

Verfassungsbeschwerde gegen Tarifeinheitsgesetz:

# Verstoß gegen Gleichheitsgrundsatz

Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Universität Bremen ist der Prozessbevollmächtigte des dbb in der Verfassungsbeschwerde gegen das Tarifeinheitsgesetz.

## dbb magazin:

*Warum legt der dbb als gewerkschaftliche Dachorganisation erst jetzt Verfassungsbeschwerde gegen das Tarifeinheitsgesetz ein?*

### Däubler:

Verfassungsbeschwerde kann der Einzelne wie auch eine Gewerkschaft erst einlegen, wenn eine sogenannte konkrete Betroffenheit vorliegt. Andernfalls wird sie als unzulässig verworfen. Wir mussten also warten, bis ein konkreter Arbeitgeber oder ein Verband ausdrücklich sagt: „Mit Euch verhandeln wir nicht mehr, Ihr seid nach dem Tarifeinheitsgesetz eine bloße Minderheit und deshalb lohnt es sich nicht, mit Euch über einen Tarifvertrag zu reden. Der würde ja sowieso keine Anwendung finden.“ Eine solche Situation lässt sich nicht aus dem Hut zaubern. Sie ist inzwischen eingetreten, aber es hat einige Zeit gedauert.

## dbb magazin:

*Wie beurteilen Sie die Erfolgsaussichten der Verfassungsbeschwerde?*

### Däubler:

Als Prozessbevollmächtigter ist man natürlich immer davon überzeugt, dass man Recht hat und gewinnen wird. Doch von dieser besonderen Perspektive einmal abgesehen: Es gibt kaum einen namhaften Juristen, der das Gesetz für verfassungsmäßig hält. Einzelnen Gewerkschaften die Tarifautonomie für bestimmte Betriebe zu nehmen, nur weil sie dort Minderheit sind, das sieht irgendwie niemand ein. Und bisher hat es doch auch funktioniert, wenn in einem Betrieb zwei Tarifverträge gegolten haben.

## dbb magazin:

*Sehen Sie das Scheitern der Anträge im Einstweiligen Verfügungsverfahren vom Marburger Bund und anderen Verbänden als Fingerzeig bezüglich der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts?*

### Däubler:

Nein. Es ging nur um die Frage, ob es schwere Nachteile für die Betroffenen mit sich bringt, wenn sie sich bis zur Entscheidung in der Hauptsache an das Tarifeinheitsgesetz halten müssen. Dies hat das Gericht verneint, gleichzeitig aber eine Entscheidung bis Ende 2016 angekündigt. Dies ist für Karlsruher Verhältnisse ein großes Entgegenkommen, weil man in anderen Fällen schon mal drei oder vier Jahre warten muss. In der Sache selbst gibt es in der Begründung eher positive Anzeichen, anders als es vielleicht von vielen wahrgenommen wurde: Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich klargestellt, dass auch eine Minderheitsgewerkschaft streiken kann, selbst wenn ihr Tarifvertrag zunächst gar nicht zur Anwendung kommt. Weiter hat das Gericht betont, dass nicht nur die Koalitionsfreiheit verletzt sein könnte. Vielmehr sei zu prüfen, ob nicht auch ein Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip vorliege, weil das Verfahren zur Feststellung der Mehrheit völlig unklar geblieben ist. Mit diesen Aussagen kann man durchaus zufrieden sein.

## dbb magazin:

*Haben Sie zusätzliche Argumente angeführt, die von anderen Beschwerdeführern nicht genannt wurden?*



> Prof. Dr. Wolfgang Däubler

### Däubler:

Ja, wir haben uns bemüht, zumindest in drei Punkten etwas Neues zu sagen. Erstens ist der Gesetzgeber verpflichtet, den sozialen Sachverhalt genau zu erforschen, den er regeln will. Er darf nicht ins Blaue hinein entscheiden. Dies hat das Bundesverfassungsgericht beispielsweise in seiner Entscheidung zu Hartz IV, aber auch in vielen anderen Fällen in aller Deutlichkeit betont. Beim Tarifeinheitsgesetz hat sich die Parlamentsmehrheit nicht wirklich um die Realität gekümmert, sondern einfach Konflikte unterstellt, die es so gar nicht gibt. Im Gesetzgebungsverfahren gab es Anfragen der Linkspartei und der Grünen zu den Grundlagen der geplanten Entscheidung; in den Antworten der Bundesregierung wurde deutlich, dass sie nur Vermutungen hatte. Sie hat ihre Unwissenheit selbst zugegeben. Zweitens haben wir im Einzelnen ausgeführt, weshalb das Verfahren zur Feststellung der Mehrheit nicht rechtsstaatskonform ist. Nur ein Argument von vielen: Das Verfahren ist so aufwen-

dig, dass es typischerweise erst nach zwei Jahren beendet ist, wenn die fraglichen Entgelttarifverträge schon wieder außer Kraft getreten sind. Drittens verstößt das Tarifeinheitsgesetz auch gegen den Gleichheitsgrundsatz, weil Organisationen ohne ausreichenden Grund ungleich behandelt werden. Wer sich von vorne herein auf Gruppen stützt, die in der Belegschaft nur eine Minderheit darstellen, wird diskriminiert. Ich hoffe, dass unser Optimismus auch mit Rücksicht auf diese Überlegungen berechtigt ist.

## > Wolfgang Däubler ...

... (Jahrgang 1939) ist Dr. iur., Professor für für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht. 1971 wurde er nach Bremen berufen. Als Gastprofessor lehrte er 1987 und 1990 an der Universität Paris X (Nanterre), 1994 in Austin/Texas, 1995 in Antwerpen sowie 1998 in Bordeaux. Von 2005 bis 2007 war er beratender Professor an der Tongji Universität in Shanghai, 2006 und 2007 Gastprofessor an der Universität Trento. 2011 bis 2014 lehrte er an der China – EU School of Law in Beijing. Professor Däubler berät insbesondere Gewerkschaften und Betriebsräte, ist aber auch Vorsitzender von Einigungsstellen und Schlichter sowie Rechtsexperte in Transformationsländern, unter anderem in Slowenien und Kirgistan. Verschiedene Beratungseinsätze hat er in China, Vietnam und der Mongolei absolviert.