

CHRISTOPH BIALLUCH

# Das Tarifeinheitsgesetz

*Beiträge zum Arbeitsrecht*

6

---

**Mohr Siebeck**

# Beiträge zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Martina Benecke, Felix Hartmann,  
Sudabeh Kamanabrou, Hartmut Oetker

6





Christoph Bialluch

# Das Tarifeinheitsgesetz

Auslegung und Vereinbarkeit mit  
höherrangigem Recht

Mohr Siebeck

*Christoph Bialluch*, geboren 1988; 2009–14 Studium der Rechtswissenschaften in Kiel; 2015–16 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht der Universität Kiel; seit 2017 Rechtsreferendar in Schleswig-Holstein im Landgerichtsbezirk Flensburg.  
orcid.org/0000-0002-9991-9150

ISBN 978-3-16-156798-8 / eISBN 978-3-16-156799-5

DOI 10.1628/978-3-16-156799-5

ISSN 2509-9973 / eISSN 2569-3840 (Beiträge zum Arbeitsrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2019 Mohr Siebeck Tübingen. [www.mohrsiebeck.com](http://www.mohrsiebeck.com)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen aus der Times gesetzt und auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt. Es wurde von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

Printed in Germany.

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2017/2018 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel als Dissertation angenommen. Bis September 2018 veröffentlichte Rechtsprechung und Literatur wurde berücksichtigt.

Mein Dank gilt zunächst Herrn Prof. Dr. Hartmut Oetker für seine Unterstützung durch gewinnbringende Denkanstöße, Hinweise auf höchstrichterliche Rechtsprechung und neueste Literatur und sein Bemühen um die Aufnahme in die Schriftenreihe „Beiträge zum Arbeitsrecht“. Herrn Prof. Dr. Stefan Lunk danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Für wertvolle Anmerkungen und die Durchsicht des Manuskripts danke ich meinem Bruder Martin Bialluch und meiner Schwester Stephanie Bialluch von Allwörden. Meinen Eltern, Birgit und Helmut Bialluch, danke ich für ihre liebevolle Unterstützung und die Förderung meines Vorhabens. Von tiefstem Herzen danke ich meiner Verlobten, Anika Eichhorn, für ihre Mithilfe, steten Rückhalt und anhaltendes Verständnis.

Kiel, 2018

Christoph Bialluch



# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Vorwort . . . . .   | V  |
| § 1 Einleitung und Gang der Untersuchung . . . . .                                  | 1  |
| § 2 Geschichte der Tarifeinheit im Betrieb . . . . .                                | 7  |
| <i>A. Forderung nach Tarifeinheit im Betrieb zu Weimarer Zeiten . . . . .</i>       | 7  |
| <i>B. Richterrechtliche Ausdehnung des Grundsatzes der Tarifeinheit . . . . .</i>   | 8  |
| <i>C. Rechtsprechungswandel und Forderung einer gesetzlichen Regelung . . . . .</i> | 10 |
| <i>D. Referentenentwurf und Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes . . . . .</i>    | 13 |
| <i>E. Verfassungsbeschwerden gegen das Tarifeinheitgesetz . . . . .</i>             | 14 |
| § 3 Gewährleistungsgehalt der Koalitionsfreiheit . . . . .                          | 17 |
| <i>A. Nationale und internationale Rechtsquellen . . . . .</i>                      | 17 |
| <i>B. Völker- und unionsrechtliche Gewährleistungen . . . . .</i>                   | 18 |
| I. Recht des Europarats . . . . .   | 18 |
| 1. Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte . . . . .                   | 18 |
| a) Geltung, Gegenstand und zuständige Kontrollgremien . . . . .                     | 18 |
| b) Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit . . . . .                                 | 19 |
| c) Maßgaben für die Gestaltung des nationalen Tarifrechts . . . . .                 | 22 |
| 2. Europäische Sozialcharta . . . . .   | 23 |
| a) Geltung, Gegenstand und zuständige Kontrollgremien . . . . .                     | 23 |
| b) Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen . . . . .              | 24 |
| c) Maßgaben für die nationale Gestaltung des Tarifrechts . . . . .                  | 25 |
| II. Recht der Internationalen Arbeitsorganisation . . . . .                         | 25 |
| 1. Geltung, Gegenstand und zuständige Kontrollgremien . . . . .                     | 25 |
| 2. Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen . . . . .                 | 26 |
| 3. Maßgaben für die Gestaltung des nationalen Rechts . . . . .                      | 27 |
| III. Recht der Europäischen Union . . . . .   | 28 |
| IV. Recht der Vereinten Nationen . . . . .  | 30 |

|   |   |    |
|---|---|----|
| C.  | <i>Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG</i> . . . . .                                  | 31 |
| I.  | Freiheitsrecht mit sozialer Zweckbindung . . . . .  | 31 |
| II.   | Abwehrfunktion des Grundrechts . . . . .  | 34 |
|   | 1. Freiheit des Einzelnen . . . . .   | 34 |
|   | 2. Freiheit der Vereinigung . . . . .   | 35 |
|   | 3. Tarifautonome Regelung der Arbeits- und<br>Wirtschaftsbedingungen . . . . .              | 38 |
|   | a) Schutzbereich der Tarifautonomie . . . . .   | 38 |
|   | b) Mitgliedschaftliche Legitimation der Tarifautonomie . . . . .                            | 40 |
| III.  | Leistungsfunktion des Grundrechts . . . . .   | 43 |
|   | 1. Notwendigkeit normativer Rahmenbedingungen . . . . .                                     | 43 |
|   | 2. Koalitionspluralismus und -wettbewerb und das Gebot<br>staatlicher Neutralität . . . . . | 45 |
|   | 3. Kräftegleichgewicht bei der antagonistischen<br>Interessenvertretung . . . . .           | 50 |
|   | 4. Teilhabe des Einzelnen am Verhandlungsergebnis<br>seiner Vereinigung . . . . .           | 52 |
| D.  | <i>Ergebnis zum Gewährleistungsgehalt der Koalitionsfreiheit</i> . . . . .                  | 57 |
| § 4 Auslegung der gesetzlichen Regelungen . . . . . |   | 59 |
| A.  | <i>Ziele des Gesetzgebers</i> . . . . .   | 59 |
| B.  | <i>Vorwirkung gesetzlicher Tarifeinheit</i> . . . . .                                       | 62 |
| I.  | Subsidiarität und autonome Kollisionsvermeidung . . . . .                                   | 62 |
| II.   | Dispositivität der gesetzlichen Kollisionsregel . . . . .                                   | 63 |
|   | 1. Interessenlage und Gestaltungsformen . . . . .   | 63 |
|   | 2. Ausschluss durch Vereinbarung der betroffenen<br>Tarifvertragsparteien . . . . .         | 65 |
| III.  | Rechte und Pflichten bei der Aufnahme von Tarifverhandlungen . . . . .                      | 74 |
|   | 1. Zweck der Verfahrensrechte und Sanktionierung von Verstößen . . . . .                    | 74 |
|   | 2. Pflicht zur Bekanntgabe von Tarifverhandlungen . . . . .                                 | 76 |
|   | a) Aufnahme von Verhandlungen als Auslöser<br>der Bekanntgabepflicht . . . . .              | 76 |
|   | b) Art und Weise der Bekanntgabe . . . . .  | 77 |
|   | 3. Recht auf Anhörung durch den Arbeitgeber . . . . .                                       | 78 |
|   | a) Anhörungsberechtigung und Gegenstand der Anhörung . . . . .                              | 78 |
|   | b) Art und Weise der Anhörung . . . . .   | 79 |
| IV.   | Arbeitskampf im Lichte des Normenwendungsorrangs . . . . .                                  | 80 |
| V.  | Tariffähigkeit unter Geltung des Mehrheitsprinzips . . . . .                                | 87 |

|      |  |     |
|------|--|-----|
| C.   | Auflösung von Tarifkollisionen durch Gesetz . . . . .  | 89  |
| I.   | Kollisionstatbestand . . . . .   | 89  |
|      | 1. Tarifgebundenheit nach § 3 TVG . . . . .  | 89  |
|      | a) Staatlicher Geltungserstreckung . . . . .   | 91  |
|      | b) Stadium der Nachwirkung . . . . .   | 92  |
|      | c) Betriebsübergang . . . . .  | 94  |
|      | d) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen . . . . .  | 97  |
|      | e) Ergebnis zur Tarifgebundenheit als Kollisionsvoraussetzung . . . . .                        | 99  |
|      | 2. Rechtswirksamkeit und Normativität . . . . .  | 100 |
|      | 3. Behandlung mehrgliedriger Tarifwerke . . . . .  | 100 |
|      | 4. Überschneidung der tarifvertraglichen Geltungsbereiche . . . . .                            | 102 |
|      | a) Geltungsbereich von Individual- und Betriebsnormen . . . . .                                | 102 |
|      | b) Kollisionszeitpunkt und rückwirkende Tarifnormverdrängung . . . . .                         | 102 |
|      | c) Kollisionsvermeidung durch Beschränkung<br>der Geltungsbereiche . . . . .                   | 103 |
|      | 5. Ausnahmen wegen des tarifvertraglichen Regelungsinhalts . . . . .                           | 104 |
|      | a) Inhaltsgleichheit und die Differenzierung nach<br>der Mitgliedschaft . . . . .              | 104 |
|      | b) Keine Kollision im Anwendungsbereich von § 4a Abs. 3 TVG . . . . .                          | 106 |
|      | 6. Bestandsschutz für Alttarifverträge . . . . .   | 107 |
| II.  | Rechtsfolgen einer Tarifkollision . . . . .  | 107 |
|      | 1. Gegenstand des Normanwendungsvorrangs . . . . .   | 107 |
|      | a) Unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifnormen . . . . .                                | 107 |
|      | b) Keine Verdrängung bei nichtnormativer Tarifgeltung<br>im Arbeitsverhältnis . . . . .        | 109 |
|      | 2. Umfang und Reichweite der Tarifnormverdrängung . . . . .                                    | 111 |
|      | a) Tarifrechtlicher Betriebsbegriff . . . . .  | 111 |
|      | b) Keine Bereichsausnahme für den öffentlichen Dienst . . . . .                                | 115 |
|      | c) Grundrechtsschonende Auslegung des Mehrheitstarifs . . . . .                                | 116 |
|      | d) Keine ersatzlose Verdrängung von langfristig angelegten<br>tariflichen Leistungen . . . . . | 119 |
|      | 3. Wirksame Berücksichtigung der Interessen tariflosgestellter<br>Berufsgruppen . . . . .      | 121 |
|      | 4. Zeitpunkt des Eintritts der Verdrängungswirkung . . . . .                                   | 130 |
|      | 5. Folgen des Ablaufs eines kollidierenden Tarifvertrags . . . . .                             | 136 |
|      | a) Ablauf des verdrängenden Tarifvertrags . . . . .  | 136 |
|      | b) Ablauf des verdrängten Tarifvertrags . . . . .  | 142 |
| III. | Ermittlung der anwendbaren Rechtsnormen . . . . .  | 143 |
|      | 1. Stichtag- und betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip . . . . .                                  | 143 |
|      | 2. Mehrheitsbegriff und Zusammenrechnung bei Inhaltsgleichheit . . . . .                       | 144 |

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 3.    | Normanwendungsvorrang bei identischen Mitgliederzahlen . . .                    | 145 |
| 4.    | Mitgliedschaft und normative Betroffenheit . . . . .                            | 147 |
| 5.    | Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum tarifgebundenen<br>Arbeitgeber . . . . . | 150 |
| D.    | <i>Recht zur Nachzeichnung</i> . . . . .  | 153 |
| I.    | Gegenstand und Wirkungsweise . . . . .  | 153 |
| II.   | Anspruchsvoraussetzungen . . . . .  | 155 |
| III.  | Geltungsbereich und Inhalt nachgezeichneter Tarifverträge . . . .               | 155 |
| 1.    | Geltungsbereich und Rückwirkung der Nachzeichnung . . . . .                     | 155 |
| 2.    | Nachzeichnungsfähige Rechtsnormen . . . . .                                     | 159 |
| 3.    | Ausklammerung des obligatorischen Teils . . . . .                               | 165 |
| E.    | <i>Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten</i> . . . . .                    | 165 |
| I.    | Verfahrensgegenstand und Zweck . . . . .  | 165 |
| II.   | Antragsbefugnis der Tarifvertragsparteien . . . . .                             | 167 |
| III.  | Statthaftigkeit negativer Feststellungsanträge . . . . .                        | 172 |
| IV.   | Bestimmtheit und Bindungswirkung des Antrags . . . . .                          | 174 |
| V.    | Beteiligte des Verfahrens . . . . .   | 177 |
| VI.   | Amtsermittlung und Mitwirkungspflicht der Beteiligten . . . . .                 | 179 |
| VII.  | Rechtskraft des Feststellungsbeschlusses . . . . .                              | 182 |
| VIII. | Verhältnis zu Individualstreitigkeiten . . . . .                                | 183 |
| IX.   | Beendigung des Verfahrens durch Vergleich . . . . .                             | 184 |
| X.    | Beweisantritt durch öffentliche Urkunde . . . . .                               | 185 |
| 1.    | Gegenstand und Beweiskraft der öffentlichen Urkunde . . . . .                   | 186 |
| 2.    | Bestellung des Notars und Kostentragung . . . . .                               | 191 |
| 3.    | Datenschutzrechtliche Aspekte der Überlassung<br>von Mitgliederlisten . . . . . | 195 |
| F.    | <i>Ergebnis der Auslegung</i> . . . . .   | 197 |
| § 5   | <b>Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes</b> . . . . .                 | 201 |
| A.    | <i>Dialektik von Grundrechtseingriff und -ausgestaltung</i> . . . . .           | 201 |
| I.    | Eingriff in den Schutzbereich eines Grundrechts . . . . .                       | 201 |
| II.   | Ausgestaltung der leistungsfunktionalen Gewährleistung . . . . .                | 202 |
| III.  | Verhältnis von Eingriff und Ausgestaltung . . . . .                             | 202 |
| IV.   | Bewertung und Ergebnis . . . . .  | 209 |
| B.    | <i>Verfassungskonformität der Ausgestaltung</i> . . . . .                       | 210 |
| I.    | Verfassungsrechtliche Maßgaben . . . . .  | 210 |
| 1.    | Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers und ihre Grenzen . . .                  | 210 |
| 2.    | Unmittelbare Drittwirkung als Grundlage<br>der Ausgestaltungsbefugnis . . . . . | 217 |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| II.  | Anhaltspunkt für eine Pflicht zur Ausgestaltung . . . . .                               | 219 |
| 1.   | Koalitionspluralismus und -wettbewerb . . . . .   | 219 |
| a)   | Zunahme von Arbeitskämpfen und ihrer Intensität<br>bei Koalitionspluralität . . . . .   | 219 |
| b)   | Dysfunktionale Auswirkungen von Tarifpluralität und<br>Wettbewerb . . . . .             | 221 |
| c)   | Bewertung und Ergebnis . . . . .  | 225 |
| 2.   | Wiederherstellung der Parität und Sicherung eines<br>fairen Ausgleichs . . . . .        | 228 |
| a)   | Verfassungsrechtliche Anforderungen an die Paritätsdiagnose . . . . .                   | 228 |
| b)   | Ausgestaltungsbefugnis zur Sicherung eines<br>fairen Ausgleichs . . . . .               | 231 |
| c)   | Entsolidarisierung und isolierte Ausnutzung<br>von Schlüsselpositionen . . . . .        | 236 |
| d)   | Bewertung und Ergebnis . . . . .  | 238 |
| III. | Anhaltspunkte für eine Verletzung des Untermaßverbots . . . . .                         | 241 |
| 1.   | Koalitions- und Tarifvertragspluralismus . . . . .                                      | 242 |
| a)   | Tarifvertragspluralismus als Implikation<br>des Koalitionspluralismus . . . . .         | 242 |
| b)   | Dualismustendenz durch Kollisionsauflösung nach<br>dem Mehrheitsprinzip . . . . .       | 245 |
| c)   | Eskalation des Koalitionswettbewerbs . . . . .  | 247 |
| d)   | Bewertung und Ergebnis . . . . .  | 248 |
| 2.   | Teilhabe der Koalitierten am Koalitionserfolg . . . . .                                 | 249 |
| a)   | Leistungsfunktionale Gewährleistung normativer<br>Tarifgeltung . . . . .                | 249 |
| b)   | Bewertung und Ergebnis . . . . .  | 258 |
| IV.  | Ergebnis zur Verfassungsmäßigkeit der Ausgestaltung . . . . .                           | 259 |
| C.   | <i>Verfassungsmäßigkeit des Eingriffs</i> . . . . .                                     | 259 |
| I.   | Betroffenheit des Schutzbereichs der Koalitionsfreiheit . . . . .                       | 259 |
| 1.   | Koalitionsgründung . . . . .  | 259 |
| 2.   | Koalitionswahl und Verbleib in der gewählten Koalition . . . . .                        | 264 |
| 3.   | Kollektive Selbstorganisation und Koalitionsexistenz . . . . .                          | 267 |
| 4.   | Koalitionsspezifische Betätigung und Tarifautonomie . . . . .                           | 272 |
| II.  | Vorbehaltlose Gewährleistung der Koalitionsfreiheit . . . . .                           | 284 |
| 1.   | Formelle Anforderungen an die Rechtfertigung eines Eingriffs . . . . .                  | 284 |
| a)   | Legitimation durch kollidierende Grundrechte und Güter<br>mit Verfassungsrang . . . . . | 284 |
| b)   | Funktionsfähigkeitsvorbehalt bei grundrechtlicher<br>Ausgestaltungspflicht . . . . .    | 286 |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| 2.   | Staatsziel- und Kompetenzbestimmungen als Eingriffsgrundlage                    | 287 |
| a)   | Sozialstaatsprinzip   | 287 |
| b)   | Rechtsstaatsprinzip   | 290 |
| c)   | Gesetzgebungskompetenzen und sonstige Verfassungsnormen                         | 291 |
| 3.   | Kollidierende Grundrechte als Eingriffsermächtigung                             | 292 |
| a)   | Tarifaufonomie der Parteien des Mehrheitsstarifvertrags                         | 292 |
| b)   | Freiheit der Mehrheitsgewerkschaft zu koalitionspezifischer<br>Betätigung       | 294 |
| c)   | Arbeitgebergrundrechte und arbeitsrechtlicher<br>Gleichbehandlungsgrundsatz     | 298 |
| d)   | Grundrechte nichtorganisierter Arbeitnehmer                                     | 303 |
| e)   | Grundrechte arbeitskampfbetroffener Dritter                                     | 304 |
| 4.   | Ergebnis zur formellen Verfassungsmäßigkeit des Eingriffs                       | 305 |
| III. | Grundsatz der Verhältnismäßigkeit   | 305 |
| 1.   | Materielle Anforderungen an die Rechtfertigung eines Eingriffs                  | 305 |
| 2.   | Eignung der gesetzlichen Regelungen   | 306 |
| 3.   | Erforderlichkeit der gesetzlichen Regelungen                                    | 315 |
| 4.   | Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne  | 319 |
| a)   | Intensität der mit dem Tarifeinheitsgesetz einhergehenden<br>Beeinträchtigungen | 319 |
| b)   | Bedeutung der mit dem Tarifeinheitsgesetz verfolgten Ziele                      | 321 |
| c)   | Zweck-Mittel-Relation und Zumutbarkeit<br>der Beeinträchtigungen                | 323 |
| 5.   | Ergebnis zur materiellen Verfassungsmäßigkeit des Eingriffs                     | 325 |
| D.   | <i>Gleichheitskonformität des Tarifeinheitsgesetzes</i>                         | 326 |
| I.   | Gebot staatlicher Neutralität im Koalitionswettbewerb                           | 326 |
| II.  | Formale Gleichheit konkurrierender Koalitionen                                  | 327 |
| III. | Schaffung ungleicher Wettbewerbsbedingungen                                     | 328 |
| IV.  | Sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung                                 | 330 |
| 1.   | Verfassungsrechtliche Anforderungen   | 330 |
| 2.   | Verhältnismäßigkeit von Differenzierungskriterium und -ziel                     | 331 |
| a)   | Bedeutung der Ungleichbehandlung für<br>den Koalitionswettbewerb                | 331 |
| b)   | Verhältnismäßigkeit des Mehrheitsprinzips als<br>Differenzierungskriterium      | 332 |
| c)   | Verhältnismäßigkeit der gesetzgeberischen Regelungsziele                        | 335 |
| aa)  | Keine legitimen Regelungsziele  | 335 |
| bb)  | Faktische Unterschiede konkurrierender Koalitionen<br>als Sachgrund             | 336 |
| V.   | Ergebnis zur Gleichheitskonformität   | 338 |

|             |   |            |
|-------------|---|------------|
| <i>E.</i>   | <i>Vereinbarkeit mit dem allgemeinen Justizgewährungsanspruch . . .</i>                 | 338        |
| <i>I.</i>   | <i>Herleitung und Inhalt des Justizgewährungsanspruchs . . . . .</i>                    | 338        |
| <i>II.</i>  | <i>Anhaltspunkte für eine Verletzung des Untermaßverbots . . . . .</i>                  | 340        |
| <i>III.</i> | <i>Sachgerechter und verhältnismäßiger Interessenausgleich . . . . .</i>                | 344        |
| <i>IV.</i>  | <i>Ergebnis zum allgemeinen Justizgewährleistungsanspruch . . . . .</i>                 | 346        |
| <i>F.</i>   | <i>Ergebnis zur Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes . . . . .</i>            | 346        |
| <b>§ 6</b>  | <b>Völkerrechtskonformität des Tarifeinheitsgesetzes . . . . .</b>                      | <b>347</b> |
| <i>A.</i>   | <i>Vereinbarkeit mit Art. 11 und Art. 14 EMRK . . . . .</i>                             | 347        |
| <i>I.</i>   | <i>Betroffenheit des Schutzbereichs . . . . .</i>                                       | 347        |
|             | <i>1. Völkerrechtlicher Eingriffsbegriff . . . . .</i>                                  | 347        |
|             | <i>2. Vereinigungsfreiheit des Art. 11 EMRK . . . . .</i>                               | 347        |
|             | <i>3. Diskriminierungsverbot des Art. 14 EMRK . . . . .</i>                             | 350        |
| <i>II.</i>  | <i>Rechtfertigung der Beeinträchtigung . . . . .</i>                                    | 351        |
|             | <i>1. Völkerrechtliche Maßgaben . . . . .</i>   | 351        |
|             | <i>2. Verfolgung legitimer Zwecke mit einer gesetzlichen Regelung . . . . .</i>         | 352        |
|             | <i>3. Notwendigkeit der Regelung in einer demokratischen<br/>Gesellschaft . . . . .</i> | 355        |
|             | <i>a) Dringendes soziales Bedürfnis . . . . .</i>                                       | 355        |
|             | <i>b) Erforderlichkeit der gesetzlichen Regelungen . . . . .</i>                        | 357        |
|             | <i>c) Angemessenheit der gesetzlichen Regelungen . . . . .</i>                          | 357        |
|             | <i>aa) Intensität des Eingriffs . . . . .</i>   | 357        |
|             | <i>bb) Bedeutung der verfolgten Zwecke . . . . .</i>                                    | 359        |
|             | <i>cc) Angemessenheit und Ermessensspielraum<br/>der Konventionsstaaten . . . . .</i>   | 359        |
| <i>B.</i>   | <i>Vereinbarkeit mit den Übereinkommen der IAO . . . . .</i>                            | 361        |
| <i>I.</i>   | <i>Betroffenheit des Schutzbereichs . . . . .</i>                                       | 361        |
| <i>II.</i>  | <i>Rechtfertigung der Beeinträchtigung . . . . .</i>                                    | 362        |
| <i>C.</i>   | <i>Ergebnis zur Völkerrechtskonformität des Tarifeinheitsgesetzes . . . . .</i>         | 363        |
| <b>§ 7</b>  | <b>Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse . . . . .</b>                            | <b>365</b> |
| <i>A.</i>   | <i>Zur Auslegung der gesetzlichen Regelungen . . . . .</i>                              | 365        |
| <i>B.</i>   | <i>Zur Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht . . . . .</i>                              | 367        |
| <i>C.</i>   | <i>Ausblick . . . . .</i>   | 371        |
|             | <b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>   | <b>375</b> |
|             | <b>Register . . . . .</b>   | <b>395</b> |



## Einleitung und Gang der Untersuchung

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden: § 4a TVG, das Herzstück des Tarifeinheitsgesetzes, ist mit der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes unvereinbar. Es fehlen Vorkehrungen, die sicherstellen, dass die Interessen von Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, im anwendbaren Tarifvertrag Berücksichtigung finden.<sup>1</sup> Obwohl das Gesetz in den zwei Jahren seit seinem Inkrafttreten nicht zur Anwendung gekommen ist, hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts davon abgesehen, das Gesetz für nichtig zu erklären.<sup>2</sup> Die Gründe für die Verfassungswidrigkeit betreffen nicht den Kern der gesetzlichen Regelungen, die bei verfassungskonformer Auslegung mit dem Grundgesetz weitgehend vereinbar seien.<sup>3</sup> Bis zu einer Neuregelung durch den Gesetzgeber dürfe § 4a TVG zur Anwendung kommen, wenn sichergestellt sei, dass die Interessen der nachteilig betroffenen Berufsgruppen ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden.<sup>4</sup>

Die Entscheidung des Ersten Senats ist ebenso kontrovers wie das Tarifeinheitsgesetz selbst. Gleich zwei der acht Richterinnen und Richter, darunter die Berichterstatterin, tragen das Urteil nicht mit.<sup>5</sup> Unverblümt und scharfe ist die Kritik an der tatsächlichen und rechtlichen Würdigung und am methodischen Vorgehen der Senatsmehrheit: Das Urteil beruhe auf Einschätzungen der sozialen Wirklichkeit, an denen durchaus Zweifel bestünden.<sup>6</sup> Die Vorstellung einer widerspruchsfreien Ordnung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge gehöre einer „durchaus problematischen Vergangenheit“ an und gelte nicht ohne Grund in der vorherrschenden Lehre als überkommen.<sup>7</sup> Die angegriffenen Regelungen seien in mehr als nur unwesentlichen Aspekten verfassungswidrig, weshalb das Tarifeinheitsgesetz im Ergebnis für nichtig hätte erklärt werden

---

<sup>1</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 141 ff.

<sup>2</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 148 ff.

<sup>3</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 112 ff., 148 ff.

<sup>4</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 148.

<sup>5</sup> *Baer/Paulus*, Abw. Meinung zu BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 150 ff.

<sup>6</sup> *Baer/Paulus*, Abw. Meinung zu BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 153.

<sup>7</sup> *Baer/Paulus*, Abw. Meinung zu BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 152.

müssen.<sup>8</sup> Die Reparatur von Gesetzen gehöre nicht zu den Aufgaben des Verfassungsgerichts.<sup>9</sup>

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende Untersuchung der Auslegung der Bestimmungen des Tarifeinheitsgesetzes, die Eingang in das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitsgerichtsgesetz gefunden haben, und der Prüfung ihrer Vereinbarkeit mit höherrangigen Recht. Nach einem kurzen Überblick über die Geschichte des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb (§ 2), der den Zeitraum von der Weimarer Republik bis zur Entscheidung des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts behandelt, wird die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit im völkerrechtlichen und nationalen Kontext (§ 3) dargestellt, wobei sich die Darstellung auf diejenigen freiheitlichen Gewährleistungsinhalte der Koalitionsfreiheit beschränkt, die bei der gesetzlichen Verankerung der Tarifeinheit im Betrieb zu beachten sind. Im Zentrum der Betrachtung des Völkerrechts stehen das Recht des Europarats, insbesondere die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit der Europäischen Menschenrechtskonvention, und das für die Bundesrepublik Deutschland verbindliche Recht der Internationalen Arbeitsorganisation. Die Darstellung der Gewährleistung der Koalitionsfreiheit im Grundgesetz für die Bundesrepublik orientiert sich an dem grundrechtlichen Dualismus von Abwehr- und Leistungsfunktion, der für das Verständnis des in Art. 9 Abs. 3 GG verankerten Freiheitsrechts mit sozialer Zweckbindung prägend ist. Neben den negatorischen Gewährleistungsinhalten, die nach mehr als 65 Jahren verfassungsgerichtlicher Rechtsprechung vergleichsweise klar umrissene Konturen aufweisen, soll in diesem Abschnitt auch die Leistungsfunktion des Grundrechts beleuchtet werden. Welche verfassungsnormativen Aussagen dem objektiv-rechtlichen Gewährleistungsgehalt der Koalitionsfreiheit zuzuordnen sind, ist nach wie vor umstritten. Die Zahl der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, denen konkrete Ausführungen zu objektiv-rechtlichen Gewährleistungsinhalten entnommen werden können, lässt sich an einer Hand abzählen. Hinzu kommt, dass die leistungsfunktionale Gewährleistung seit der Aufgabe der Kernbereichsrechtsprechung<sup>10</sup> so gut wie keine Rolle mehr gespielt hat. Der Fokus auf die Abwehrfunktion der Koalitionsfreiheit ist dem Vordringen des heute vorherrschenden Verständnisses der Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie geschuldet, das für eine Vielzahl von Einzelfragen im Koalitions- und Tarifrecht richtungsweisend ist. Die Rückbesinnung des Verfassungsgerichts auf die mit der Leistungsfunktion korrespondierende Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers verdeutlicht, weshalb umstrittene und für die verfassungskonforme Auslegung

---

<sup>8</sup> Baer/Paulus, Abw. Meinung zu BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 162.

<sup>9</sup> Baer/Paulus, Abw. Meinung zu BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 162.

<sup>10</sup> BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358 f.

relevante Fragestellungen wie die verfassungsnormative Verankerung der Prinzipien von Koalitionspluralismus und -wettbewerb, der Parität bei Tarifverhandlungen oder der Teilhabe des Einzelnen am Tarifvertrag vorab beleuchtet werden.

Auf das koalitionsverfassungsrechtliche Fundament aufbauend erfolgt die Auslegung der neugeschaffenen Regelungen im Tarifvertrags- und Arbeitsgerichtsgesetz (§ 4) unter kritischer Würdigung der Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts. Eingangs widmet sich die Untersuchung der Vorwirkung der Kollisionsregelung, die nach dem Willen des Gesetzgebers subsidiär, also nur dann eingreifen soll, wenn es den betroffenen Tarifvertragsparteien nicht gelingt, durch autonome Verständigung eine Tarifkollision zu vermeiden. Um diesen Prozess zu fördern, wurden verschiedene Rechte und Pflichten mit der Aufnahme von Tarifverhandlungen verknüpft. Bereits im Rahmen der Vorwirkung wird zwei im Schrifttum kontrovers diskutierten Fragen nachgegangen, die für das systematische Verständnis gesetzlicher Tarifeinheit und damit für die weitere Auslegung von enormer Bedeutung sind: Handelt es sich bei § 4a TVG um dispositives Recht, das von allen betroffenen Tarifvertragsparteien oder möglicherweise auch nur von den Parteien des Minderheitstarifvertrags abgedungen werden kann? Und welche Folgen hat die Verankerung der Tarifeinheit für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen?

Im Anschluss wendet sich die Untersuchung der Auflösung von Tarifkollisionen nach § 4a Abs. 2 S. 2 TVG zu. Die Analyse der Funktionsweise der Kollisionsregelung erfolgt in drei Schritten: Tatbestand, Rechtsfolgen und Ermittlung der anwendbaren Tarifnormen. Auf Tatbestandebene wird der Bedeutung und den Folgen der Beschränkung auf eine mehrfache Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 TVG nachgegangen, die mit § 4a Abs. 2 S. 1 TVG der eigentlichen Kollisionsregelung vorangestellt wurde.

Auf Rechtsfolgenebene werden der Umfang und die Reichweite der Tarifnormverdrängung beleuchtet. Dabei wird geklärt, wie der Betriebsbegriff in § 4a TVG auszulegen ist, der auch für die Anwendung des Mehrheitsprinzips von zentraler Bedeutung ist. Auch der umstrittenen Frage nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Rechtsfolgen einer Tarifkollision wird nachgegangen. Werden die Tarifnormen der Minderheitsgewerkschaft von Rechts wegen verdrängt oder bedarf es einer rechtskräftigen Entscheidung im Beschlussverfahren? Damit verbunden ist die Frage nach der Rechtsnatur des Verfahrens vor den Arbeitsgerichten. Hat es rechtsgestaltende Wirkung oder dient es lediglich der Feststellung der Tarifnormverdrängung nach § 4a Abs. 2 S. 2 TVG? Auch das systematische Zusammenspiel der Kollisionsnorm mit der in § 4 Abs. 5 TVG angeordneten Nachwirkung wird beleuchtet. Was gilt nach dem Ablauf eines kollidierenden Tarifvertrags und macht es einen Unterschied, ob der vorrangig anwendbare oder der verdrängte Tarifvertrag zuerst abläuft?

Bei der Ermittlung der anwendbaren Rechtsnormen steht das Mehrheitsprinzip im Fokus, das zu versagen droht, wenn die im Betrieb am stärksten vertretenen Gewerkschaften gleich viele Mitglieder aufweisen. Von Bedeutung ist auch, ob der Begriff der Mitgliedschaft im Sinne des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG alle in der tarifschließenden Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer meint, oder nur solche, die vom Geltungsbereich des kollidierenden Tarifvertrags erfasst werden.

Sodann widmet sich die Untersuchung dem Nachzeichnungsrecht, insbesondere der im Gesetzeswortlaut angelegten Beschränkung auf die sich überschneidenden Rechtsnormen, die zu dem zweifelhaften Ergebnis führen könnte, dass nur Teile des verdrängenden Tarifvertrags in den Arbeitsverhältnissen der Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft zur Anwendung kommen.

Die Auslegung der gesetzlichen Regelungen endet mit dem Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten. In diesem Abschnitt wird eingangs der Zweck des Verfahrens herausgearbeitet, der für die weitere Auslegung des § 99 ArbGG entscheidend ist. Neben dem Telos könnte auch aus verfassungsrechtlichen Gründen eine restriktive Auslegung der prozessualen Regelungen geboten sein, weil die am Verfahren beteiligten Gewerkschaften die Zahl ihrer Mitglieder im Betrieb gegebenenfalls offenlegen müssen. So ist beispielsweise zu klären, ob die Antragsbefugnis der Tarifvertragsparteien in dem Umfang, wie sie der Gesetzgeber in § 99 Abs. 1 ArbGG geregelt hat, mit der Gewährleistung der Koalitionsfreiheit und dem Normzweck in Einklang steht. Möchte eine Gewerkschaft den Beweis über die Zahl ihrer in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder im Betrieb antreten, kann dies nach § 58 Abs. 3 ArbGG durch öffentliche Urkunde geschehen. Ungeregelt ist, welchen Inhalt die Niederschrift des Notars haben muss und welche Beweiskraft ihr innewohnt.

Nach der Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt die Prüfung der Vereinbarkeit des Tarifeinheitsgesetzes mit dem Grundgesetz (§ 5). Da die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Tarifeinheit eng mit der Dialektik von Eingriff und Ausgestaltung der Grundrechte verbunden ist, beginnt dieser Abschnitt mit der dogmatischen Ausgangslage. Auf dieser Grundlage wird die Frage beantwortet, ob es sich bei dem Tarifeinheitsgesetz um eine Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit oder einen Eingriff handelt. Die nachfolgende Prüfung der Vereinbarkeit der gesetzlichen Regelungen mit Art. 9 Abs. 3 GG orientiert sich an den Befunden zum Verhältnis und zur Abgrenzung von Grundrechtseingriff und -ausgestaltung. Inhaltliche Schwerpunkte bilden die Bestimmung des Umfangs der Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers und die verfassungsrechtliche Rechtfertigung. Dies erfolgt unter kritischer Würdigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, insbesondere der Entscheidung des Erstens Senats zum Tarifeinheitsgesetz. Anschließend wendet sich die Untersuchung der

Vereinbarkeit der gesetzlichen Regelungen mit dem Gleichheitssatz und dem allgemeinen Justizgewährungsanspruch zu. Während die unmittelbare Ungleichbehandlung von Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaften und die mittelbare Ungleichbehandlung von Branchen- und Berufsgruppengewerkschaften Thema im Rahmen vom Art. 3 GG sind, geht es bei der Vereinbarkeit des Tarifeinheitsgesetzes mit dem allgemeinen Justizgewährungsanspruch vornehmlich um die prozessualen Regelungen.

Im Anschluss wird die Vereinbarkeit des Tarifeinheitsgesetzes mit dem Völkerrecht (§ 6) geprüft. Im Zentrum steht die Vereinbarkeit der gesetzlichen Kollisionsregelung mit der Vereinigungsfreiheit und dem Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention. In diesem Rahmen werden – unter kritischer Würdigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte – das Verhältnis von Eingriff und Diskriminierung sowie die Anforderungen an die Rechtfertigung von Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit beleuchtet.

Den Abschluss der Untersuchung bilden die Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (§ 8) zur Auslegung der gesetzlichen Regelungen und ihrer Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht, gefolgt von einem Ausblick auf die Folgen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und Tarifeinheit de lege ferenda.



## Geschichte der Tarifeinheit im Betrieb

### A. Forderung nach Tarifeinheit im Betrieb zu Weimarer Zeiten

Bereits unter der Geltung der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (TVVO) vom 23. Dezember 1918 war das Prinzip der Tarifeinheit bekannt.<sup>1</sup> Zur Zeit der Weimarer Republik wurden viele Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, sodass im Unternehmen oder Betrieb regelmäßig mehr als ein Tarifvertrag zur Anwendung kam.<sup>2</sup> Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit konnte ein einzelnes Arbeitsverhältnis in verschiedenen Belangen nicht verschiedenen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen unterstehen.<sup>3</sup> Dementsprechend ordnete § 2 Abs. 2 TVVO an, dass in solchen Fällen der Tarifvertrag maßgebend sein sollte, der für die größere Zahl von Arbeitsverträgen im Betrieb Bestimmungen enthielt.<sup>4</sup> In verschiedenen Arbeitsverhältnissen zu demselben Arbeitgeber konnten aber unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung kommen.<sup>5</sup> Tarifkollisionen, die Gegenstand des heute geltenden § 4a TVG sind, wurden zu dieser Zeit nicht aufgelöst.<sup>6</sup> Das war schon damals nicht unumstritten. In ihrem gemeinsamen Lehrbuch forderten *Hueck* und *Nipperdey*, dass nach dem „allgemein anerkannten“ Prinzip der Tarifeinheit auch „in jedem Betrieb im allgemeinen nur ein Tarifvertrag zur Anwendung“ kommen solle.<sup>7</sup>

Die Gesetzeslage veränderte sich mit dem Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes vom 9. April 1949 nicht.<sup>8</sup> In der Nachkriegszeit kam es nur selten zu Tarifkollisionen. Die Gewerkschaften organisierten sich nach dem Industrie-

---

<sup>1</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 3; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 3 Fn. 4; *Greiner*, Rechtsfragen, S. 260; *Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 241.

<sup>2</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 2.

<sup>3</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 3; *Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 241.

<sup>4</sup> *Greiner*, Rechtsfragen, S. 260.

<sup>5</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 2.

<sup>6</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 2; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 3; *Greiner*, Rechtsfragen, S. 260, 264; *Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 241; *Sinzheimer*, Arbeitstarifgesetz, S. 102.

<sup>7</sup> *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts II, S. 463.

<sup>8</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 4; *Nikisch*, Arbeitsrecht 2 Aufl., S. 479 f.

verbandsprinzip, sodass für Arbeitnehmer eines bestimmten Wirtschaftszweigs in der Regel nur eine Gewerkschaft zuständig war.<sup>9</sup> Aus diesen Gründen konstatierte *Nikisch*, dass die tarifplurale Anwendung verschiedener Tarifverträge für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern im Betrieb „weder zu vermeiden noch zu beanstanden“ sei.<sup>10</sup>

## B. Richterrechtliche Ausdehnung des Grundsatzes der Tarifeinheit

Im Jahr 1957 dehnte das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit auf Fälle einer Tarifpluralität im Betrieb aus.<sup>11</sup> Zu dieser Zeit war *Nipperdey* Präsident des Bundesarbeitsgerichts und Vorsitzender des für das Tarifrecht zuständigen Ersten Senats.<sup>12</sup> Zur Begründung wurde ausgeführt, dass nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nicht nur auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis nur ein Tarifvertrag anzuwenden sei; der Grundsatz besage vielmehr auch, dass in jedem Betrieb grundsätzlich für alle in diesem Betrieb begründeten Arbeitsverhältnisse nur ein Tarifvertrag anzuwenden sei.<sup>13</sup> Dies sei der Tarifvertrag, „der der Eigenart und den besonderen Bedürfnissen des Betriebs und der in ihm beschäftigten Arbeitnehmer nach der Zielsetzung des Betriebs und der zur Erreichung dieses Zieles verlangten und geleisteten Arbeit am meisten“ entspreche.<sup>14</sup> Im Zweifel sei Tarifeinheit im Betrieb nach dem Mehrheitsprinzip herzustellen.<sup>15</sup>

In den folgenden Jahrzehnten bestätigte das Bundesarbeitsgericht die richterliche Rechtsfortbildung.<sup>16</sup> Das auf dem Ordnungsgedanken beruhende Prinzip habe zwar im Tarifvertragsgesetz keinen Niederschlag gefunden, folge aber aus den übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.<sup>17</sup> Das

<sup>9</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 5.

<sup>10</sup> *Nikisch*, Arbeitsrecht 2. Aufl., S. 478 f.

<sup>11</sup> BAG 29.3.1957 – 1 AZR 208/55, AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 2; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 7.

<sup>12</sup> *Linsenmaier/Spinner*, Das Bundesarbeitsgericht, S. 66; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 7 Fn. 15.

<sup>13</sup> BAG 29.3.1957 – 1 AZR 208/55, AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

<sup>14</sup> BAG 29.3.1957 – 1 AZR 208/55, AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

<sup>15</sup> BAG 14.6.1989 – 4 AZR 200/89, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

<sup>16</sup> BAG 29.11.1978 – 4 AZR 304/77, AP Nr. 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 14.6.1989 – 4 AZR 200/89, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 24.1.1990 – 4 AZR 561/89, AP Nr. 126 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203; 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736, 738; 26.1.1994 – 10 AZR 611/92, NZA 1994, 1038, 1039; 4.12.2002 – 10 AZR 113/02, AP Nr. 28 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

<sup>17</sup> BAG 29.11.1978 – 4 AZR 304/77, AP Nr. 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 14.6.1989 –

Abstellen auf die Bindung des Arbeitgebers an die Tarifverträge einer Branche gewährleiste eine vom Wechsel der Arbeitnehmer und vom Zufall unabhängige betriebseinheitliche Anwendung desjenigen Tarifvertrags, der den Erfordernissen des Betriebs und der beschäftigten Arbeitnehmer am ehesten entspreche.<sup>18</sup> Wenn ein Tarifvertrag den Betrieb oder das Unternehmen als Ganzes erfasse, komme darin der Wille der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, die gesamte Belegschaft zu erfassen.<sup>19</sup> Damit werde der Grundsatz der Tarifeinheit insoweit auch dem Willen der Tarifvertragsparteien gerecht.<sup>20</sup> Die Gewerkschaft des spezielleren Tarifvertrags könne wegen der größeren Sachnähe ein stärkeres Recht für sich in Anspruch nehmen.<sup>21</sup> Das Nebeneinander mehrerer Tarifverträge im Betrieb würde zu rechtlichen und tatsächlichen Unzuträglichkeiten und praktisch kaum lösbaren Schwierigkeiten führen.<sup>22</sup> Durch Tarifeinheit könne die problematische, rein tatsächlich nicht immer durchführbare Abgrenzung zwischen Inhalts- und Betriebsnormen vermieden werden.<sup>23</sup> Es sei daher in Kauf zu nehmen, dass einzelne Arbeitnehmer aus dem Tarifschutz herausgedrängt würden.<sup>24</sup> Tariflichen Schutz könnten die betroffenen Arbeitnehmer durch Gewerkschaftswechsel erlangen.<sup>25</sup> Die Koalitionsfreiheit werde durch Tarifeinheit im Betrieb nicht tangiert.<sup>26</sup> Dennoch wurde der richterrechtliche Grundsatz der Tarifeinheit im Laufe der Jahre vom Bundesarbeitsgericht bereichsspezifisch relativiert oder aufgegeben.<sup>27</sup>

---

4 AZR 200/89, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.; 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736, 738.

<sup>18</sup> BAG 14.6.1989 – 4 AZR 200/89, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.

<sup>19</sup> BAG 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.

<sup>20</sup> BAG 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.

<sup>21</sup> BAG 14.6.1989 – 4 AZR 200/89, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

<sup>22</sup> BAG 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.; 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736, 738.

<sup>23</sup> BAG 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.; 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736, 738.

<sup>24</sup> BAG 29.11.1978 – AP Nr. 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.

<sup>25</sup> BAG 24.1.1991 – 4 AZR 561/89, AP Nr. 126 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.; 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736, 738.

<sup>26</sup> BAG 5.9.1990 – 4 AZR 59/90, NZA 1991, 202, 203 f.

<sup>27</sup> BAG 29.8.1984 – 4 AZR 259/83; 20.8.1986 – 4 AZR 272/85, AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seniorität; 11.3.1987 – 4 AZR 236/86, AuR 1987, 177; 19.11.1992 – 10 AZR 290/91, NZA 1993, 405, 406; 28.5.1997 – 4 AZR 663/95, NZA 1997, 1066, 1070; 21.2.2001 – 4 AZR 18/00, NZA 2001, 1318, 1319 ff.; 18.10.2006 – 10 AZR 576/05, NZA 2007, 1111 ff.; 22.10.2008 – 4 AZR 784/07, NZA 2009, 151 ff.; *F. Bayreuther*, NZA 2008, 12; *NK-GA/Bepler TVG § 4a Rn. 5; Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, S. 20 Rn. 11.

Der wohl überwiegende Teil der Lehre kritisierte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.<sup>28</sup> Die richterrechtliche Rechtsfortbildung sei aus methodologischen und verfassungsrechtlichen Gründen unzulässig: Zum einen weise das Tarifvertragsgesetz keine ausfüllungsbedürftige Regelungslücke auf.<sup>29</sup> Zum anderen verstoße die Rechtsfortbildung gegen Art. 9 Abs. 3 GG.<sup>30</sup> Das Spezialitätsprinzip eigne sich nicht zur Auflösung einer Normkonkurrenz verschiedener Normgeber.<sup>31</sup> Der Vorrang von Firmen- vor Flächentarifverträgen ermögliche Arbeitgeberern eine funktionswidrige Umgehung tarifvertraglicher Verpflichtungen.<sup>32</sup> Die zur Begründung herangezogene Ordnungsfunktion des Tarifvertrags habe keine normative Grundlage, insbesondere nicht in Art. 9 Abs. 3 GG.<sup>33</sup> Auch ein Teil der Landesarbeitsgerichte kritisierte die höchstrichterliche Rechtsprechung<sup>34</sup> und ließ Arbeitskämpfmaßnahmen von Sparten-gewerkschaften zu.<sup>35</sup>

### C. Rechtsprechungswandel und Forderung einer gesetzlichen Regelung

Im Jahr 2010 gab der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Rechtsprechung zur Tarifeinheit bei Tarifpluralität auf.<sup>36</sup> Zuvor hatte der Zehnte Senat auf Anfrage erklärt, an der bisherigen Rechtsprechung nicht festhalten zu wollen.<sup>37</sup>

<sup>28</sup> Band, Tarifkonkurrenz, S. 84 ff., 119 ff.; *F. Bayreuther*, Tarifaufonomie, S. 370 ff.; *Däubler*, NZA 1996, 225; *Dieterich*, GS Zacher S. 532, 535 ff.; *Fenn*, FS Kissel, S. 213; *Greiner*, Rechtsfragen, S. 302 ff., 337 ff.; *Harwart*, Tarifkollision, S. 318 ff.; *Hohenstatt*, DB 1992, 1678, 1679 ff.; *Jacobs*, Tarifeinheit, S. 334 ff.; *Kania*, DB 1996, 1921 ff.; *Konzen*, RdA 1978, 146, 150 ff.; *Kraft*, RdA 1992, 161, 165 ff.; *P. Merten*, BB 1993, 572 ff.; *Reichold*, RdA 2007, 321, 324 f.; *Reuter*, JuS 1992, 105, 106 ff.; *Richardi*, FS Buchner, S. 731, 736; *Wiedemann/Wank* TVG § 4 Rn. 287; *Wiedemann/Arnold*, ZTR 1994, 443, 446; a. A. *Giesen*, NZA 2009, 11 ff.; *Hromadka*, GS Heinze, S. 383 ff.; *Säcker/Oetker*, ZfA 1993, 1, 7. ff.; *Scholz*, FS Buchner, S. 827, 828 ff.

<sup>29</sup> Statt aller *Jacobs*, Tarifeinheit, S. 351 ff., 411.

<sup>30</sup> Statt aller *Jacobs*, Tarifeinheit, S. 411 ff., 467.

<sup>31</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 65.

<sup>32</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 65; *Wilhelm/Dannhorn*, AuA 2006, 343 ff.

<sup>33</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 65; *Löwisch/Rieble*, TVG Grundl. Rn. 48 ff.

<sup>34</sup> Hessisches LAG 2.12.2004 – 9 Sa 881/04, ArbRB 2005, 110; 14.7.2008 – 16 Sa 211/08; LAG Rheinland-Pfalz 14.6.2007 – 11 Sa 208/07, AuR 2007, 319, 320; Sächsisches LAG 2.11.2007 – 7 SaGa 19/07, NZA 2008, 59, 63; LAG Baden-Württemberg 22.1.2008 – 14 Sa 87/07, NZA-RR 2008, 443, 444 f.

<sup>35</sup> Hessisches LAG 22.7.2004 – 9 SaGa 593/04, NZA-RR 2005, 262 f.; LAG Rheinland-Pfalz 14.6.2007 – 11 Sa 208/07, DB 2007, 2432.

<sup>36</sup> BAG 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 ff.

<sup>37</sup> BAG 27.1.2010 – 4 AZR 549/08 (A), NZA 2010, 645.

Die Rechtsprechungsänderung begründete der Vierte Senat damit, dass „eine Verdrängung der nach § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen geltenden tariflichen Normen [...] weder aufgrund praktischer Schwierigkeiten noch wegen einer sonst erforderlichen Abgrenzung von Inhalts- und Betriebsnormen geboten“ sei.<sup>38</sup> Die Voraussetzungen für eine Rechtsfortbildung seien nicht gegeben und die Verdrängung von Tarifverträgen sei mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nicht zu vereinbaren.<sup>39</sup>

In Erwartung der sich abzeichnenden Rechtsprechungsänderung wurde von unterschiedlichen Seiten eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit im Betrieb gefordert.<sup>40</sup> Bereits im April 2008 veröffentlichte *Hromadka* seinen „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifikollision“, der sich an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts orientierte.<sup>41</sup> Der Arbeitskampf um unanwendbare Tarifverträge sollte unzulässig sein.<sup>42</sup> Betroffenen Gewerkschaften konnten zum Ausgleich die Teilnahme an den Tarifverhandlungen über den anwendbaren Tarifvertrag verlangen.<sup>43</sup> Ihre Mitglieder erhielten ein Anspruch gegen den tarifgebundenen Arbeitgeber, von diesem wie ein Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft behandelt zu werden.<sup>44</sup> Verfassungsrechtliche Bedenken hatte *Hromadka*, der sein Konzept als Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit einordnete, nicht.<sup>45</sup> Tarifeinheit sei das gebotene Mittel zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie und vor dem Hintergrund der Anforderungen an Tariffähigkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar.<sup>46</sup>

Im Juni 2010 veröffentlichten die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein gemeinsames Eckpunktepapier mit dem Titel „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“.<sup>47</sup> Tarifeinheit sei geboten, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern.<sup>48</sup> Nach der Aufgabe richterrechtlicher Tarifeinheit drohe „eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte“.<sup>49</sup>

---

<sup>38</sup> BAG 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 Rn. 21.

<sup>39</sup> BAG 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 Rn. 21.

<sup>40</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 14; BKS/*Berg* TVG § 4a Rn. 2; *Greiner*, NZA 2012, 529 ff.

<sup>41</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 390.

<sup>42</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 389 f.

<sup>43</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 389 f.

<sup>44</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 389 f.

<sup>45</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 389.

<sup>46</sup> *Hromadka*, NZA 2008, 384, 389.

<sup>47</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315.

<sup>48</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 26 f.

<sup>49</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 5.

Die Interessen der Gesamtleistungsgruppen dürften nicht von Einzelinteressen verdrängt werden.<sup>50</sup> Nach dem von *Giesen* mitausgearbeiteten Vorschlag<sup>51</sup> sollte im Kollisionsfall der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit mehr Mitgliedern im Betrieb anwendbar sein.<sup>52</sup> Um Arbeitskämpfe nicht repräsentativer Gewerkschaften auszuschließen, sollte die Friedenspflicht des anwendbaren Tarifvertrags ausgeweitet werden.<sup>53</sup> Wo Kollisionen durch Kooperation vermieden würden, könnten für verschiedene Arbeitnehmergruppen weiterhin verschiedene Tarifverträge zur Anwendung gelangen.<sup>54</sup>

Im folgenden Jahr veröffentlichte die sogenannte „Professoren-Initiative“ unter dem Arbeitstitel „Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers“<sup>55</sup> einen weiteren Vorschlag für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit. Eine gesetzliche Regelung müsse verfassungskonform und praktikabel Anreize zur Kooperation setzen, aber allen Gewerkschaften ermöglichen, effektiv für die eigenen Mitglieder tätig zu werden.<sup>56</sup> Der Professorenentwurf setzte auf das von *Greiner* ausgearbeitete Konzept „dynamisch-repräsentativer Tarifeinheit“.<sup>57</sup> Die Verfasser wählten nicht den Betrieb, sondern das Unternehmen als Bezugspunkt.<sup>58</sup> Im tatsächlichen Überschneidungsbereich sollte der Tarifvertrag zur Anwendung kommen, an den mehr Arbeitnehmer gebunden wären.<sup>59</sup> Die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft sollen vom Arbeitgeber verlangen können, dass der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft auf ihre Arbeitsverhältnisse angewendet wird.<sup>60</sup> Arbeitskämpfmaßnahmen für einen vollständig unanwendbaren Tarifvertrag sollten unzulässig sein.<sup>61</sup> Vereinbarungen zwischen allen zuständigen Gewerkschaften und der Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite sollten Vorrang vor der Kollisionsregelung haben.<sup>62</sup>

Im Zentrum der Diskussion um eine gesetzliche Regelung stand der Regelungsvorschlag von BDA und DGB.<sup>63</sup> Über seine Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz und dem Völkerrecht wurden verschiedene Rechtsgutachten erstellt.

<sup>50</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 6.

<sup>51</sup> *Giesen*, ZfA 2011, 1.

<sup>52</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 4.

<sup>53</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315; *Giesen*, ZfA 2011, 1, 4.

<sup>54</sup> Eckpunktepapier, RdA 2010, 315.

<sup>55</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, 2011.

<sup>56</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 47.

<sup>57</sup> *Greiner*, Rechtsfragen, S. 348 ff.

<sup>58</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 44.

<sup>59</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 44, 48, 54.

<sup>60</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 44, 48.

<sup>61</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 44, 48.

<sup>62</sup> *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 45, 52.

<sup>63</sup> NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 17; HMB/*Greiner* Teil 9 Rn. 109.

Während einige Gutachter<sup>64</sup> zu dem im Schrifttum vorherrschenden Ergebnis gelangten, dass gesetzliche Tarifeinheit nicht mit der Koalitionsfreiheit zu vereinbaren sei, stellten andere<sup>65</sup> fest, dass Tarifeinheit im Betrieb dem Schutz der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie diene und der Gesetzesvorschlag eine verhältnismäßige Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit darstelle. Im Schrifttum wurde auch über den organisations- und tarifpolitischen Nutzen gesetzlich verordneter Tarifeinheit und die Praktikabilität der Kollisionsauflösung nach dem Mehrheitsprinzip diskutiert.<sup>66</sup>

## D. Referentenentwurf und Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes

Im Dezember 2013 nahm die Große Koalition aus CDU, CSU und SPD das Bestreben, Tarifeinheit gesetzlich zu regeln, in ihren Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode auf.<sup>67</sup> Im Herbst des folgenden Jahres präsentierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Entwurf für ein Gesetz zur Tarifeinheit,<sup>68</sup> der inhaltlich weitgehend dem Vorschlag von BDA und DGB entsprach.<sup>69</sup> Im Dezember 2014 übernahm die Bundesregierung den Entwurf samt Begründung als Regierungsentwurf und setzte das parlamentarische Verfahren in Gang.<sup>70</sup> Der Bundesrat erhob keine Einwände gegen das Vorhaben.<sup>71</sup> Der im Folgenden mit der Sache befasste Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales befragte zahlreiche Sachverständige zur geplanten Regelung.<sup>72</sup> In der Debatte

<sup>64</sup> *Däubler*, Gemeinsame Initiative, S. 1 ff.; *Reichold*, Verfassungsmäßigkeit, S. 1 ff.; *Rieble*, Verfassungsmäßigkeit, S. 1 ff.; ebenso *F. Bayreuther* u. a., Tarifpluralität, S. 47 ff.; *Dieterich*, NZA Beilage 2/2011, S. 84, 86 f.; *ders.*, AuR 2011, 46; *ders.*, GS Zacht. S. 533 ff.; *Greiner*, NZA 2010, 743 ff.; *Konzen*, JZ 2010, 1036 ff.

<sup>65</sup> *Papier/Krönke*, ZfA 2011, 807 ff.; *Scholz*, ZfA Sonderdruck 4/2010, 1 ff.; *Waas*, Regelungsentwurf, S. 1 ff.; *ders.*, AuR 2011, 93 ff.; ebenso *Giesen*, ZfA 2011, 1 ff.; *Kempfen*, AuR 2011, 51 ff.

<sup>66</sup> *BKS/Berg* TVG § 4a Rn. 4; *Däubler/Däubler* AKR § 9 Rn. 62 ff.

<sup>67</sup> *NK-GA/Bepler* TVG § 4a Rn. 18; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 33; *Löwisch/Rieble*, TVG § 4a Rn. 20; v. *Steinau-Steinrück/Gooren*, NZA 2017, 1149.

<sup>68</sup> *Konzen/Schliemann*, RdA 2015, 1; vgl. für den ersten und korrigierten Referentenentwurf „Portal Sozialpolitik“: <http://www.portal-sozialpolitik.de/recht/gesetzgebung/gesetzgebung-18-wahlperiode/tarifeinheit> (zuletzt aufgerufen 28.9.2018).

<sup>69</sup> *HMB/Greiner* Teil 9 Rn. 109; *Konzen/Schliemann*, RdA 2015, 1.

<sup>70</sup> *BR-Drucks.* 635/14; *NK-GA/Bepler* TVG § 4a Rn. 18; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 33; *Löwisch/Rieble*, TVG § 4a Rn. 21; *Konzen/Schliemann*, RdA 2015, 1.

<sup>71</sup> *BR-Drucks.* 635/14; *NK-GA/Bepler* TVG § 4a Rn. 18; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 33.

<sup>72</sup> Vgl. Ausschussdrucks. 18(11)357(neu); Protokoll 18/41 des Ausschusses für Arbeit und

über die Verfassungsmäßigkeit des Vorhabens wurden die konträren Positionen erneut durch Rechtsgutachten namhafter Rechtswissenschaftler konsolidiert.<sup>73</sup> Ungeachtet der politischen Bemühungen der Oppositionsfraktionen im Bundestag<sup>74</sup> und der Kritik der Literatur,<sup>75</sup> die neben verfassungsrechtlichen Bedenken vor allem die inhaltlichen Schwächen und die Anwendungsschwierigkeiten des Vorhabens aufzuzeigen versuchte, nahm der Deutsche Bundestag den Gesetzentwurf der Bundesregierung<sup>76</sup> am 22. Mai 2015 in unveränderter Form an.<sup>77</sup> Am 10. Juli 2015 trat das Tarifeinheitsgesetz in Kraft.<sup>78</sup>

Im Zentrum der gesetzlichen Regelung steht § 4a TVG. Im Kollisionsfall sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anzuwenden, die dort mehr in einem Arbeitsverhältnis stehende Mitglieder hat. Die unterlegene Gewerkschaft hat das Recht, die anwendbaren Tarifnormen zu übernehmen. Um Tarifkollisionen vorzubeugen sind Arbeitgeber zur Bekanntgabe der Aufnahme von Tarifverhandlungen mit einer Gewerkschaft und zur Anhörung anderer Gewerkschaften verpflichtet. Streitigkeiten über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag sind im Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten zu klären.

## E. Verfassungsbeschwerden gegen das Tarifeinheitsgesetz

Kurz nach Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes wurden zahlreiche Verfassungsbeschwerden zum Bundesverfassungsgericht erhoben.<sup>79</sup> Zwei wegen unzureichender Betroffenheit unzulässige Beschwerden hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen.<sup>80</sup> Von drei Beschwerdeführern gestellte Anträge auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Aussetzung

---

Soziales vom 4.5.2015; NK-GA/*Bepler* TVG § 4a Rn. 18; *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 33.

<sup>73</sup> *Däubler*, Gesetzentwurf, S. 1 ff.; *Di Fabio*, Tarifeinheit, S. 1 ff.; *Schlachter*, Vereinbarkeit, S. 1 ff.; *Scholz/Lingemann/Ruttloff*, Tarifeinheit, S. 1 ff.

<sup>74</sup> BT-Drucks. 18/2875; BT-Drucks. 18/3760; BT-Drucks. 18/4184; BT-Drucks. 18/4663.

<sup>75</sup> *Bauer*, DB 2014, 2715 f.; *Bepler*, RdA 2015, 194 ff.; *Gaul*, ArbRB 2015, 15 ff.; *Greiner*, RdA 2015, 36 ff.; *Henssler*, BB Die erste Seite 2014, Nr. 40; *Hölscher*, ArbRAktuell 2015, 7 ff.; *Konzen/Schliemann*, RdA 2015, 1 ff.; *Löwisch*, BB Die erste Seite 2014, Nr. 48; *ders.*, DB 2015, 1102 f.; *Mückl/Koddenbrock*, GWR 2015, 6 ff.; *Preis*, FA 2014, 354 ff.; *Rüthers*, ZRP, 2015, 2 ff.; *Schliemann*, NZA 2014, 1250 ff.

<sup>76</sup> BT-Drucks. 18/4062.

<sup>77</sup> *Däubler/Bepler*, Tarifeinheitsrecht, Rn. 33; *Löwisch/Rieble*, TVG § 4a Rn. 21.

<sup>78</sup> BGBl. I 9.7.2015, S. 1130.

<sup>79</sup> Az.: 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1582/15, 1 BvR 1588/15, 1 BvR 1707/15, 1 BvR 1803/15, 1 BvR 2257/15, 1 BvR 2883/15.

<sup>80</sup> BVerfG 16.6.2016 – 1 BvR 2257/15, NZA 2016, 893; 16.6.2016 – 1 BvR 1707/15.

des Gesetzes blieben erfolglos.<sup>81</sup> In der Hauptsache entschied der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts mit Urteil vom 11. Juli 2017, dass die gesetzlichen Regelungen mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar, aber nicht nichtig seien.<sup>82</sup> In formaler Hinsicht bestünden keine Bedenken gegen das Gesetz.<sup>83</sup> Die konkretisierungs- und klärungsbedürftigen Begriffe seien der fachgerichtlichen Klärung zugänglich.<sup>84</sup> Bei der gebotenen Auslegung und Handhabung seien die gesetzlichen Bestimmungen weitgehend mit der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes vereinbar.<sup>85</sup> Soweit sich die angegriffenen Regelungen als unzumutbar erwiesen hätten, treffe den Gesetzgeber eine Pflicht zur Nachbesserung.<sup>86</sup> Bis zum 31. Dezember 2018<sup>87</sup> müsse eine Neuregelung geschaffen werden, die sicherstelle, dass die Interessen der durch die Tarifnormverdrängung betroffenen Berufsgruppen im anwendbaren Tarifvertrag hinreichend Berücksichtigung finden.<sup>88</sup>

---

<sup>81</sup> BVerfG 6.10.2015 – 1 BvR 1571/15, NZA 2015, 1271 f.

<sup>82</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 148.

<sup>83</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 112.

<sup>84</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 114.

<sup>85</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 112, 114.

<sup>86</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 114.

<sup>87</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 149.

<sup>88</sup> BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, BVerfGE 146, 71, 148 f.