

Das Recht der Stärkeren

Das neue Tarifeinheitsgesetz auf dem Prüfstand der Verfassung

Christiane Waschke*

Am 10. Juli 2015 ist das Gesetz zur Regelung der Tarifeinheit in Kraft getreten. Bereits im Vorfeld heftig umstritten, ist es Gegenstand mehrerer Verfassungsbeschwerden. Der Beitrag soll aufzeigen, dass das Tarifeinheitsgesetz den Anforderungen der Koalitionsfreiheit genügt.

I. Einleitung

Der Grundsatz der Tarifeinheit wurde 1957 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) aufgestellt¹ und sieht vor, dass Tarifpluralitäten so aufzulösen sind, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag Anwendung findet („Ein Betrieb – Eine Gewerkschaft“).² Damit wollte das BAG ursprünglich erreichen, dass sich die Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip ordnen. Doch die Tariflandschaft hat sich in die entgegengesetzte Richtung entwickelt, denn der beruflichen Spezialisierung folgte die Bildung spezieller Berufsgewerkschaften, die die Interessen der Funktionseliten im Betrieb vertreten. Im Jahr 2010 hat das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit wieder aufgegeben, da die Verdrängung eines Tarifvertrags nicht mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG zu vereinbaren sei.³ Der Prozess der Koalitionspluralisierung beschleunigte sich. Langanhaltende Arbeitskämpfe konkurrierender Gewerkschaften und eine „aggressive Tarifpolitik“⁴ der Berufsverbände im Transportbereich stellten das bisherige Tarifvertragssystem in Frage und zwangen die Bundesregierung schließlich zum Handeln.

Um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern, legte die Regierung am 20.02.2015 einen längst überfälligen⁵ Gesetzesentwurf zur Tarifeinheit vor.⁶ Ziel des Entwurfs ist es, Konflikte zwischen konkurrierenden Gewerkschaften innerhalb eines Betriebes, die für dieselben Berufsgruppen unterschiedliche Tarifverträge aushandeln wollen, zu lösen. Können sich Gewerkschaften mit sich überschneidenden Tarifverträgen dennoch nicht einigen, soll künftig nur der Tarifvertrag jener Gewerkschaft gelten, die im Betrieb die meisten Mitglieder hat.⁷ Der dafür neu geschaffene § 4a Abs. 2 S. 2 TVG legt fest, dass – soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden – im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags die meisten Mitglieder im Betrieb hat. Der Gesetzgeber hat sich also für eine Auflösung von Tarifpluralitäten nach dem sog. betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip entschieden.⁸ Am 22.05.2015 hat der Bundestag das Tarifeinheitsgesetz verabschiedet, obgleich die Opposition darin einen unverhältnis-

* Die Verfasserin ist Studierende der Rechtswissenschaften an der LMU München.

1 BAG, NJW 1957, 1006.

2 Rieble/Klumpp, in: Richardi/Wißmann/Wlotzke/Oetker (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 3. Aufl. 2009, § 186 Rn. 14.

3 BAG, NZA 2010, 1068 (1071).

4 Hensler, RdA 2015, 222 (222).

5 Baeck/Winzer/Kramer, NZA 2014, 254 (256); auch Hromadka, NZA 2014, 1105 (1107) macht deutlich, dass endlich ein Weg gefunden werden muss, um das „Problem [der ständigen Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe] in den Griff zu bekommen“.

6 Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz), BT-Drs. 18/4062.

7 Debatte über Tarifeinheitsgesetz, Weselsky, Grüne und Linke gegen Nahles, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifeinheitsgesetz-105.html> (Stand: 27.07.2015).

8 BT-Drs. 18/4062, S. 9, 12.

mäßigen Eingriff in das aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierende Streikrecht sieht.⁹ Das Tarifeinheitsgesetz ist am 03.07.2015 ausgefertigt worden und am 10.07.2015 in Kraft getreten.¹⁰ Doch die ersten Berufsgewerkschaften haben bereits Verfassungsbeschwerde erhoben und gleichzeitig Eilanträge nach § 32 BVerfGG gestellt, mit denen sie verhindern wollen, dass das Tarifeinheitsgesetz, welches auch in ihren Augen einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in das Streikrecht und die Koalitionsfreiheit darstellt, überhaupt angewandt wird.¹¹

Dieser Beitrag will die verfassungsrechtlichen Aspekte der Diskussion um die Tarifeinheit aufgreifen und die Frage beantworten, ob der Grundsatz der Tarifeinheit und damit auch das neue Tarifeinheitsgesetz mit dem GG vereinbar ist.

II. Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG

Art. 9 Abs. 3 GG garantiert als Doppelgrundrecht neben der individuellen Koalitionsfreiheit des Einzelnen auch die kollektive Koalitionsfreiheit, die Bestand, Zweck und Verfahren der Koalitionen schützt und ihnen die Koalitionsmittel garantiert.¹² Die Koalitionsbestandsgarantie gewährleistet das Recht auf freies Fortbestehen und die freie innere Willensbildung.¹³ Die Koalitionsverfahrensgarantie umfasst den gesamten Prozess der koalitionsmäßigen Einigung und Auseinandersetzung, der nötig ist, um die jeweiligen Koalitionszwecke zu erreichen und das Arbeitsleben zusammen mit dem sozialen Gegenspieler zu ordnen. Obwohl der Staat in diesem Verfahren grundsätzlich zur Neutralität verpflichtet ist, unterliegt die Regulierung auch der gesetzgeberischen Verantwortlichkeit.¹⁴ Die Koalitionszweckgarantie umfasst die Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern und zu wahren. Die bereits genannten Koalitionsfreiheiten finden ihren Abschluss in der Koalitionsmittelgarantie, denn ein effektives Verfahren und die Erreichung der Koalitionszwecke können nur mit geeigneten Mitteln durchgesetzt werden. Die wichtigsten Koalitionsmittel sind die Tarifautonomie für das Einigungsverfahren und der Arbeitskampf für die Ausein-

andersetzung.¹⁵ Die Rechtsordnung muss den Koalitionen die nötigen Instrumente und ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem zur Verfügung stellen, damit sie mit Hilfe dieser und in Bahnen dessen ihre Bedingungen verbindlich aushandeln können.¹⁶ Die Tarifautonomie ist also keine natürliche, sondern eine normgeprägte Freiheit der Koalitionen und macht somit Ausgestaltungen durch den Gesetzgeber erforderlich.¹⁷ Das GG erwähnt den Arbeitskampf zwar in Art. 9 Abs. 3, nimmt aber weder zu seiner Gewährleistung noch zu einzelnen Kampfmitteln Stellung, weshalb auch in diesem Bereich Ausgestaltungen notwendig sind.¹⁸ Die Rechtsprechung ist bereits an Stelle des Gesetzgebers tätig geworden und hat einige Grundsätze entwickelt.¹⁹ So werden Arbeitskampfmaßnahmen nur insoweit geschützt, als sie erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen.²⁰ Die Verfassungsgarantie umfasst das Streikrecht und das Recht der Aussperrung, weil sie die geeignetsten Kampfmittel darstellen.²¹ Diese Kampfmittel müssen gleich stark sein, damit beide Seiten die Möglichkeit haben, Druck auszuüben. Geschützt wird also auch die Kampfpärität.²² Außerdem haben die Koalitionen das Recht über Kampfeintritt, Kampfführung und Beendigung des Arbeitskampfs frei zu entscheiden.²³

III. Betroffenheit des Schutzbereichs durch die Tarifeinheit

Welche verfassungsrechtlichen Anforderungen das Tarifeinheitsgesetz erfüllen muss, richtet sich danach, inwieweit es den aufgezeigten Schutzbereich beeinträchtigt.

1. Koalitionsbestandsgarantie

Durch die mit einer Verdrängung des Tarifvertrags einhergehende Schwächung der Verhandlungsposition, könnte die Attraktivität der Minderheitsgewerkschaften abnehmen und ihnen der Zugang zu Betrieben versperrt werden. Da der Erhalt und Ausbau der Mitgliedschaften als bestandsichernde Maßnahmen von der Koalitionsbestandsgarantie umfasst sind, wird diese teilweise als durch die Tarifeinheit

9 In BT-Drs. 18/4184 stellt die Fraktion Die Linke klar, dass sie in dem Gesetz einen Verfassungsbruch sieht, denn der Eingriff in das Streikrecht könne nicht gerechtfertigt werden. Vor allem fehle es an der Erforderlichkeit, denn es gäbe mildere, effektivere Mittel, um die betriebliche Einheit zu erhalten. Und auch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hält ein Gesetz für nicht notwendig, da weder neue Gewerkschaften entstanden seien, noch Arbeitskämpfe zugenommen hätten, BT-Drs. 18/2875, S. 2.

10 BGBl. I, 2015, S. 1130.

11 Cockpit und Marburger Bund: Gewerkschaften wollen Tarifeinheit in Karlsruhe stoppen, www.handelsblatt.com/politik/deutschland/cockpit-und-marburger-bund-gewerkschaften-wollen-tarifeinheit-in-karlsruhe-stoppen/12037716.html (Stand: 06.08.2015).

12 Scholz, ZfA 2010, 681 (696 f.).

13 Scholz, in: Isensee/Kirchhof (Hrsg.), Handbuch des Staatsrechts VIII, 3. Aufl. 2010, § 175 Rn. 102.

14 Scholz (Fn. 13), § 175 Rn. 104 f.

15 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (4).

16 BVerfG, NJW 1991, 2549 (2550); Linsenmaier, in: Müller-Glöge, Preis, Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2015, Art. 9 GG Rn. 42.

17 Höfling/Engels in: Henssler/Moll/Bepler (Hrsg.), Der Tarifvertrag, 2013, Teil 1, Rn. 13; Engels, RdA 2008, 331 (334).

18 Treber, in: Schaub (Hrsg.), Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl. 2013, § 192 Rn. 18 f.

19 Siehe z.B. BVerfG, NJW 1993, 1379; NZA 1991, 809; NJW 1979, 699.

20 BVerfG, NJW 1991, 2549.

21 Siehe z.B. BVerfG, DB 1991, 1678; Hergenröder, in: Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. 2014, Art. 9 GG Rn. 150.

22 BVerfG, NJW 1996, 185 (188).

23 Scholz (Fn. 13), § 175 Rn. 120.

betroffen angesehen.²⁴ Ein Eingriff geht mit dieser Betroffenheit aber nicht einher, denn die Minderheitsgewerkschaften haben weiterhin das Recht auf freies Fortbestehen und freie innerverbandliche Organisation. Damit haben sie auch die Möglichkeit, Koalitionswerbung zu betreiben und ihre Attraktivität zu wahren.²⁵ Außerdem hat der Staat keine Pflicht, dafür zu sorgen, dass die Koalitionen genügend Mitglieder haben. Die Bestandsgarantie schützt keine bestimmten gesellschaftlichen Sachverhalte und demzufolge auch nicht die Existenz und Leistungsfähigkeit der Berufsgewerkschaften.²⁶ Überdies ergibt sich aus der Rechtsprechung des BVerfG zur Allgemeinverbindlicherklärung, dass ein staatlicher Hoheitsakt, der den Vorrang einer anderen tarifvertraglichen Regelung anordnet, keinen Verstoß gegen die Bestandsgarantie der verdrängten Koalitionen darstellen kann, da Art. 9 Abs. 3 GG weder einen absoluten Bestandschutz noch ein unbeschränktes Recht einzelner Gewerkschaften auf Inanspruchnahme ihrer Tarifverträge gewährleistet.²⁷ Im Übrigen stellt eine Verdrängung auch kein rechtliches Hindernis zum Abschluss von Tarifverträgen dar, sondern schränkt lediglich die Entfaltung des Minderheitstarifvertrags ein.²⁸ Eine rein faktische Einschränkung reicht nach der Rechtsprechung des BVerfG aber noch nicht aus, um die Gewerkschaften in ihrer Bestandsgarantie als betroffen anzusehen.²⁹

2. Koalitionsverfahrensgarantie

Der von der Tarifeinheit implizierte, mittelbare Zwang zur Organisation nach dem Industrieprinzip³⁰ wird zum Teil als Benachteiligung der nach dem Berufsprinzip organisierten Gewerkschaften durch den Staat und damit als Verletzung seiner Neutralitätspflicht verstanden.³¹ Diese Annahme berücksichtigt allerdings die Rechtsprechung des BVerfG nicht, wonach der Gesetzgeber seine Neutralitätspflicht wahrt, wenn er keinem Tarifvertrag generellen Vorrang gewährt, sondern Tarifpluralitäten im Einzelfall nach den hierfür entwickelten Grundsätzen löst.³² Trotz Anordnung einer Verdrängungswirkung gewährt der Gesetzgeber nicht generell einem bestimmten Tarifvertrag den Vorrang, sondern ermittelt diesen nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip und damit nach dem allgemeinen Grundsatz der Repräsentativität. Dadurch wahrt der Gesetzgeber seine Neutralitätspflicht, womit der mittelbare Organisationszwang auch keinen Eingriff in die Verfahrensgarantie darstellt.

24 BVerfG, NZA 1996, 381 (382); Greiner, RdA 2015, 36 (41); Rütters, ZRP 2015, 2 (4); Ewer, NJW 2015, 2230 (2232) geht sogar von einer „Vernichtung des Bestands“ der Minderheitsgewerkschaften aus.

25 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (18); Scholz (Fn. 13), § 175 Rn. 102.

26 BVerfG, NJW 1996, 185 (186).

27 BVerfG, NJW 1977, 2255 (2259); Scholz, ZfA 2010, 681 (698 f.).

28 Papier/Krönke, ZfA 2011, 807 (864 f.).

29 BVerfG, NJW 1977, 2255 (2258).

30 Rütters, ZRP 2015, 2 (4).

31 Henssler, RdA 2011, 65 (72).

32 BVerfG, NJW 1977, 2255 (2259).

3. Koalitionszweckgarantie

Die Spartengewerkschaften können sich trotz Bestehens der Tarifeinheit die Interessenvertretung der einzelnen Berufsgruppen zum Ziel setzen. Diese erreichen sie aber hauptsächlich, indem sie für diese Berufsgruppen Tarifverträge abschließen.³³ Nimmt man den Tarifverträgen der Minderheitsgewerkschaften die Durchsetzbarkeit, dann läuft dieser Zweck ins Leere. Deshalb wird teilweise vertreten, dass die Tarifeinheit in die Zweckgarantie eingreift.³⁴ Diese Ansicht verkennt jedoch, dass die Koalitionszweckgarantie nur die Möglichkeit schützt, durch Tarifabschluss die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit zu übernehmen.³⁵ Die Durchsetzbarkeit der Tarifverträge ist vielmehr Teil der Koalitionsmittelgarantie.

4. Koalitionsmittelgarantie

a) Tarifautonomie

Die Tarifeinheit sieht vor, dass die Minderheitstarifverträge anwendungsmäßig zurücktreten. Mit dem Tarifeinheitengesetz trifft der Gesetzgeber also eine Regelung über die normative Wirkung der tarifvertraglichen Vereinbarungen. Fraglich ist, ob mit der Verdrängung eine Beeinträchtigung der Tarifautonomie und damit ein Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG einhergeht, oder ob das Tarifeinheitengesetz lediglich als Ausgestaltung zu verstehen ist. Ein Grundrechtseingriff liegt vor, wenn der Schutzbereich der abwehrrechtlichen Grundrechtsdimension negativ betroffen ist. Eine Ausgestaltung hingegen liegt vor, wenn durch staatliches Handeln eine bestimmte grundrechtlich geschützte Verhaltensweise überhaupt erst ermöglicht wird. Die Verdrängung der Minderheitstarifverträge stellt demnach nur dann einen Eingriff dar, wenn der Tarifautonomie abwehrrechtlicher Bedeutungsgehalt beigemessen werden kann. Normgeprägten Freiheitsrechten wie der Tarifautonomie wird nur dann ein abwehrrechtlicher Gehalt beigemessen, wenn bereits erworbene, subjektive Rechtspositionen beeinträchtigt werden.³⁶ Ob die Tarifeinheit noch als Ausgestaltung oder bereits als Eingriff verstanden wird, hängt deshalb maßgeblich davon ab, was man als die durch die Tarifautonomie erworbene Rechtsposition ansieht.

aa) Eingriff

Sieht man die tatsächliche Geltendmachung und Inanspruchnahme des ausgehandelten Tarifvertrags als subjektive Rechtsposition der Gewerkschaften an,³⁷ dann sind alle Gesetzesvorhaben als Eingriff zu verstehen, die den Gewerkschaften den tariflichen Geltungsanspruch nehmen. Durch die Tarifeinheit wird der Erfolg der Gewerkschaften, deren Tarifverträge verdrängt werden, im Nachhinein entwertet und ihnen das Recht, die eigenen Tarifverträge zur

33 BAG, NZA 2010, 1068 (1074).

34 Engels, RdA 2008, 331 (333).

35 Scholz, ZfA 2010, 681 (697).

36 Engels, RdA 2008, 331 (334).

37 BAG, NZA 2010, 1068; Bayreuther, DB 2010, 2223 (2224).

Geltung zu bringen, genommen.³⁸ Damit wird die bereits erworbene Rechtsposition im Nachhinein beseitigt. Der Tarifautonomie kann in diesem Sinne ein abwehrrechtlicher Regelungsgehalt beigemessen werden und das Tarifeinheitsgesetz wäre als Eingriff zu verstehen.

bb) Ausgestaltung

Sieht man andererseits lediglich die Möglichkeit, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln und Tarifverträge aushandeln zu können, als die Rechtsposition der Gewerkschaften an,³⁹ so sind nur Gesetzesvorhaben als Eingriff zu verstehen, die ihnen die Freiheit nehmen, ihre Konditionen auszuhandeln.⁴⁰ Die Tarifeinheit soll Koordinierungsdruck auf die Tarifvertragsparteien ausüben und die Arbeitnehmerseite dazu bringen gebündelt zu agieren.⁴¹ So kann das Übergewicht einer Tarifpartei in den Verhandlungen verhindert und ein Aushandeln der Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe gesichert werden. Das Gesetzesvorhaben zur Tarifeinheit hat demzufolge das Ziel, ein autonomes Aushandeln der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu sichern.⁴² Damit wird auch die Rechtsposition der Gewerkschaften gesichert. Der Tarifautonomie kann somit kein abwehrrechtlicher Regelungsgehalt beigemessen werden und eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit wäre als Ausgestaltung zu verstehen. Auch das BVerfG hat in seiner Rechtsprechung zur Allgemeinverbindlicherklärung betont, dass Art. 9 Abs. 3 GG bestehende Tarifverträge lediglich in relativer Art schützt.⁴³ Jeder Tarifabschluss ist von vornherein mit der Möglichkeit der Verdrängung belastet. Diese Belastung verhindert das Entstehen einer Rechtsposition. Schon deshalb kann eine staatliche Vorrangregelung keinen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG darstellen.⁴⁴

cc) Kontrollmaßstab

Das unterschiedliche Verständnis der Tarifautonomie führt zu unterschiedlichen Auffassungen. Der Streit muss allerdings nur entschieden werden, wenn sich die Frage, ob eine Ausgestaltung oder ein Eingriff vorliegt, auch tatsächlich auf den Kontrollmaßstab auswirkt. Eingriffe sind auf ihre Verhältnismäßigkeit,⁴⁵ Ausgestaltungen grundsätzlich nur auf ihre Funktionalität hin zu kontrollieren.⁴⁶ Das Tarifeinheitsgesetz wird durch seine Verdrängungswirkung eine umverteilende Wirkung auf die Tariflandschaft haben. Es ist deshalb als Umgestaltung zu definieren.⁴⁷ Eine solche Umgestaltung kann zwar auch mit Regelungen verbunden werden, die die Koalitionsfreiheit teilweise einschränken.

Solche Begrenzungen müssen dann aber stets dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen.⁴⁸ Das Tarifeinheitsgesetz wird zudem eine vergleichsweise stärkere Belastungswirkung auf die Minderheitsgewerkschaften haben. Solche Belastungen müssen ebenfalls dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen.⁴⁹ Es muss sich also auch derjenige, der die Tarifeinheit als Ausgestaltung sieht, fragen, ob die Beeinträchtigung der Tarifautonomie verhältnismäßig ist. Durch diese Angleichung des Kontrollmaßstabs spielt es keine Rolle mehr, ob von einem Eingriff oder einer Ausgestaltung ausgegangen wird.⁵⁰ Das Tarifeinheitsgesetz ist in Bezug auf die Tarifautonomie auf seine Verhältnismäßigkeit hin zu überprüfen.

b) Arbeitskampffreiheit

§ 4a TVG regelt ausdrücklich nur die Tarifautonomie, der Arbeitskampf hingegen wird mit keinem Wort erwähnt. Deshalb wird von der Bundesregierung⁵¹ und Teilen der Literatur vertreten, dass der Schutzbereich der Arbeitskampffreiheit durch das Tarifeinheitsgesetz überhaupt nicht betroffen sein kann.⁵² Doch in der Entwurfsbegründung stellt die Bundesregierung klar, dass die Arbeitskampffreiheit stets an die Tarifautonomie gebunden und Streiks nur dann zulässig sind, wenn sie der Sicherung der Tarifautonomie dienen. Über die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen soll deshalb künftig nach dem Prinzip der Tarifeinheit entschieden werden.⁵³ Zwar handelt es sich bei dieser Begründung nicht um eine verbindliche Anordnung,⁵⁴ wohl aber macht sie eine gewisse Erwartungshaltung der Regierung an die Gerichte deutlich. Sie werden dazu aufgefordert,⁵⁵ Streiks, die das Ziel verfolgen, einen Minderheitentarifvertrag herbeizuführen, stets als unverhältnismäßig und unzulässig zu qualifizieren.⁵⁶ Damit greift der Gesetzgeber sehr wohl, wenn auch nur mittelbar, in das Streikrecht von Minderheitsgewerkschaften ein.⁵⁷

48 Linsenmaier (Fn. 16), Rn. 83 f.

49 Linsenmaier (Fn. 16), Rn. 86.

50 Cornils (Fn. 46), Art. 9 Rn. 95.1; Henssler, RdA 2010, 65 (70); Jarass, in: Jarass/Pieroth (Hrsg.), GG, Kommentar, 13. Aufl. 2014, Art. 9 GG Rn. 47; Löwisch/Rieble (Fn. 47), Rn. 114; Löwisch, RdA 2010, 263 (264).

51 Auf Seite 12 der BT-Drs. 18/4062 stellt die Bundesregierung klar, dass „die Regelungen zur Tarifeinheit das Arbeitskampfrecht [nicht ändern]“ werden und auch MdB Nahles betonte sowohl bei der Präsentation ihres Entwurfs als auch in der 107. Sitzung des Deutschen Bundestages, dass das Streikrecht nicht angetastet werde.

52 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (18 f.).

53 BR-Drs. 635/14, S. 9 f.

54 Konzen/Schliemann, RdA 2015, 1 (11 f.); Schliemann, NZA 2014, 1250 (1252).

55 Konzen/Schliemann, RdA 2015, 1 (11).

56 Greiner, NZA 2015, 765 (776 f.); Fischinger/Monsch, NJW 2015, 2209 (2210); Rütters, ZRP 2015, 2 (5); Schliemann, NZA 2014, 1250 (1252) und auch MdB Müller-Gemmeke machte in der 107. Sitzung des Deutschen Bundestages nochmals deutlich, mit dem Gesetz ginge einher, dass „ein Streik zukünftig als nicht verhältnismäßig beurteilt werden [kann], wenn später ein Tarifvertrag verdrängt wird“.

57 Ewer, NJW 2015, 2230 (2232 f.) sieht in dem Tarifeinheitsgesetz einen schwerwiegenden Eingriff in das Streikrecht; Greiner, RdA 2015, 36

38 Jacobs, NZA 2008, 325 (329).

39 BVerfG, NJW 1997, 513 (513); Ewer, NJW 2015, 2230 (2231 f.).

40 Dieterich, RdA 2002, 1 (12); Papier/Krönke ZfA 2011, 807 (832, 838).

41 Papier/Krönke, ZfA 2011, 807 (838 f.).

42 Giesen, ZfA 2011, 1 (19).

43 Siehe z.B. BVerfGE 44, 322 (344 ff.); 55, 7 (20 ff.).

44 Papier/Krönke, ZfA 2011, 807 (842 f.).

45 Hergenroder (Fn. 21), Rn. 141.

46 Cornils, in: Beck'scher Online-Kommentar, GG, 24. Ed. (Stand: 01.03.2015), Art. 9 Rn. 97.

47 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl. 2012, Rn. 114.

Die Arbeitskampffreiheit steht – wie auch die Tarifautonomie – unter dem Vorbehalt verfassungsimmanenter Schranken, sie darf vom Gesetzgeber also nur soweit rechtlich geordnet werden, wie dies zum Schutz anderer Rechtsgüter und Gemeinwohlbelange von gleichem verfassungsrechtlichem Rang erforderlich ist. Dabei muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden.⁵⁸

IV. Verhältnismäßigkeit

1. Legitimer Zweck

Ausgangspunkt der verfassungsrechtlichen Beurteilung ist die Zwecksetzung, die der Gesetzgeber mit einer Regelung beabsichtigt hat, denn diese ist für die Verhältnismäßigkeitsprüfung maßgebend.⁵⁹ In der Begründung zum Tarifeinheitsgesetz wird die Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch die Auflösung von Tarifkollisionen als Ziel genannt. Außerdem soll das Arbeitsleben geordnet werden.⁶⁰ Die Befriedung des Arbeitslebens und Sicherung des Tarifvertragssystems sind als Grundrechtszwecke anerkannt.⁶¹ Die Zielsetzung des Gesetzgebers ist deshalb verfassungsrechtlich zulässig.

2. Geeignetheit

Die Beeinträchtigung der Koalitionsmittelgarantie der Minderheitsgewerkschaften muss dazu geeignet sein, eine Senkung des Arbeitskämpfungspotentials zu erreichen und die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems zu sichern. Das eingesetzte Mittel ist dann geeignet, wenn es die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass der angestrebte Erfolg zumindest teilweise eintritt.⁶²

Ohne Tarifeinheit müssen im Betrieb konkurrierende Tarifverträge nebeneinander zugelassen werden. Das schafft für Berufsgruppen den Anreiz, Konkurrenzen nicht mehr „im Geiste der Solidarität im Schoße der Gewerkschaft“⁶³ auszutragen, sondern sich aus den großen Gewerkschaften zu lösen.⁶⁴ Spartengewerkschaften mit Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen können mit kleinem Arbeitnehmeranteil abwechselnd streiken und so wiederholt den gesamten Betrieb lahm legen. Sie haben also ein großes Durchsetzungsvermögen, das sie dazu nutzen können, höhere Tarifentgelte zu erzielen.⁶⁵ Mehrere Spartengewerkschaften

werden versuchen, sich gegenseitig zu übertrumpfen. Immer höhere Lohnforderungen belasten den Arbeitgeber mit extremen Kosten.⁶⁶ Um diese Löhne zahlen zu können, muss er Rationalisierungsmaßnahmen bei den schwächeren, austauschbaren Beschäftigtengruppen durchführen. Die einfachen, arbeitswilligen Arbeitnehmer verlieren zudem während des Teilarbeitskampfs der Funktionseliten ihren Lohnanspruch.⁶⁷ Ihre finanziellen Einbußen können das Betriebsklima und die Zusammenarbeit so stark belasten,⁶⁸ dass es zur Auflösung der Solidaritätsgemeinschaft innerhalb der Belegschaft kommt.⁶⁹ Das führt zu einem weiteren gegenseitigen Übertrumpfen zwischen den Gewerkschaften.⁷⁰ Dieses Konkurrenzverhalten kann aufgrund der deutlich verkürzten Friedensphasen auch immer öfter in einem Arbeitskampf eskalieren.⁷¹ Spartengewerkschaften fokussieren sich auf Unternehmen der Daseinsvorsorge, die insbesondere Dienstleistungen im Transportsektor anbieten.⁷² Streiks im Transportbereich treffen auch die Allgemeinheit und andere Unternehmen, die auf eine pünktliche An- und Ablieferung angewiesen sind. Die Überbelastung der kampfunbeteiligten, schwächeren Arbeitnehmer, des Arbeitgebers, des Wirtschaftssystems und der Allgemeinheit können schließlich zum Zusammenbruch des Tarifvertragssystems führen.⁷³

Im Betrieb mit Tarifeinheit können die Arbeitnehmer ihre Interessen nur durchsetzen, indem sie sich auf gemeinsame Forderungen verständigen. Die Funktionseliten müssen dafür eingebunden werden.⁷⁴ Rivalitäten werden so wieder innerhalb einer Gewerkschaft und nicht mehr extern zwischen Gewerkschaften ausgetragen.⁷⁵ Die großen Gewerkschaften werden versuchen für alle Arbeitnehmer angemessene Löhne aushandeln, die vom Arbeitgeber auch finanziert werden können, sodass er nicht zu Lasten der einfachen Arbeitnehmer rationalisieren muss und der Betriebsfrieden gesichert werden kann. Zudem hat der Arbeitgeber dann – wegen der Erstreckung der Friedenspflicht – auch keine neuen Streiks mehr zu befürchten. Diese Senkung der Arbeitskämpfe führt auch zu einer Entlastung im Bereich der Daseinsvorsorge.

Die Tarifeinheit erhöht also die Möglichkeit, dass das Arbeitsleben befriedet und die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems gesichert wird. Schon deshalb kann von einer Geeignetheit ausgegangen werden. Verstärkend kommt hinzu, dass der Gesetzgeber nicht abwarten muss, ob sich die aufgezeigten Folgen bei Beibehaltung der Ta-

(41) wirft der Bundesregierung sogar eine bewusste Verschleierung des Eingriffs vor.

58 Scholz (Fn. 13), § 175 Rn. 136 ff.

59 Baeck/Winzer/Ruttloff, NZG 2015, 670 (672).

60 BT-Drs. 18/4062, S. 8, 12.

61 BVerfG, NZA 2011, 60 (61); Giesen, ZfA 2011, 1 (27 f.).

62 Grzeszick, in: Maunz/Dürig (Hrsg.), GG Kommentar, 74. EL Mai 2015, Art. 20 GG Rn. 112.

63 Hromadka/Schmitt-Rolfes, NZA 2010, 687 (691).

64 So beobachten Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (8) im Bereich der Luftfahrt und des Schienenverkehrs bereits eine steigende Zahl an Gewerkschaftsneugründungen und eine verstärkte Aktivität dieser losgelösten Gruppen; Seeling/Probst, BB 2014, 2421 (2422) bezeichnen die Anzahl an Neugründungen zwar noch als gering, bemerken aber einen Anstieg bei den Aufkündigungen von Tarifgemeinschaften.

65 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (25).

66 Bayreuther, BB 2005, 2633 (2640 f.).

67 Spielberger, NJW 2011, 264 (266).

68 Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (25).

69 BR-Drs. 635/14, S. 4; Giesen, NZA 2009, 11 (15); Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (10).

70 Giesen, NZA 2009, 11 (13).

71 Löwisch, RdA 2010, 263 (265); Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (9).

72 Deinert, NZA 2009, 1176 (1181); Schliemann, NZA 2014, 1250 (1251).

73 Giesen, NZA 2009, 11 (16); Seeling/Probst, BB 2014, 2421 (2425).

74 Giesen, ZfA 2011, 1 (29).

75 Hromadka/Schmitt-Rolfes, NZA 2010, 687 (691).

rifpluralität tatsächlich realisieren, denn er kann entsprechend seiner eigenen Einschätzung präventive Maßnahmen ergreifen, die er für geeignet hält, um Fehlentwicklungen entgegenzusteuern. Ihm steht insoweit nicht nur ein weiter Einschätzungs- und Prognosespielraum, sondern auch ein gesetzgeberischer Gestaltungsspielraum zu.⁷⁶

3. Erforderlichkeit

Die Einschränkung der Koalitionsmittelgarantie ist ferner nur gerechtfertigt, wenn sie für die Befriedung des Arbeitslebens und die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Systems erforderlich ist. Das Tarifeinheitsgesetz ist dann erforderlich, wenn es das mildeste Mittel zur Erreichung des Regelungszwecks darstellt. Es ist das mildeste Mittel, wenn es keine Regelungsalternative gibt, die den Zweck in gleicher Weise erfüllt, die Koalitionsmittelgarantie aber weniger stark beeinträchtigt.⁷⁷ In der Literatur werden zahlreiche Regelungsalternativen diskutiert. So wird auf Tarifebene beispielsweise vorgeschlagen, die Anforderungen an die Tariffähigkeit zu erhöhen. Spricht man kleinen Gewerkschaften die Tariffähigkeit ab, zwingt man sie dazu, sich in größere Gewerkschaften einzugliedern, und kann so der Zersplitterung der Tariflandschaft entgegenwirken.⁷⁸ Der Entzug der Tariffähigkeit stellt für die Spartengewerkschaften aber einen größeren Eingriff in ihre Koalitionsfreiheit dar als die Tarifeinheit.⁷⁹ Denkbar wäre auch, die Verhandlungen der konkurrierenden Gewerkschaften entweder durch gemeinsames Verhandeln „an einem Tisch“ oder durch paralleles Verhandeln zusammenzuführen.⁸⁰ Gemeinsame Verhandlungen erhöhen den Druck, sich auf realisierbare Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber zu verständigen. Diese Koordinierungspflicht beschränkt jedoch alle Gewerkschaften in ihrer Koalitionsverfahrens- und Koalitionszweckgarantie,⁸¹ ist aber weniger effektiv als eine Regelung zur Tarifeinheit, weil einzelne Gewerkschaften durch wiederholtes Abbrechen von Verhandlungsrunden den Vereinheitlichungseffekt zunichtemachen können.⁸² Man könnte aber auch ein Schlichtungsverfahren einführen, das zu einer Lösung führt, die alle Interessen angemessen berücksichtigt. Dadurch können Interessenkonflikte zwischen den Gewerkschaften auf einer sachlichen Ebene diskutiert und aufgelöst werden, bevor sie in Arbeitskämpfen eskalieren.⁸³ Ist der Schlichtungsspruch unverbindlich, besteht

die Gefahr, dass ihn Gewerkschaften, die ihre Interessen nicht angemessen berücksichtigt sehen, einfach ablehnen.⁸⁴ Ist der Schlichtungsspruch verbindlich, dürfen die Gewerkschaften ihre Interessenkonflikte nicht mehr in Arbeitskämpfen austragen. Dritte über die Arbeitsbedingungen entscheiden zu lassen und den Gewerkschaften eine effektive Interessenvertretung durch Arbeitskampfmaßnahmen abzusprechen, beschränkt aber nicht nur ihre Koalitionsmittelgarantie, sondern greift auch erheblich in ihre Koalitionsverfahrens- und Koalitionszweckgarantie ein.⁸⁵ Ebenso denkbar wäre es, auf Ebene des Arbeitskampfrechts anzusetzen und beispielsweise ein Urabstimmungserfordernis einzuführen, denn dann müssten die Minderheitsgewerkschaften mit den Mehrheitsgewerkschaften kooperieren.⁸⁶ Den Spartengewerkschaften wird dadurch aber die freie Wahl, ob und in welcher Form sie tarifvertragliche Regelungen treffen wollen, sowie das Recht, über den Kampfeintritt frei zu entscheiden, genommen. Ihre Koalitionsmittelgarantie wird damit weitreichender beschränkt als durch die Tarifeinheit.

All die angedachten Alternativmöglichkeiten stellen also entweder einen größeren Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar oder sind weniger effektiv. Zudem steht dem Gesetzgeber auch bei der Beurteilung der Erforderlichkeit ein Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum zu.⁸⁷ Das Tarifeinheitsgesetz ist demnach auch erforderlich.

4. Angemessenheit

Schließlich müssen die Beeinträchtigung und der verfolgte Zweck in einem recht gewichteten und wohl abgewogenen Verhältnis zueinander stehen.⁸⁸ Die Beeinträchtigung der Tarifautonomie und des Streikrechts der Minderheitsgewerkschaften bedarf daher entsprechender verfassungsrechtlich gewichtiger Gegenrechte. Wie gewichtig diese Gegenrechte sein müssen, bestimmt sich nach der Wirkkraft des Grundrechts auf Tarifautonomie und Arbeitskampfmittelfreiheit. Der Grundrechtsschutz ist nicht für alle koalitionsmäßigen Betätigungen gleich intensiv. Die Wirkkraft nimmt vielmehr in dem Maße zu, in dem eine Materie am besten von den Tarifvertragsparteien geregelt werden kann, weil sie die gegenseitigen Interessen angemessener zum Ausgleich bringen können als der Staat. Das gilt vor allem für die Festsetzung von Löhnen und anderen Arbeitsbedingungen.⁸⁹

Die Tarifautonomie und die Arbeitskampfmittelfreiheit sind die zentralen Mittel, um Löhne und andere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Art. 9 Abs. 3 GG gewährt ihnen demzufolge intensive Wirkkraft und damit

76 Baeck/Winzer/Ruttloff, NZG 2015, 670 (672); Henssler, RdA 2011, 65 (75); Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beilage 2015, 3 (26).

77 Huster/Rux (Fn. 46), Art. 20 Rn. 196.

78 Rieble/von der Ehe, Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit Gutachten; http://www.otto-schmidt.de/media/Gutachten_Tarifeinheit_Prof_Rieble.pdf (Stand: 27.08.2015), Rn. 294 ff.

79 Giesen, ZfA 2011, 1 (38).

80 Seeling/Probst, BB 2014, 2421 (2423).

81 Papier/Krönke, ZfA 2011, 807 (855).

82 Kamanabrou, ZfA 2008, 241 (271).

83 Rieble/von der Ehe, (Fn. 78), Rn. 341.

84 Giesen, ZfA 2011, 1 (34 f.).

85 Kamanabrou, ZfA 2008, 241 (278); Seeling/Probst, BB 2014, 2421 (2424).

86 Giesen, ZfA 2011, 1 (33).

87 Ruffert, in: Epping/Hillgruber (Hrsg.), GG Kommentar, 2. Aufl. 2013, Art. 12 GG Rn. 91.

88 Pieroth/Schlink/Kingreen/Poscher, 30. Aufl. 2014, Rn. 299.

89 BVerfG, NJW 1997, 513 (514).

gewichtigen Schutz. Der Regelungszweck und die Grundrechte auf seiner Seite müssen also ebenfalls gewichtig sein. Regelungszweck ist die Sicherung der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems und die Befriedung des Arbeitslebens, um die Mehrheitsgewerkschaften, die austauschbaren Arbeitnehmer, die Arbeitgeber, das Wirtschaftssystem und die Allgemeinheit zu schützen und zu entlasten. Es verleiht also nicht nur die kollidierenden Grundrechte der konkurrierenden Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG, sondern auch die Grundrechtspositionen anderer am Arbeits- und Wirtschaftsleben Beteiligter dem Regelungszweck Gewicht.

Art. 12 Abs. 1 GG schützt neben der freien Berufswahl auch die Ausübung des Berufs und damit die Unternehmerfreiheit. Diese umfasst unter anderem die Organisations-, Dispositions-, Produktions- und Vertragsfreiheit des Unternehmers.⁹⁰ Die Tarifautonomie darf deshalb nur so ausgeübt werden, dass sie diese Freiheiten nicht ins Leere laufen lässt.⁹¹ Wie gezeigt, können Spartengewerkschaften wegen ihrer starken Verhandlungsmacht Forderungen ihrer Berufsgruppen auf dem Rücken des Arbeitgebers durchsetzen. Mangels gleichstarker Kampfmittel kann sich der Arbeitgeber gegen diese Forderungen nicht wehren, sondern muss sie, wenn er langwierige Arbeitskämpfe vermeiden will, annehmen. Der Arbeitgeber verliert nicht nur sein Mitspracherecht an den Arbeitsbedingungen, sondern auch die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, an welchen Stellen er rationalisieren will. Die Unternehmerfreiheit läuft damit Gefahr, gänzlich ausgehebelt zu werden. Art. 12 Abs. 1 GG kann folglich die Beeinträchtigung der Tarifautonomie der Spartengewerkschaften rechtfertigen.⁹² Aus Art. 12 Abs. 1 GG folgt auch eine Schutzpflicht des Staates, Arbeitsplätze zu sichern.⁹³ Es kann davon ausgegangen werden, dass die Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers mit Entlassungen bei den schwächeren Arbeitnehmern einhergehen.

Zusätzlich kann eine Parallele zur Rechtsprechung des BVerfG zur Massenarbeitslosigkeit gezogen werden. Das BVerfG entnimmt dem Sozialstaatsprinzip aus Art. 20 Abs. 1 GG einen allgemeinen Gestaltungsauftrag des Staates. Er darf nicht tatenlos dabei zusehen, wie die Arbeitswelt aus den Bahnen gerät, sondern muss Gegenmaßnahmen ergreifen und für einen Ausgleich der sozialen Gegensätze sorgen. Diese Maßnahmen können auch Eingriffe in die Tarifautonomie rechtfertigen.⁹⁴

Die Rechtsposition der anderen Arbeitnehmer erlangt durch Art. 3 Abs. 1 GG zusätzliches Gewicht. Die Tarifeinheit sichert eine gerechte innerbetriebliche Lohnverteilung

und wirkt der personenbezogenen Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen und denen mit austauschbarer Stellung entgegen.⁹⁵

Fraglich ist, ob Art. 9 Abs. 3, 12 Abs. 1, 20 Abs. 1 und 3 Abs. 1 GG ein derartiges Gewicht erlangen können, dass sie die Beeinträchtigung der Tarifautonomie der Spartengewerkschaften aufwiegen und rechtfertigen können. Obwohl die Wirkkraft des Grundrechts auf Tarifautonomie grundsätzlich intensiv ist, hat das BVerfG die Rechtfertigungsfähigkeit von staatlichen Eingriffen in die Tarifautonomie, die wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgen, weitestgehend erleichtert und staatliche Eingriffe in diesem Bereich in jüngerer Zeit durchweg gebilligt.⁹⁶ Wie bereits dargestellt, verfolgt der Gesetzgeber mit der Tarifeinheit ein solches Ziel. Der Grundrechtsschutz und der prinzipielle Vorrang der Tarifautonomie können also auch in Bezug auf die Tarifeinheit eingeschränkt werden.

Das hat zur Folge, dass die Grundrechtspositionen der großen Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der schwächeren Arbeitnehmer die Beeinträchtigung der Tarifautonomie ausgleichen können. Die Tarifeinheit ist deshalb in Bezug auf die Beeinträchtigung der Tarifautonomie angemessen. Wegen der Funktionsbezogenheit der Arbeitskämpfungsmittelfreiheit hat der Gesetzgeber die Befugnis zum Schutz der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems die Arbeitskämpfungsmöglichkeiten einzuschränken, sobald in einem Betrieb ein Tarifvertrag gilt, der die Richtigkeitsgewähr für sich in Anspruch nehmen kann, denn anschließende Arbeitskämpfe gefährden nicht nur die zentrale Befriedungsfunktion des Tarifvertrags, sondern können den Wert des Mehrheitsarbeitsvertrags und damit das ganze Konzept der Tarifeinheit in Frage stellen.⁹⁷

Überdies verleihen verschiedene Ausprägungen des Sozialstaatsprinzips der Befriedung des Arbeitslebens Gewicht und rechtfertigen damit eine Beschränkung der Arbeitskämpfungsmöglichkeiten. So ist es z.B. ein Anliegen des Gesetzgebers, innerbetrieblichen Verteilungskämpfen entgegenzuwirken und für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen.⁹⁸ Das Sozialstaatsprinzip umfasst außerdem den Bereich der Daseinsvorsorge, der wie gezeigt, durch Arbeitskämpfe besonders stark belastet wird. Im Bereich der Transportdienstleistungen des Luft- und Schienenverkehrs verleiht Art. 87e Abs. 4 GG der Befriedung des Arbeitslebens zusätzliches Gewicht, denn die Gewährleistung eines funktionstüchtigen Verkehrsversorgungssystems ist Verfassungsauftrag und immanente Schranke des Streikrechts. Das Streikrecht darf also, um unverhältnismäßige Folgen für die Versorgung der Bevölkerung abzuwenden, eingeschränkt werden.⁹⁹

90 Hergenröder (Fn. 21), Art. 12 GG Rn. 14.

91 Kühling/Bertelsmann, NZA 2005, 1017 (1022).

92 BAG, NZA 1990, 886 (889); Schmidt (Fn. 16), Art. 12 GG Rn. 45; Scholz (Fn. 62), Art. 12 Rn. 87 f.

93 Scholz (Fn. 62), Art. 12 Rn. 52 f.

94 BVerfG, NJW 1967, 1795 (1796); NJW 1999, 3033 (3034); Hunold, NZA 2007, 1037 (1038); Scholz/Lingemann/Ruttloff, NJW-Beilage 2015, 3 (22).

95 Henssler, RdA 2011, 65 (70).

96 BVerfG, NZA 2001, 777 (779); NZA 2005, 153 (155); Cornils (Fn. 46), Art. 9 Rn. 91.

97 Henssler, Folgen der geänderten Rechtsprechung zur Tarifeinheit für die Gesetzgebung, www.kas.de/wf/doc/kas_29836-544-1-30.pdf?120103162823 (Stand: 27.07.2015).

98 Henssler, RdA 2011, 65 (70).

99 Scholz, in: FS Buchner, 2009, 827 (834 f.).

Streiks von Lokführern oder Piloten bringen erhebliche Verspätungen und Ausfälle mit sich, die die Funktionsfähigkeit des Transportsystems gefährden. Die Aufrechterhaltung des Transportsystems kann die Beeinträchtigung des Streikrechts im Luftverkehr und bei der Bahn rechtfertigen. Hinzu kommt, dass das BVerfG kollidierende Verfassungsgüter unter Einbeziehung des Sozialstaatsprinzips ohnehin sehr weit interpretiert. Deshalb vermag im Ergebnis jedes einfach-rechtliche, politische Regelungsziel, das als legitim bewertet werden kann, einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG zu rechtfertigen.¹⁰⁰ Die Tarifeinheit ist darum auch in Bezug auf die Beeinträchtigung der Arbeitskampffreiheit als angemessen einzustufen.

Indem nur die Koalitionsmittelgarantie, nicht aber die Bildungsfreiheit, die Bestandsgarantie, die Verfahrensgarantie und die Zweckgarantie der Spartengewerkschaften durch das Tarifeinheitengesetz verletzt werden, wird auch der Koalitionsfreiheit der Minderheitsgewerkschaften soweit wie möglich Wirksamkeit verliehen. Mit der Tarifeinheit wird demzufolge ein schonender Ausgleich zwischen den Grundrechten beider Seiten hergestellt.¹⁰¹ Das Tarifeinheitengesetz und der ihm zugrunde liegende Grundsatz der Tarifeinheit sind damit verhältnismäßig im engeren Sinne.

V. Zusammenfassung und Ausblick

Eine gesetzliche Einführung des Grundsatzes der Tarifeinheit kann verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden. Der Gesetzgeber verfolgt wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Ziele, die legitime verfassungsrechtliche Zwecke darstellen. Das Tarifeinheitengesetz ist geeignet, erforderlich und angemessen.

Es bleibt abzuwarten, ob sich das BVerfG dieser Ansicht oder der Rechtsprechung des BAG anschließt. Unabhängig davon und ungeachtet der (zum Teil berechtigten) Kritik am Tarifeinheitengesetz, ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass der Gesetzgeber endlich tätig geworden ist und versucht, Rechtsklarheit in einen bisher gesetzlich nahezu unregelmäßig Bereich des Arbeitsrechts zu bringen. So kann das Tarifeinheitengesetz in jedem Fall als Schritt in Richtung einer „sachgerechten Behandlung von Gewerkschafts-, Tarif- und Arbeitskampfppluralitäten“¹⁰² verstanden und damit als Schritt in die richtige Richtung bewertet werden.

100 BVerfG, NZA 2007, 42; *Henssler*, RdA 2011, 65 (70).

101 *Linsenmaier* (Fn. 16), Art. 9 GG Rn. 49.

102 *Henssler*, RdA 2015, 222 (225).