

## Stellungnahme der NAG

### zu dem Referentenentwurf zu einem Tarifeinheitgesetz

Gießen, 17.11.2014

---

1. Die NAG ist eine im Verhältnis zur Gewerkschaft ver.di **kleinere Branchengewerkschaft** in der Versicherungswirtschaft. Sie ist **k e i n e** Berufsgewerkschaft oder Spartengewerkschaft. Sie befindet sich noch im Aufbau und wurde vor vier Jahren gegründet. Die konkurrierende Gewerkschaft ver.di betrachtet die Gründung der NAG und deren Wirken nach eigenen Angaben in einem kürzlich verfassten Schreiben an die Mitglieder von Betriebs- und Personalräten im Versicherungsunternehmen als „ein Ärgernis“. <sup>1</sup> Sie verlangt von den ursprünglich in der Gewerkschaft ver.di organisierten Mitgliedern der NAG wieder „zu unserer Gemeinschaft zurückzukehren“. <sup>2</sup> Anlass dieses Schreibens war die unter den Beschäftigten der Versicherungswirtschaft äußerst umstrittene Einleitung eines Statusverfahrens bei dem zuständigen Arbeitsgericht. Mit diesem Statusverfahren versucht die Gewerkschaft ver.di die Existenz der NAG zu vernichten. Grundlage für dieses Verfahren ist die erst kürzlich erfolgte Änderung des § 97 ArbGG. Das zunächst beim Arbeitsgericht Gießen eingeleitete Verfahren soll nunmehr an das Landesarbeitsgericht Hessen verwiesen werden, nachdem der Gesetzgeber kürzlich entschieden hat, dass ein Statusverfahren in einer einzigen Instanz abgeschlossen sein soll. Die NAG hat demgegenüber bereits beim Arbeitsgericht Gießen einen Antrag auf Aussetzung des Verfahrens und Vorlage an das Bundesverfassungsgericht gestellt, ob § 97 Abs. 2 ArbGG in seiner neuen Fassung gegen Art. 19 Abs. 4, Art. 103 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 3 GG verstößt, soweit daran das Verfahren über die Anerkennung der Tariffähigkeit einer Koalition auf eine Tatsacheninstanz beschränkt wird. Vor diesem Hintergrund betrachten die Mitglieder der NAG die nunmehr im Tarifeinheitgesetz vorgesehenen **weiteren** Einschränkungen der Betätigungsfreiheit vor allem kleinerer Gewerkschaften mit größter Sorge.
  
2. Der Entwurf gibt als Ziel vor, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch Auflösung von Tarifikollisionen zu gewährleisten, wobei durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip angeblich der verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionspluralismus „in geordnete Bahnen gelenkt“ werden soll. Wie sich aus den weiteren Ausführungen ergibt, wird weder dieses Ziel erreicht noch erfolgt die Regelung unter Beachtung der in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen Verfassungsgarantien.

---

<sup>1</sup> Mitteilung der Abteilung Finanzdienstleistungen der Gewerkschaft ver.di Bundesverwaltung an alle Mitglieder von Betriebs- und Personalräten im Versicherungsunternehmen ohne Datum, S. 4

<sup>2</sup> Ebd.

- 
3. Die Regelung in § 4a Abs. 1, wonach nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft anwendbar sein sollen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten Mitglieder haben, ist nach diesseitiger Auffassung verfassungswidrig. Tatsächlich enthält diese Regelung mehr oder weniger direkt zugleich ein Arbeitskampfverbot für sogenannte Minderheitsgewerkschaften. Im besonderen Teil des Entwurfes heißt es, der Arbeitskampf diene nicht mehr der Sicherung der Tarifautonomie, soweit dem Tarifvertrag, der mit ihm erwirkt werden solle, eine ordnende Funktion offensichtlich nicht mehr zukommen würde. Auf diese Weise wird bewusst auch ein Streikverbot für die Minderheitsgewerkschaft in dem Gesetz verankert, indem nämlich ein eigenständiger von ihr ausgehandelter Tarifvertrag kein zulässiges Streikziel mehr sein soll.

Dieses ist eindeutig verfassungswidrig und berührt den Kernbereich der Koalitionsfreiheit sowie der Tarifautonomie.

- a) Der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht von vornherein auf einen Kernbereich solcher koalitionsgemäßer Betätigungen beschränkt, die für die Erreichung des Koalitionszwecks unerlässlich sind. Er erstreckt sich **vielmehr auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen.**<sup>3</sup> Soweit die Verfolgung des Koalitionszwecks von dem Einsatz bestimmter Mittel abhängt, werden auch diese vom Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst.<sup>4</sup> Die Koalitionen müssen ihren verfassungsrechtlich anerkannten Zweck, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern, **insbesondere** durch den Abschluss von Tarifverträgen erfüllen können.<sup>5</sup> Aus diesem Grund stellt die Verdrängung eines von einer Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in seiner sogenannten Tarifeinheitsentscheidung einen

*„nicht gerechtfertigten Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft als auch in die individuelle Koalitionsfreiheit des an diesen gebundenen Gewerkschaftsmitglieds dar.“<sup>6</sup>*

---

<sup>3</sup> BVerfG vom 14.11.1995, in: NZA 1996, S. 381 sowie: BAG vom 27.01.2010, in: NZA 2010, S. 646 ff. (654)

<sup>4</sup> BVerfG, in: NZA 1991, S. 809

<sup>5</sup> BVerfG vom 04.07.1995, in: NZA 1995, S. 754

<sup>6</sup> BAG, a. a. O., in: NZA 2010, S. 654

- 
- b) Art. 9 Abs. 3 GG schützt explizit die Koalitionsbildung „für Jedermann und für alle Berufe“. Damit ist auch die berufsbezogene Organisation, die Organisation nach dem Berufsverbandsprinzip, verfassungsrechtlich in gleicher Weise geschützt und ebenso legitim wie die Organisation nach dem Industrieverbandsprinzip.<sup>7</sup> Verstößt aber jede Diskriminierung von Berufsverbänden gegen Art. 9 Abs. 3 GG, dann verstößt es insbesondere gegen die Koalitionsfreiheit, wenn die Geltung berufsspezifischer Tarifverträge nur mit dem Segen der konkurrierenden Branchengewerkschaft eröffnet wird.<sup>8</sup> Diese Diskriminierung würde darauf abzielen, die Gründung und Betätigung von Berufs- und Spartengewerkschaften zu verhindern. Dadurch wird der ohnehin vorhandene Verfassungsverstoß noch einmal zusätzlich verschärft, weil die Arbeitskampffreiheit konkurrierender Gewerkschaften im Kern getroffen wird.<sup>9</sup> Entsprechendes gilt selbstverständlich auch für kleinere Branchengewerkschaften, wie die NAG. Da sich unsere Gewerkschaft im Aufbau befindet, würde der weitere Prozess des Aufbaus und möglichen Abschlusses **eigener** Tarifverträge durch diese Gesetzesänderung abrupt beendet werden, wodurch sowohl das individuelle wie das kollektive Koalitionsrecht massiv verletzt würden.
- c) Es ist zwar richtig, dass Einschränkungen der verfassungsrechtlich garantierten Betätigungsfreiheit der Koalitionen dann mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar sind, wenn sie entweder dem Schutz des jeweiligen Koalitionspartners und damit gerade der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie unter dem Schutz der Grundrechte Dritter dienen oder sie durch die Rücksicht auf andere Rechte mit Verfassungszwang gerechtfertigt sind.<sup>10</sup> Bei der vorliegend beabsichtigten Regelung kann jedoch von einem Schutz des Koalitionspartners nicht die Rede sein. Vielmehr soll angeblich die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gerade dadurch erreicht werden, dass eine Koalition mit minderen Rechten ausgestattet wird. Dabei wird noch nicht einmal in der Begründung zum Entwurf ein möglicher Schutz der Grundrechte Dritter oder aber die Rücksicht auf andere Rechte mit Verfassungsrang reklamiert. Tatsächlich wird vor allem in den Vorschriften des § 4a Abs. 3 und Abs. 4 gewissermaßen ein Zwei-Klassensystem von Gewerkschaften geschaffen. Danach darf die sogenannte Mehrheitsgewerkschaft Tarifverträge abschließen und dafür auch Arbeitskämpfe durchführen. Die Minderheitsgewerkschaft jedoch muss sich darauf beschränken, den von einer konkurrierenden Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag allenfalls „nachzuzeichnen“. Dabei reduziert sich das Verhandlungsrecht der kleineren Gewerkschaft auf den „mündlichen Vortrag“ von Forderungen beim Arbeitgeber (§ 4a Abs. 4).

---

<sup>7</sup> Greiner, Der Regelungsvorschlag von DGB und BDA zur Tarifeinheit, in: NZA 2010, S. 744

<sup>8</sup> Ebd.

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> BVerfG, in: NZA 1991, S. 809 sowie: BAG, a. a. O., S. 655

---

Dies ist eine völlige Verkennung zum einen der Tatsache, dass die Koalitionsfreiheit, und damit die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit, grundsätzlich uneingeschränkt gewährleistet ist.

- d) Darüber hinaus aber würde eine solche Regelung zur völligen Zerstörung der bisherigen vom Bundesarbeitsgericht und vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Kriterien zum Gewerkschaftsbegriff führen. Nach absolut herrschender Rechtsauffassung ist eine Organisation nur dann als Gewerkschaft anzuerkennen, wenn sie über die entsprechende Mächtigkeit, darunter insbesondere über eine Arbeitskampfbereitschaft und die Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen verfügt.<sup>11</sup> Dieser Nachweis aber kann dann, wenn weder ein Arbeitskampf durchgeführt werden kann, noch wenn eigenständige Tarifverträge nicht mehr abgeschlossen werden können, nicht mehr geführt werden. Ehemals als Gewerkschaften anerkannte Organisationen würden auf diese Weise ihre Gewerkschaftseigenschaft verlieren können, was die Koalitionsfreiheit nicht nur verletzen, sondern für die Organisationen sogar aufheben würde.
- e) Auf diese Weise würde jegliche Gründung neuer Gewerkschaften verboten, weil diese am Beginn immer in jedem Betrieb so klein sind, dass sie die Minderheitsgewerkschaft darstellen. Das in Verbindung mit dem „tarifvertraglich regelbarem Kampfziel“ als Voraussetzung für den Arbeitskampf (und dessen Entfall, weil der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft nicht gilt und damit der Arbeitskampf unverhältnismäßig wäre), beschränkt die Koalitionsfreiheit auf heute bestehende Gewerkschaften. Das Grundgesetz aber geht davon aus, dass die Bildung von Gewerkschaften frei ist. Dann muss sie aber auch frei bleiben. Es muss Betroffenen frei bleiben, eine eigene Gewerkschaft zu gründen.
4. Die Regelung im Art. 2 zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes, wonach über die Zahl der Mitglieder oder das Vertreten sein einer Gewerkschaft in einem Betrieb Beweis auch durch Vorlegung öffentlicher Urkunden angetreten werden kann, ist vollkommen unpraktikabel. Im Übrigen ist es eine Regelung, die dem Selbstverständnis aller Gewerkschaften widerspricht, weil alle Gewerkschaften grundsätzlich die Auffassung vertreten, dass sie ihre Mitgliederzahlen insbesondere im Hinblick auf den möglichen Missbrauch von Arbeitgeberseite nicht veröffentlichen. Darüber hinaus wird durch die Vorlage von Urkunden keineswegs abschließend Beweis angetreten. Sofern im Hinblick auf anders lautende Indizien oder z. B. auch Doppelmitgliedschaften etc. die Angabe zum Umfang der Mitgliedschaft bestritten wird, müsste auf andere Art und Weise Beweis angetreten werden. Da es sich hier nicht um ein Geheimverfahren handelt, würde damit die Mitgliedschaftsstärke einer Organisation (insbesondere auch größere Gewerkschaften!) öffentlich diskutiert werden. Auf diese Weise würde massiv

---

<sup>11</sup> BVerfG vom 20.10.1981, Az. 1 BvR 404/78, sowie: BAG vom 28.03.2006, Az. 1 ABR 58/04

---

in die Parität zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften eingegriffen werden, indem die Arbeitgeber unmittelbar die Möglichkeit erhalten würden, die Stärke einer Organisation, beispielsweise bei Arbeitskämpfen oder bei der Forderung nach Durchführung von Tarifverhandlungen einzuschätzen.

5. Flankiert wird das Gesetz durch eine bereits verabschiedete, nach unserer Auffassung aber ebenso verfassungswidrige Regelung, nämlich die Regelung im Art. 2 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, in dem über § 97 ArbGG nunmehr nur noch in e i n e r Instanz über die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft entschieden werden soll. Diese Regelung ist verfassungswidrig. Es ist zwar richtig, dass das Bundesverfassungsgericht ausgeführt hat, das Grundgesetz garantiere nicht die Mehrstufigkeit a l l e r gerichtlichen Verfahren, noch hat es andererseits klar bestimmt, dass der verfassungsrechtlichen Rechtsschutzgarantie des Art. 19 Abs. 4 GG „hinreichend Rechnung getragen wird“.<sup>12</sup> Damit hat es zum Ausdruck gebracht, dass dem auch verfassungsrechtlich relevanten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Einschränkung von Grundrechten Rechnung zu tragen ist. Im Gegensatz zu bislang zur Frage der Verkürzung des Instanzenzugs relevanten Fällen geht es jedoch vorliegend nicht um individuelle Rechte einzelner Bürger oder juristischer Personen sondern um die **rechtliche Existenz einer Gewerkschaft**. Art. 9 Abs. 3 GG schützt nicht nur den einzelnen sondern auch die Koalition selbst.<sup>13</sup> Ein Statusverfahren, vor allem ein solches Verfahren, das offensichtlich nur geführt wird (siehe oben Ziff. 1), weil die konkurrierende größere Gewerkschaft aus **Konkurrenzgründen** die kleinere Gewerkschaft vernichten will, **muss** unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit in zwei Tatsacheninstanzen geführt werden, um einen hinreichenden auch verfahrensmäßigen Schutz der Koalition sicherzustellen.

Dass der Gesetzgeber insoweit in keiner Weise zur Einschränkung des Grundrechts besondere Interessen des allgemeinen Wohls belegen kann, ergibt sich schon daraus, dass nach den stenographischen Berichten des Deutschen Bundestages die Vorschrift in keiner Weise diskutiert wurde und zwar weder im Sinne einer Rechtfertigung noch kontrovers. Darüber hinaus sind überzeugende Motive für die entsprechende Regelung nicht erkennbar.

6. Schließlich und letztlich sei darauf hingewiesen, dass auch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts die Tarifpluralität im System des deutschen Tarifvertragsrechts angelegt ist.<sup>14</sup> Es ist in keiner Weise empirisch erwiesen, dass Tarifpluralität oder ein Koalitionspluralismus die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigt. Im Gegenteil: Es gibt eine Vielzahl von Wirtschaftsbereichen, in denen Tarifpluralität gelebt wird, so unter anderem bei den privaten Bahnen außerhalb der Deutschen

---

<sup>12</sup> BVerfG vom 16.12.1975, Az. 2 BvR 854/75, in: NJW 1976, S. 513

<sup>13</sup> BVerfG vom 10.01.1995, Az. 1 BvF 1/90, in: AP Nr. 76 zu Art. 9 GG

<sup>14</sup> BAG, a. a. O., S. 651

---

Bahn, aber auch im Gesundheitswesen und in anderen Wirtschaftsbereichen.

Tarifvertragspluralität kennen wir bspw. schon heute in Fragen von Betriebsübergängen in Verbindung mit §613a BGB. Eine solche Vorschrift würde ausgehöhlt werden, weil die Arbeitgeber u. U. in Betriebe auslagern, in denen eine andere Gewerkschaft die Mehrheit hat. Somit würde rechtswidrig der bisherige Tarifvertrag abgeschafft und Outsourcing wegen dem unmittelbarerem Entfall der bisherigen Tarifverträge für die Unternehmen attraktiver.

7. Das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel wird im Übrigen auch dadurch nicht erreicht werden, dass die Definition des Betriebes nach § 4a völlig unklar ist. Danach gelten als Betriebe **auch** „Betriebe nach dem Betriebsverfassungsgesetz“. Die vermeintlich zu vermeidende Tarifpluralität im Betrieb würde damit von einer Tarifpluralität innerhalb des Unternehmens überlagert werden. Die Frage, weshalb das eine sinnvoll sei, das andere aber nicht, wird seitens des Gesetzgebers nicht beantwortet. Dabei wird insbesondere zu keinem Zeitpunkt beachtet, dass verfassungsrechtliche Einschränkungen insoweit – wie bereits oben ausgeführt – nur dann stattfinden können, wenn sie dem Schutz der jeweiligen Koalitionspartner u n d damit der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie unter dem Schutz der Grundrechte Dritter dienen oder durch Rücksicht auf andere **Rechte mit Verfassungsrang** gerechtfertigt sind. Weder der Text des Entwurfes noch die Begründung dazu enthalten irgendwelche Anzeichen einer solchen Rechtfertigung.
  
8. Durch Gewerkschaftsfusionen wie der von ver.di, sind Tarifkonkurrenzen zulasten der Beschäftigten abgeschafft worden. Konkurrierten bspw. vor dem Zusammenschluss in der Versicherungswirtschaft DAG und hbv um die Gunst ihrer Mitglieder, war es hernach bis zur Gründung der NAG die Einheitsgewerkschaft ver.di, die als gewerkschaftlicher Monopolist agierte. Das kann dazu führen, dass eine Gewerkschaft die Belange einer bestimmten Beschäftigtengruppe oder einer Branche vernachlässigt. Bestes Beispiel dafür ist die Forderung der ver.di nach der Einführung einer Bürgerversicherung, die 75.000 Arbeitsplätze in der Privaten Krankenversicherung massiv gefährdet. Es muss das Recht der Beschäftigten bleiben, sich einer Minderheitsgewerkschaft anzuschließen, die über alle Rechte einer Gewerkschaft verfügt und ihre Interessen besser vertritt. Das würde verhindert, wenn dadurch für die Betroffene die Unwirksamkeit von Tarifverträgen erreicht würde. Die Erschwerung der Koalitionsfreiheit, also auch der Entscheidung, welcher Koalition man angehören möchte, läuft dem Sinn des Art. 9 GG zuwider.

---

9. **Fazit**

Der Gesetzentwurf erreicht die selbstgesteckten Ziele nicht. Der Gesetzentwurf unterstellt sowohl empirisch wie rechtlich völlig zu Unrecht, dass Tarifkollisionen, ein Tarifpluralismus und ein Koalitionspluralismus keine „sinnvolle“ Ordnung des Arbeitslebens garantieren könnten. Er schafft faktisch ein Arbeitskampfverbot für sogenannte Minderheitsgewerkschaften und reduziert deren Funktionen auf Gewerkschaften zweiter Klasse, die sogar ihre Arbeitskampffähigkeit kraft Gesetzes (!) verlieren können sollen. Damit wird nicht nur der Kernbereich der Koalitionsfreiheit betroffen. Vielmehr wird die Koalitionsfreiheit für Minderheitsgewerkschaften in der Tendenz abgeschafft.