohne damit jedoch betriebsweite Vorrangentscheidungen zu treffen. Nach dem Tarifeinheitsgesetz gilt nun im Kollisionsfall betriebsweit das Mehrheitsprinzip.

### **Wesentliche Erwägungen des Senats:**

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

1. 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 dieser Entscheidung bleiben die Erfolgsaussichten der Hauptsache außer Betracht. Das Bundesverfassungsgericht nimmt lediglich eine Folgenabwägung für den Zeitraum bis zur Entscheidung in der Hauptsache vor, für die ein strenger Maßstab gilt. Soll der Vollzug eines Gesetzes ausgesetzt werden, erhöht sich diese Hürde noch. Das Bundesverfassungsgericht darf von der Befugnis einstweiliger Anordnungen nur mit größter Zurückhaltung Gebrauch machen, weil sie einen erheblichen Eingriff in die originäre Zuständigkeit des Gesetzgebers darstellen.

2. Insoweit ist von entscheidender Bedeutung, ob die bei Fortgeltung des Gesetzes bis zur Entscheidung in der Hauptsache eintretenden Nachteile irreversibel oder nur sehr erschwert revidierbar sind. 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 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. Dies ist derzeit jedoch nicht feststellbar.

a) So 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.

Allerdings hat ein Beschwerdeführer 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; diese sind jedoch für den hier begrenzten Zeitraum noch hinzunehmen. Das Tarifeinheitengesetz regelt zudem nicht unmittelbar die Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes, die grundsätzlich vom Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst sind.

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 TVG kommt, der eine einstweilige Anordnung unabdingbar erscheinen ließe. Zwar kann auch schon in diesem Zeitraum ein Kollisionsfall eintreten. Doch haben die Tarifvertragsparteien unterschiedliche tarifpolitische Möglichkeiten, dies zu vermeiden. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass verdrängte Tarifverträge auch für die Vergangenheit Geltung beanspruchen, falls die angegriffene Kollisionsregel für nichtig erklärt werden sollte.

c) Auch irreversible oder existenzgefährdende Veränderungen im Mitgliederbestand sind 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 könnten, die nicht zurück zu gewinnen wären, liegt nicht vor. 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 tarifpolitischen Existenz ernstlich gefährdet wären.

3. Es bleibt den Beschwerdeführern unbenommen, bei einer erheblichen Änderung der tatsächlichen Umstände einen erneuten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu stellen. Die Sicherungsfunktion der einstweiligen Anordnung kann es auch rechtfertigen, dass der Senat ohne einen entsprechenden Antrag der Beschwerdeführer eine solche von Amts wegen erlässt.

---

Bundesverfassungsgericht  
- Pressestelle -  
Schlossbezirk 3, 76131 Karlsruhe  
Telefon: +49 721 9101-389  
Fax: +49 721 9101-461  
E-Mail: [presse@bundesverfassungsgericht.de](mailto:presse@bundesverfassungsgericht.de)