

Tariffähigkeit von Gewerkschaften

Art. 9 Abs. 3 GG

Gewerkschaften sind nur tariffähig, wenn sie über ein Mindestmaß an Organisation und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Arbeitgeberseite verfügen. Daran haben das Tarifeinheitsgesetz und das MiLoG nichts geändert.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BVerfG, Beschluss vom 13.11.2019 – 1 BvR 1/16

PROBLEMPUNKT

Die Neue Assekuranz Gewerkschaft e. V. (NAG) hat sich mit ihrer Verfassungsbeschwerde gegen den Beschluss des Hessischen LAG (Urt. v. 9.4.2015 – 9 TaBV 225/14, NZA-RR 2015, S. 482) gewandt, in dem auf Antrag des DGB und der ihm angehörenden Mehrheitsgewerkschaft ver.di die fehlende Tariffähigkeit der NAG festgestellt worden war.

Die NAG organisiert Beschäftigte der privaten Versicherungsbranche, stellt Mitglieder in verschiedenen örtlichen, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und Auszubildendenvertretungen und führt Schulungen für Betriebsräte der Versicherungswirtschaft durch. Sie gliedert sich in drei Regionalverbände. Bis zur Entscheidung des LAG verfügte sie über einen dreiköpfigen Vorstand, einen 14-köpfigen Gewerkschaftsrat, eine zwölfköpfige Tarifkommission, zwei Gewerkschaftssekretäre und eine Bürokräft. Eine weitere Sekretariatskraft und ein hauptberuflicher Geschäftsführer sollten eingestellt werden. Der Organisationsgrad der NAG lag zwischen 0,05 % und 0,5 %, weshalb das LAG die Tariffähigkeit der NAG verneint hatte.

ENTSCHEIDUNG

Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen und diesen Nichtannahmebeschluss zu den von der NAG erhobenen Rügen begründet.

Eine Rüge der NAG betraf das Verfahren. § 97 Abs. 2 ArbGG sieht für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren über die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft gleich das LAG als zuständiges Eingangs- und einziges Tatsachengericht vor. Das BAG beschränkt sich wie immer auf die Rechtskontrolle.

§ 97 Abs. 2 ArbGG ist verfassungsgemäß. Das Rechtsstaatsprinzip und das Verfahrensgrundrecht auf rechtliches Gehör aus Art. 103 Abs. 1 GG ge-



© Juan Aunión/stock.adobe.com

währleisten den Zugang zu den Gerichten, die Prüfung des Streitbegehrens in einem förmlichen Verfahren und eine verbindliche gerichtliche Entscheidung. Über die Tariffähigkeit der NAG konnte deshalb das LAG als erste und einzige Tatsacheninstanz entscheiden. Die Verfassung verlangte nicht, dass die NAG vor einer Letztentscheidung doch noch die Voraussetzungen für ihre Tariffähigkeit erreichen könnte. Der Anspruch auf rechtliches Gehör schützt offensichtlich nicht die Hoffnung, die Tatsachenlage während des laufenden Gerichtsverfahrens zu verbessern.

Die zweite Rüge der NAG richtete sich gegen die Verneinung ihrer Tariffähigkeit selbst. Doch auch die Koalitionsfreiheit der NAG, die Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet, sieht das BVerfG durch den angegriffenen LAG-Beschluss nicht verletzt. Art. 9 Abs. 3 GG ist ein Doppelgrundrecht. Es umfasst das individuelle Jedermann-Grundrecht, sich zur Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen mit anderen zusammenzutun. Außerdem schützt Art. 9 Abs. 3 GG das kollektive Betätigungsrecht der Gewerkschaft. Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen, ist dabei das exklusive und für die Gewinnung von Mitgliedern interessanteste Recht. Tarifautonome Betätigung muss aber nicht nur gewollt, sondern auch möglich sein. Tariffähig ist eine Gewerkschaft laut BAG, wenn sie vom sozialen Gegenspieler ernstgenommen werden muss. Dafür muss sie gemessen an der mitgliedschaftlichen Basis, der inneren Organisation und der personellen und finanziellen Ausstattung und Gegnerunabhängigkeit die Aufgaben als Tarifvertragspartei erfüllen können (vgl. etwa BAG, Beschl. v. 5.10.2010 – 1 ABR 88/09, DB 2011, S. 481).

Das LAG hatte vor allem auf die Mitgliederzahl und ihre Verteilung in der Branche abgestellt. Die richterrechtlichen Anforderungen an die Tariffähigkeit von Gewerkschaften und deren Anwendung im Fall der NAG sind aus Sicht des BVerfG berechtigt. Art. 9 Abs. 3 GG verlangt nicht, auch letztlich zu kleine Gewerkschaften an der Tarifautonomie teilnehmen zu lassen. Die kollektive Koalitionsfreiheit darf eingeschränkt werden, solange lediglich sichergestellt wird, dass ein Mindestmaß an Verhandlungsgewicht und eine ge-

wisse Durchsetzungsstärke bestehen und nicht jede Splittervereinigung Tarifverträge abschließt (BVerfG, Beschl. v. 24.2.1999 – 1 BvR 123/93, DB 1999, S. 2492).

Neue Gesetze haben daran nichts geändert. Zum Tarifeinheitsgesetz erläutert das BVerfG, dass § 4a TVG anders als die Tariffähigkeit nicht das Verhältnis einer Gewerkschaft zum sozialen Gegenspieler betrifft, sondern das Verhältnis tariffähiger Gewerkschaften untereinander (BAG, Beschl. v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16, NZA 2019, S. 188). Auch das MiLoG hat die Gewichte im Tarifgeschehen nicht so verschoben, dass es auf die Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft nicht mehr ankäme, um über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus für einen tarifvertraglichen Interessenausgleich einzutreten.

KONSEQUENZEN

Damit mit einer Gewerkschaft wirksame Tarifverträge geschlossen werden können, muss sie tariffähig sein. Wer das nicht beachtet, baut auf Sand – mit allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen (BAG, Urt. v. 13.3.2013 – 5 AZR 954/11, AuA 8/13, S. 486).

PRAXISTIPP

Werden Vertreter einer unbekanntenen Gewerkschaft vorstellig und wollen einen Tarifvertrag abschließen, sollten sich Arbeitgeber von deren Tariffähigkeit überzeugen. Bleiben Zweifel, sollte allenfalls eine inhaltsgleiche Nachzeichnung bestehender Tarifverträge gem. § 4a Abs. 4 TVG angeboten werden. Denn Vertrauensschutz in unwirksame Tarifverträge gibt es nicht (BVerfG, Beschl. v. 25.4.2015 – 1 BvR 2314/12, NJW 2015, S. 1867).

Dr. Markus Sprenger,
Rechtsanwalt, Geschäftsführer des
KAV Rheinland-Pfalz e. V., Mainz