

NZA

B 4645

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

In Zusammenarbeit mit der
Neuen Juristischen Wochenschrift

herausgegeben von
Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer
Dr. Susanne Clemenz
Prof. Dr. Johannes Peter Francken
Edith Gräfl
Prof. Dr. Matthias Jacobs
Dr. Thomas Klebe
Prof. Dr. Eckhard Kreßel
Prof. Dr. Mark Lembke
Maria Britta Loskamp
Prof. Dr. Stefan Lunk
Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
Prof. Dr. Reinhard Richardi
Ingrid Schmidt
Prof. Dr. Klaus Schmidt
Prof. Dr. Jens Schubert
Prof. Dr. Achim Schunder

www.nza.de

17. NZA-Jahrestagung am
5./6.10.2017 in Frankfurt a. M.
www.nza.de

Mit Blick ins Sozialrecht



14/2017

25. Juli 2017

34. Jahrgang S. 873–952

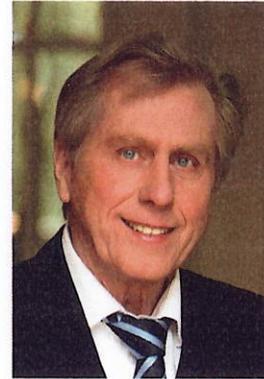
Aus dem Inhalt

- E. Herfs-Röttgen
Beschäftigung von Arbeitnehmern im Ausland 873
- D. Schnelle
Die Schwerbehindertenvertretung: Was ändert sich durch das Bundesteilhabegesetz? 880
- M. Mühlmann
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen durch den Arbeitgeber 884
- R. Gutmann
Kündigungsschutz von Drittstaatsangehörigen wegen des Wehrdienstes 889
- E. Salamon
Der Wirtschaftsausschuss bei einem Gemeinschaftsbetrieb im Unternehmen 891
- EuGH
Regelaltersgrenze für Piloten von 65 Jahren europarechtskonform 897
- BAG
Sozialauswahl – Bezug von Regelaltersrente 902
- BVerfG
Tarifeinheitsgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar 915
- BAG
AGB-Kontrolle eines Widerrufsvorbehalts und Mitbestimmung 931
- BAG
Anpassung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern an betriebsübliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer 935



Tarifeinheit und das BVerfG – Mehr Fragen als Antworten!

Will das *BVerfG* mit seinem Urteil vom 11.7.2017 (1 BvR 1571/15 u.a, NZA 2017, 915, in diesem Heft) es allen Beteiligten, vor allem dem DGB, den Arbeitgebern, der großen Koalition recht machen? Will es Klarheit schaffen und erreicht das Gegenteil? Das *BVerfG* hält das Tarifeinheitsgesetz für weitgehend verfassungsgemäß. Allerdings sei es nicht mit Art. 9 III GG vereinbar, als es an Vorkehrungen fehle, die sicherstellen, dass die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, im verdrängenden Tarifvertrag „hinreichend“ berücksichtigt werden. Das TEG sei bis zum 31.12.2018 weiter anzuwenden. Der Gesetzgeber habe das Gesetz bis dahin nachzubessern. In der Übergangszeit seien die Fachgerichte zur Entscheidung von Streitfällen berufen; das Streikrecht bleibt unangetastet. Kritik am eingeschränkten Blick auf die tarifpolitische Realität haben Richterin *Susanne Baer* und Richter *Andreas L. Paulus* im Minderheitsvotum geäußert. Schon ein erster Blick in das Urteil lässt neue Unsicherheiten und Komplikationen erahnen.



Wird ein den Betriebsfrieden störender Häuserkampf unterschiedlicher Gewerkschaften beginnen, oder werden sich die Gewerkschaftsgruppen noch bis Ende 2018 still wie bisher verhalten? Entsteht schon jetzt für die nächsten Tarifrunden der Druck zur Bildung von Tarifgemeinschaften? Man denke an das positive Beispiel Deutsche Bahn AG und GDL bei dem Druck des drohenden TEG im Juli 2015. Wird in Zukunft mit oder ohne Tarifgemeinschaft ein Überbietungswettbewerb zur Profilierung stattfinden? Werden die Gewerkschaften ihre Satzung an den Bestand des TEG anpassen und bisher ausgeklammerte Berufsgruppen in den Geltungsbereich der Satzung und Tarifverträge einbeziehen? Greifen die Fachgerichte stärker als erforderlich in die Tarifautonomie ein, wenn sie bewerten sollen, ob die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Minderheitsgewerkschaft „ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt“ hat? Sollen sich die Richter als Tarifexperten auf den Stuhl der Verhandlungsführer der Mehrheitsgewerkschaft setzen? Wie soll ein Gericht mit Einhaltung der Prozessregeln darauf achten, dass die Mitgliederstärke der im Prozess in Rede stehenden Gewerkschaften nicht offengelegt wird, falls die prozessführende Gewerkschaft die Daten nicht preisgeben will? Wenn der Richter die prozessualen Stufen der Darlegungs- und Beweislast anwendet, kann er die Empfehlung des *BVerfG* nicht befolgen. Da hilft wohl kaum der vom *BVerfG* als besseres Instrument gelobte Individualprozess.

Wie steht es mit der Rechtskraft? Wird schon der erste Beschluss eines Gerichtes über die Feststellung des Zahlenverhältnisses im Betrieb in Rechtskraft erwachsen und somit künftig jede abweichende Feststellung der Relation von Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaft ausschließen?

Fazit: Mehr Steine statt Brot aus Karlsruhe, und: Der Gesetzgeber sollte statt der schier unmöglichen Nachbesserung den Minderheitsgewerkschaften nicht das Wasser abgraben, sondern ihnen durch die Regelung von Eckpunkten des Arbeitskampfes die angemessene Bedeutung zu Teil werden lassen. Wäre dies nicht der ehrliche Weg?

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee