

Die Beschwerde der Arbeitnehmervereinigung „DHV-Die Berufsgewerkschaft“ vor dem Bundesverfassungsgericht wegen der Aberkennung der Tariffähigkeit blieb erfolglos (BVerfG, 31.5.2022 – 1 BvR 2387/21). Die Arbeitnehmervereinigung beanspruchte für sich zuletzt eine Tariffähigkeit in unterschiedlichen Branchen und Berufen. Nach eigenen Angaben hatte die Beschwerdeführerin zu Beginn des Jahres 2020 in einem Bereich, in dem etwa 6,3 Millionen Beschäftigte organisiert sind, selbst 66 826 Mitglieder. Das BAG entschied auf Antrag mehrerer konkurrierender Gewerkschaften sowie der Länder Berlin und NRW, dass der Vereinigung nicht mehr tariffähig ist, da sie nicht mehr die für die Anerkennung als Tarifpartei erforderliche Durchsetzungsfähigkeit besitze. Die Beschwerdeführerin sah sich durch die Rechtsprechung in ihrem Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) sowie in für sie geltenden europa- und menschenrechtlichen Bestimmungen verletzt. Die Gerichte hätten zudem die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung und den im Rechtsstaatsprinzip verankerten Bestimmtheitsgrundsatz verletzt, da die höchstrichterliche Rechtsprechung kein Ersatzgesetzgeber sei. Das BVerfG nahm die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an. Die Verfassungsbeschwerde sei nur teilweise zulässig und im Übrigen auch unbegründet. So fehle die hinreichend substantiierte Auseinandersetzung damit, dass die Gerichte für Arbeitssachen nicht nur befugt, sondern sogar gehalten seien, die Tariffähigkeit im Lichte des Art. 9 Abs. 3 GG bei fehlender gesetzlicher Regelung zu einer Gewerkschaftseigenschaft näher zu fassen. Nach den Darlegungen sei auch nicht erkennbar, dass das BAG über das verfassungsrechtlich zulässige Maß der Rechtsfortbildung hinausgegangen wäre. In der Sache verletzten die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen die Rechte der Beschwerdeführerin aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht. Die Einwände gegen die Rechtsprechung des BAG zu den Mindestvoraussetzungen einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung griffen nicht durch. Insbesondere bestätigte das BVerfG die Beurteilung des BAG im Hinblick auf die grundrechtsfreundliche Gesamtwürdigung einer erforderlichen Organisationsstärke, sprich einen notwendigen signifikanten Organisationsgrad in einem nicht unwesentlichen Teil der Zuständigkeitsbereiche sowie eine gegebene Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Gemeinschaftsbetrieb – Auflösung einer Betriebsführungsgemeinschaft – Beteiligungsfähigkeit – Unterlassungsanspruch – Wiederholungsgefahr – feststellungsfähiges Rechtsverhältnis

1. Die Auflösung einer von zwei Unternehmen vereinbarten Betriebsführungsgemeinschaft und die getrennte Fortführung der einzelnen Betriebsteile als eigenständige Betriebe führt zu einer Spaltung des Gemeinschaftsbetriebs. Eine solche Spaltung hat nicht stets zur Folge, dass der Ursprungsbetrieb iSv. § 21b BetrVG untergeht und der für den Gemeinschaftsbetrieb gewählte Betriebsrat nur noch über ein Restmandat nach § 21b BetrVG verfügt. Besteht bei einem der eigenständig fortgeführten Betriebsteile ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem bisherigen Betrieb und ist dessen betriebliches Substrat weitgehend unverändert geblieben, bleibt die Identität des früheren Betriebs nach der Spaltung erhalten und der Betriebsrat damit weiterhin im Amt (Rn. 17 ff.).

2. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber in einem konkreten betrieblichen Anlassfall indiziert die für einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats erforderliche Wiederholungsgefahr. Die Indizwirkung erstreckt sich nur auf solche Handlungen, die im Kern mit der bereits erfolgten Verletzung gleichartig sind (Rn. 36).

3. Der Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG setzt voraus, dass die Verletzungshandlung, die den groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten begründet, und das Verhalten, das ihm gerichtlich un-

tersagt werden soll, im Wesentlichen gleichartig sind (Rn. 42).

4. Die Verletzung eines Beteiligungsrechts des Betriebsrats stellt kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO dar (Rn. 54 f.).

BAG, Beschluss vom 8.3.2022 – 1 ABR 19/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1715-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 47 Nr. 3 TV-L – Abgrenzung der Anwendungsbereiche von § 43 TV-L und § 47 Nr. 3 TV-L

1. § 43 TV-L ist im Verhältnis zu § 47 Nr. 3 TV-L keine speziellere Regelung. Die Tarifnormen beinhalten unterschiedliche Regelungsgegenstände und können daher nebeneinander Anwendung finden (Rn. 22).

2. § 47 Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. TV-L legt nur fest, dass Tarifbeschäftigte im Aufsichts-, Werk- und Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes ihr Arbeitsverhältnis frühestens zu dem Zeitpunkt beenden können, zu dem entsprechende Landesbeamte in den Ruhestand treten. Damit soll verhindert werden, dass die den Tarifbeschäftigten eingeräumte Flexibilität bei der Wahl ihres Ausscheidenszeitpunktes zu einer Besserstellung gegenüber Landesbeamten führt (Rn. 30 f.).

BAG, Urteil vom 24.2.2022 – 6 AZR 320/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1715-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Koblenz: Entschädigung einer abgelehnten Bewerberin wegen Transsexualität – benachteiligende Stellenausschreibung

1. Sucht ein Arbeitgeber in seiner Stellenausschreibung „coole Typen“, begründet dies jeden-

falls ohne weiteren Sachvortrag des abgelehnten Bewerbers noch keine Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts im Sinne von §§ 1, 7 Abs. 1, 11 AGG.

2. Sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wie auch die Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG erstrecken ihren Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts auf transsexuelle Personen, die sich nicht mehr dem Geschlecht, dem sie im Zeitpunkt ihrer Geburt zugeordnet wurden, sondern einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen. Für diesen Schutz bedarf es weder einer Angleichung des Vornamens noch eines Statuswechsels des Geschlechts noch einer Geschlechtsumwandlung; es genügt, wenn biologisches und psychisches Geschlecht nachhaltig auseinanderfallen.

3. Eine Person, die sich durch eine Benachteiligung wegen ihrer Transsexualität für beschwert hält, genügt ihrer Darlegungslast gem. § 22 AGG, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass sie als solche Person wahrgenommen und deshalb benachteiligt wurde.

4. Leitet der Arbeitgeber die Bewerbung eines potenziellen Arbeitnehmers unbefugt und mit einem negativen Kommentar versehen an externe Dritte weiter, kann dies Entschädigungsansprüche des Bewerbers wegen Verletzung seines Allgemeinen Persönlichkeitsrechts auslösen.

ArbG Koblenz, Urteil vom 9.2.2022 – 7 Ca 2291/21 (Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1715-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)