

Veranstaltungsbericht

Kritik an Tarifautonomie, -stärkung und Tarifeinheit: Tarifforum München 2015.

Die Autoren¹ haben Vertretern aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Praxis auf dem Tarifforum 2015 Fragen gestellt wie: Ist der Eingriff des Staates in die grundrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit gerechtfertigt? Wird die Tarifautonomie durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz, insbes. die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes und die Erleichterung der Erklärung von Tarifverträgen für allgemeinverbindlich, effektiv gestärkt oder geschwächt? Ist der Eingriff des Tarifeinheitgesetzes, das derzeit im Entwurf² (TEG-E) vorliegt, im Fall des Inkrafttretens des TEG verfassungsgemäß oder würde ein solches TEG ohne den von der Gesetzgebung geforderten Rechtfertigungsgrund in die grundrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich unzulässig eingreifen? Muss das Grundrecht auf Teilhabe an der öffentlichen Infrastruktur stärkere Beachtung finden? Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus? Die Autoren stellen anhand der folgenden Beiträge³ von Vertretern aus Wissenschaft und Praxis ein unterschiedliches Meinungsbild zusammen.

Arbeitswelt im Umbruch- zur Zukunft der Arbeit in Deutschland

*Meik*⁴ lenkt den Blick auf die Zukunft der Arbeitswelt. Das Thema staatlicher Eingriffe in die Tarifautonomie ist nur ein Teilausschnitt aus den dynamischen Veränderungen der Arbeitswelt. Die heutige Arbeitswelt ist im Umbruch.

Derzeit gibt es drei Wahrnehmungen:

1. Den digitalen Veränderungsprozess, der mit zunehmender Vernetzung in vollem Gange ist und massive Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft hat.
2. Das hierfür fehlende gesellschaftliche Bewusstsein, dass diese neue, vernetzte Welt eine Megamaschine auf der Basis vernetzter Daten ist.
3. Die Skepsis, mit der auf diesen Prozess reagiert wird. Diese und weitere Veränderungen unserer Arbeitswelt müssen als gestaltbare Herausforderung begriffen werden.

Als konkrete Auswirkungen spricht *Meik* die praktischen Veränderungen durch Orientierung an den neuen digitalen Arbeitswerkzeugen, Home Offices, Selbstständigkeit und Projektarbeit an. Bislang werden als Folgen insbes. die Themen Multitasking und ständige Erreichbarkeit diskutiert. Dies sind aber nur Randphänomene. Dienstleistungen und Handeln unterliegen einem sehr starken Wandel. Dies hat Folgen für die Dienstleistungsunternehmen, den Handel und die Industrie. Diese werden ebenso umgestaltet wie der Bereich der Medien und Kommunikation. Als entscheidende Treiber benennt *Meik* Produktionstechnologien und Big Data. *Meik* stellt die Frage nach der Auswirkung und Bedeutung dieser Entwicklungen. Arbeitsplätze werden flexibler und mobiler, Hierarchien flacher, Führung auf Zeit kann

wichtiger werden. Maschinen werden heute nicht mehr nur Muskelkraft, sondern Geisteskraft ersetzen. Ort, Zeit und Umfang der Arbeit werden in vielen Bereichen immer selbstbestimmter. Die Präsenzkultur wird in vielen Fällen durch die „Ergebniskultur“ ersetzt. Der Blick in die Zukunft der Arbeit in Deutschland muss auch das Verhältnis von Mensch und Maschine erfassen; zugleich ist die Frage nach den geltenden Grundpfeilern von Selbstständigen und Angestellten auch mit Blick auf unsere sozialen Sicherungs- und Versorgungssysteme und die Interessenvertretungen zu stellen. Wichtig ist es, diese Veränderungen nicht ängstlich, sondern positiv anzugehen.

I. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie?

1. Tarifautonomie: hochgelobt und ausgehöhlt

*Mallmann*⁵ tut seine Auffassung gleichsam „aus der Ackerfurche der tarifpolitischen Praxis“ kund. Er beklagt, dass es nicht zum Besten mit der Tarifautonomie steht. Er sieht, dass Gefahr von drei Seiten droht: 1. seitens des Gesetzgebers, 2. seitens der Gewerkschaften und 3. seitens der Arbeitgeberverbände selbst. *Mallmann* erinnert an die Genese des heutigen Tarifrechts beginnend 1916 mit der Anerkennung der Tarifverträge durch den Staat und der Übertragung der Tarifautonomie auf die Verbände vor dem Hintergrund des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst. Das Stinnes-Legien-Abkommen von 1918 hat dann einerseits der Tarifautonomie einen Schub gegeben, andererseits hat die Entwicklung der Zwangsschlichtung schon den Keim der Selbstauflösung mit sich gebracht. Dennoch ist das Tarifrecht der Weimarer Republik das Vorbild für die Tarifautonomie der Bundesrepublik gewesen, einschließlich einer restriktiven Handhabung von MindArbBedG und AVE. Nunmehr ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz gekommen, dessen Name auf den Bedarf nach Stärkung anspielt, aber das Gegenteil bewirkt. Die Gesetzgebung läuft Gefahr, durch das Einführen des Mindestlohns ein „Umkippen von Tarifgittern“ zu erreichen. Als Beispiel nennt *Mallmann* den französischen Mindestlohn (SMIC). Die Sparten-gewerkschaften torpedieren hierzulande die Gemeinwohlorientierung von Tarifverträgen und rücken Partikularinteressen in den Fokus. Die Arbeitgeberverbände erreichen durch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) nur kurzfristige Erfolge. Mittelfristig werden diese aber zur Selbstauflösung führen, weil die Verhandlungsposition der Verbände geschwächt wird. Der „Geleitzug“ von kleinen und großen Unternehmen in der Tarifpolitik droht sich aufzulösen. Auch OT-Mitglieder sind faktisch Mitglieder mit Tarif (MT); OT ist also ohne Tarif nicht denkbar. Die Arbeitgeberverbände haben in den vergangenen Jahrzehnten regelmäßig nur reagiert und abgewehrt. Sie müssen nun heraus aus der Defensivhaltung und wieder gestaltend tätig werden. Ein Beispiel aktiven Vorgehens sind die Gespräche mit der IG Metall zum Thema „Lebensphasenorientierte Arbeitszeit“.

Fazit: Die Tarifautonomie wird durch gesetzliche Eingriffe geschwächt. Es ist Sache der Tarifvertragsparteien, aktiv die Arbeitswelt der Zukunft tarifautonom zu gestalten.

2. Gesetzlicher Mindestlohn – Stärkung oder Schwächung der Tarifautonomie?

*Kempfen*⁶ hebt hervor, dass es Aufgabe erfahrener Juristen ist, Rechtssicherheit und Berechenbarkeit auch in der Welt der Arbeit zu schaffen. Insofern muss man auch im Hinblick auf den Mindestlohn aus der Erfahrung heraus arbeiten. Andere EU-Staaten kennen Mindestlöhne, doch ist eine Vergleichbarkeit mit der Situation in Deutschland nur eingeschränkt gegeben. Die

¹ RA Dr. F.-Wilhelm Lehmann, Schliersee, Mitglied des Vorstandes Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen (ardi) e.V.; RA/FAArbR Dr. Paul Melot de Beauregard, Partner McDermott Will& Emery, München.

² BR-Drs 14 /635.

³ Die hier wiedergegebenen Beiträge sind ein Auszug aus Vorträgen, gehalten bei dem Tarifforum 2015 am 2./3.2.2015 in München. Die Vorträge hat live mit Wortlaut und Bild – digital –audio-visuell – Prof. Dr. Tony Möller, aufgenommen. Möller, Hochschule Wismar ist o. Prof. für Handelsrecht, Telekommunikation einschließlich Rechtsinformatik; er ist der Herausgeber des online Lehrkonzeptes t@ke law; bei dem Tarifforum 2015 hat Möller mit seinem Team aus dem teach-audio Verlag die Vorträge für Interessierte aufgenommen.

⁴ Dr. Frank Meik ist Direktor der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung, München, Schirmherr des Tarifforums 2015.

⁵ Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW.

⁶ Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen, Europäische Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt a. M.

letzte Einführung eines Mindestlohns hat 1995 in England stattgefunden, doch die Situation ist dort anders als bei uns in Deutschland. Hier spielt die spezifische Genese der Tarifautonomie in Deutschland eine gewichtige Rolle. Blicken wir in die Historie: Das Stinnes-Legien-Abkommen ist aus der Angst der Arbeitgeber vor Enteignung und der Angst der Gewerkschaften vor der Bildung von Räten entstanden. Die deutsche Tarifautonomie beruht auf dem Prinzip der Subsidiarität. Dazu muss das Tarifsysteem effektiv sein. Hierzu hat das BVerfG ausgeführt, dass *staatliche Eingriffe* in dieses System nur dann *zulässig* sind, wenn die Tarifautonomie nicht effektiv ausgeübt wird. Wovon ist Effektivität aber abhängig? Hauptvoraussetzung hierfür ist die jeweilige Mitgliederzahl in den Verbänden. Die Zahl ist jedoch seit Jahren rückläufig. Darin liegt das Hauptproblem im Hinblick auf die Mindestlohndiskussion: Nicht der Mindestlohn belastet, sondern die rückläufigen Mitgliederzahlen führen zu weißen Flecken in der Tariflandschaft und fordern damit geradezu die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohns heraus. Eingriffe des Gesetzgebers in die Tarifautonomie müssen die Erforderlichkeit beachten. Hierbei ist eine *differenzierte Betrachtung der verschiedenen Wirtschaftsbereiche* vorzunehmen. Sie lassen sich einteilen in:

1. Die Großindustrie und der öffentliche Dienst. Hier sind Flächentarife möglich. Die Auswirkung des Mindestlohns ist denkbar gering. Diese beiden Bereiche ziehen jedoch andere Bereiche mit.
2. Der Dienstleistungsbereich und die mittelgroße Industrie. Hier wird die Tarifautonomie häufig nicht hinreichend realisiert. Der Mindestlohn wird in prekären Bereichen bemerkbar. Dadurch kann die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften und Verbände sogar beflügelt werden.
3. Das tariflich unstrukturierte Kleingewerbe und das Kleinhandwerk. Hier gibt es kaum bis keine tariflichen Regelungen. Entsprechend wird sich hier der Mindestlohn teilweise bemerkbar machen.
4. Die sog Randbereiche. Dazu gehören Scheinselbstständigkeiten. Sie sind Fakt, jedoch tariflich unreguliert. Dort wird sich der gesetzliche Mindestlohn stark bemerkbar machen.

Eine Überwachung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns ist insbes. in diesen letzten beiden Bereichen erforderlich, doch ist der derzeit vorgesehene Umfang zu bürokratisch. Hier könnten die Tarifparteien die Überwachung regeln.

Fazit: Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns folgt einer europäischen Entwicklung. Der Staat wird hierdurch dauerhaft zum Akteur der Lohnpolitik. Diese „geöffnete Tür“ gibt Anlass zur Sorge. Denn in einem Krisenfall, zB im Zusammenhang mit dem Europäischen Rettungsschirm ESM, erhält der Staat hierdurch einen Türöffner für eine weitreichende Regulierung.

3. Mindestlohn im Widerspruch zur unternehmerischen Realität

Müller⁷ stellt die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes in der Praxis von Taxi-Unternehmen dar. Diese Unternehmen hat der gesetzliche Mindestlohn stark getroffen. Der gesetzliche Mindestlohn steht im Widerspruch zur unternehmerischen Realität. Das Gefälle zwischen Stadt und Land, zwischen Westen und Osten und ebenso das Nord-Süd-Gefälle, zwischen wirtschaftlich starken und schwachen Städten und Regionen wird nicht berücksichtigt. Das Nicht-zu-Stande-kommen des im MiLoG gerade für Problembranchen vorgesehenen gleitenden Übergangs bis 2017 mit Hilfe einer tarifvertraglichen Regelung ist keineswegs mit dem schwachen Organisationsgrad im Taxigewerbe zu begründen. So sind zB in Niedersachsen etwa 85 % der Arbeitgeber organisiert, es fehlt allerdings auf der Arbeitnehmerseite der Tarifpartner, die Arbeitnehmer sind nur im Promillebereich organi-

siert. Selbst der Abbruch der Verhandlungen durch ver.di ist daher durch die Arbeitnehmerschaft keineswegs legitimiert; im Gegenteil empfinden mehr als 99 % der Arbeitnehmerschaft die Gewerkschaft ver.di nicht als ihre tarifpolitische Interessenvertretung. Allgemein gibt es massive Probleme in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, gerade wegen des niedrigen Organisationsgrades. Die politische Entscheidung für den Mindestlohn hat also nichts mit dem Mitgliederorganisationsgrad zu tun. Auch hat man die besonderen Zwänge und Eigenheiten der Taxibranche ignoriert. Gerade wegen der spezifischen Situation besteht sowohl auf Seiten der Arbeitnehmerschaft wie auch bei den Arbeitgebern allgemeine Zufriedenheit mit den über die Zeit entstandenen Arbeits- und Vertragsstrukturen. Es ist geradezu aberwitzig, dass der Staat in Verhältnisse eindringt, in denen alle Beteiligten prinzipiell mit den Strukturen zufrieden sind. Der Staat schafft durch den Mindestlohn atypische Strukturen, in die die Fahrer gegen Ihren Willen hineingepresst werden und die gleichzeitig den Erfordernissen des Taxigewerbes nicht entsprechen. Dies vernichtet Arbeitsplätze. Mitarbeiter würden nun gegen ihren Willen in klare Arbeitszeitenraster eingeteilt. Erschwerend kommt hinzu, dass selbst Zeiten mit einem Bereitschafts-/Ruheanteil von weit über 90 % nun mit 8,50 Euro bezahlt werden müssen. In diesem Kontext bewegen sich auch die Landesvergabegesetze, die Tarifverträge nur selektiv anerkennen. Hier wird Tarifeinheit erzwungen, statt Vielfalt zu ermöglichen.

Fazit: Die Tarifautonomie wird nicht gestärkt, sondern geschwächt.

4. Tariftreue – Notwendigkeit trotz Mindestlohn?

Rohrmann⁸ stellt Ziel und Voraussetzungen der Tariftreue und die Auswirkungen der Tariftreuegesetze der Bundesländer dar. Bei der Forderung nach der sog Tariftreue für Aufträge im öffentlichen Bereich handelt es sich um ein deutsches Phänomen, das es so in keinem anderen Land gibt. Anders verhält es sich mit der Tariftreue im ÖPNV⁹, welche auf europäischen Vorgaben basiert. Seit 2011 ist eine „Renaissance der Tariftreue“ zu beobachten. Es gibt neue, moderne Tariftreuegesetze, welche die Rspr. des EuGH in dem Bereich aufgegriffen und umgesetzt haben. Tariftreuevorgaben im Inland bleiben auch nach der Vorlage der Vergabekammer Arnsberg vom 26.9.2013 an den EuGH im Hinblick auf das Vergabegesetz NRW rechtlich zulässig. Derzeit haben alle deutschen Bundesländer bis auf Sachsen und Bayern Tariftreueregelungen in ihren Vergabegesetzen. Die dortigen Mindestlohnvorgaben liegen allesamt zwischen 8,50 Euro und 9,18 Euro. Berechtigt ist hier die Diskussion um das Verhältnis zum allgemeinen Mindestlohn. Davon getrennt zu sehen ist der Bereich des ÖPNV, der ein ganz eigener Regelungsbereich ist.

Fazit: Die aktuellen Vergabegesetze mit den darin festgelegten Tariftreueregelungen sind insgesamt als positiv zu bewerten. Als problematisch sind jedoch mangelnde Kontrollen und Defizite in der Praxistauglichkeit anzusehen. Es ist an der Zeit für eine „Tariftreue 4.0“ als Fortentwicklung der bestehenden Regelungen.

II. Betriebliche Tarifeinheit

1. Gesetz über die Tarifeinheit – Fragen und Antworten zur Umsetzung

Franzen¹⁰ prognostiziert, dass die Ziele, Erwartungen und Hoffnungen, die auf der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bei

⁷ Michael Müller, Präsident des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbandes BZP, Frankfurt a. M.

⁸ RA Matthias Rohrmann, Geschäftsführer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilität und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv-MoVe), Frankfurt a. M./Berlin.

⁹ ÖPNV = Öffentlicher Personennahverkehr.

¹⁰ Prof. Dr. Martin Franzen, Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht, Ludwig-Maximilians-Universität München.

einzelnen starken Gewerkschaften an das Tarifeinheitsgesetz geknüpft sind, sich nicht erfüllen werden. Nach dem primären Ziel des Gesetzesentwurfs sollen Tarifkollisionen im Betrieb durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes vermieden werden. Eine zentrale Bedeutung erlangten daher die Begriffe „kollidierende Tarifverträge“ und „Betrieb“.

a) Kollidierende Tarifverträge

Der Begriff der kollidierenden Tarifverträge ist in § 4 a TVG des TEG-E geregelt. Im Blickpunkt des Entwurfs stehen Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften. Es gibt also keine Regelung für eine Tarifpluralität, die durch Tarifverträge derselben Gewerkschaft verursacht ist. Ferner steht im Blickfeld die mehrfache Tarifbindung eines Arbeitgebers nach § 3 TVG bei beiderseitiger Tarifgebundenheit. Außerdem wird der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft verdrängt, soweit sich die Geltungsbeiriche der Tarifverträge im Betrieb jeweils in zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht überschneiden. Nicht ganz deutlich ist die Frage der zeitlichen Überschneidung gelöst. Ein nachwirkender Tarifvertrag kann zwar nach § 4a II 2 TVG – neu – nicht mehr verdrängen, wohl aber verdrängt werden. Die inhaltliche Identität ist kein Kriterium der Kollision. Daher werden nicht Anschlusstarifverträge oder sonstige inhaltlich identische Tarifverträge, etwa mehrgliedrige Tarifverträge, verdrängt. Der Grundsatz der Tarifeinheit gilt auch dann, wenn die Tarifverträge unterschiedliche Regelungsgegenstände beinhalten. Sie müssen sich nicht decken, sofern es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrages entspricht, eine Ergänzung ihrer Regelungen durch Vereinbarungen mit konkurrierenden Gewerkschaften zuzulassen. Eben weil eine Kongruenz der Regelungsgegenstände nicht erforderlich ist, eröffnet sich ein erhebliches Missbrauchspotential. Nicht berührt wird die Kollision eines nach § 4 V TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages mit einem anderen sich im Geltungsbereich überschneidenden und somit konkurrierenden Tarifvertrag. Für die Auflösung der Kollision soll nach dem Entwurf das auf den Betrieb bezogene Mehrheitsprinzip gelten. Der Zeitpunkt der Feststellung der Mehrheit soll der erstmalige Eintritt der Kollisionslage sein. Der Deutsche Anwaltsverein erklärt: „Gezählt wird erst zum Schluss“. Die Arbeitsgerichte müssen gemäß dem zu ändernden ArbGG im Beschlussverfahren die Entscheidung über den Betrieb anwendbaren Tarifvertrag treffen. Insbesondere über die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder einer Gewerkschaft oder das Vertretensein einer Gewerkschaft in einem Betrieb soll nach dem TEG-E der Beweis auch durch die Vorlegung öffentlicher Urkunden (zB Notar) angetreten werden können. Diese Regelung begegnet der Kritik, dass eine Urkunde nur über den Umstand der Beurkundung, nicht aber über deren Inhalt Beweis erbringt. Die Rechtsfolge der Kollision ist die Unanwendbarkeit der Rechtsnormen des Minderheitstarifvertrages. Zu beachten ist, dass die Unanwendbarkeit des verdrängten Tarifvertrages nicht die Unwirksamkeit des Minderheitstarifvertrages zur Folge hat. Daher bleiben die schuldrechtlichen Pflichten aus dem verdrängten Tarifvertrag bestehen.

b) Bezugspunkt des Mehrheitsprinzips: „Der Betrieb“

Der zweite zentrale Begriff des Entwurfs des Tarifeinheitsgesetzes ist der „Betrieb“. Hier geht es um ein tarifrechtliches Verständnis. Jedoch kann auf den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff zurückgegriffen werden, es sei denn, dies widerspricht dem Zweck des Tarifeinheitsgesetzes. Nach § 4 a des Entwurfs gilt als Betrieb auch ein nach § 1 I 2 BetrVG errichteter Betrieb, es sei denn, dies steht den Zielen der Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedigungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrages „offensichtlich“ entgegen. Der Hauptzweck des Tarifvertrages liegt in der Sicherung der „Verteilungsfunktion“ des Tarifvertrages. Dieser Zweck wird nicht erreicht, wenn man glaubt, dass die Verteilung entsprechend den Regelungen des Entwurfs des Tarifeinheitsgesetzes

durch die Verdrängung von Minderheitsgewerkschaften sicher gestellt werden könne¹¹.

c) Auswirkung der Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes (Entwurf)

Franzen entwickelt Szenarien, mit denen er die Auswirkungen des Gesetzesentwurfs bis hin zur Frage der Arbeitskampaftauglichkeit bei konkreten Tarifkonflikten bei der Lufthansa und der Bahn sowie den Krankenhäusern darstellt. Seiner Ansicht nach hätte das Tarifeinheitsgesetz, wenn es aktuell bei den Tarifkonflikten schon gegolten hätte, keinen dieser Arbeitskämpfe entschärft. Wem nutze daher das Tarifeinheitsgesetz und wem nicht, fragt Franzen und gibt die Antwort: Den Berufsgruppengewerkschaften und den kleinen Branchengewerkschaften, insbes. der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), nutzt es überhaupt nicht; den Arbeitgebern nutze das geplante Gesetz kaum, weil es nicht zuverlässig vor zeitlich versetzten Streiks schützt. Hauptgewinner sind die DGB-Gewerkschaften und dort va die IG Metall, die nun auch Tarifkonflikte innerhalb des DGB für sich entscheiden kann.

Fazit: Die Schaffung eines Tarifeinheitsgesetzes ist nicht erforderlich. Die Hoffnungen und Erwartungen an die Wirkungen des Tarifeinheitsgesetzes können den behaupteten Gesetzesbedarf nicht allein legitimieren. Generell wird die Tarifautonomie auf dem vom Entwurf des Gesetzes eingeschlagenen Weg nicht gestärkt, sondern eher geschwächt, soweit nicht einzelne Koalitionen privilegiert werden. Auch ist der vom Entwurf in Bezug genommene Betriebsbegriff misslungen und öffnet sich dem Missbrauch. Der TEG-E ist insgesamt nachbesserungsbedürftig, insbes. in der bisher nicht oder zu wenig beachteten verfassungsrechtlichen Hinsicht.

2. Erwidern und Ergänzung zu Fragen aus dem Vortrag von Franzen

Der Meinung von Franzen hält Giesen¹² entgegen, dass er das Gesetz insgesamt für funktionsfähig hält. Giesen teilt nicht die Meinung von Franzen zu den Auswirkungen des Gesetzes. Der Betriebsbegriff – so Giesen – ist bereits im TVG vorhanden und daher nicht diffus. Andere Begriffe wie „Arbeitgeber“ oder „Unternehmen“ sind an Stelle des Betriebsbegriffs schwieriger unter das Ziel zu subsumieren. Die Antizipation eines ArbG in der Frage, ob ein Tarifvertrag ein Minderheitstarifvertrag sein werde oder nicht, ist zulässig und zumutbar. Bei entsprechender Antizipation ist der Arbeitskampf unwirksam. Vertretbarer Weise hat der Gesetzgeber im TEG-E keine Regelung zum Arbeitskampf getroffen.

Fazit: Das Ziel der Kooperation zwischen den Gewerkschaften – die gewillkürte Tarifpluralität und damit die gewünschte befriedende Funktion – ist mit den Regelungen des TEG-E erreichbar. Insbesondere ist die Übernahme unternehmerischer Verantwortung durch die Gewerkschaften zu erhoffen und auch in manchen Bereichen schon zu beobachten.

3. Was soll ein Betrieb iSd Tarifeinheitsgesetzes sein?

Schliemann¹³ stellt folgende Thesen auf:

Nach dem TEG -E bildet der „Betrieb“ die Grundlage für die betriebliche Tarifeinheit.

¹¹ Die Vertiefung von Fragen, die sich für die Tarifpraxis bei Anwendung des betriebsverfassungsrechtlichen Begriffes „Betrieb“ stellen, überlässt Franzen im Folgenden Schliemann (unter 3).

¹² Prof. Dr. Richard Giesen, Lehrstuhl für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht, Ludwig-Maximilians-Universität München.

¹³ Harald Schliemann, Vorsitzender Richter am BAG i.R., Thüringer Landesjustizminister a.D., RA Isernhagen / Hannover.

1. Das Tarifvertragsgesetz (TEG-E) will sog. „Tarifkollisionen“ nach dem Prinzip der betriebsweiten alleinigen Geltung des Mehrheitstarifvertrags auflösen.
2. Als kollidierend werden nur solche Tarifverträge verstanden, die mit sich überschneidenden Geltungsbereichen von konkurrierenden Gewerkschaften abgeschlossen worden sind. Parallel, aber ohne Überschneidung ihrer Geltungsbereiche geltende Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften werden vom Tarifeinheitsgesetz nicht erfasst.
3. Von den kollidierenden Tarifverträgen will das TEG-E nur den Tarifvertrag anwendbar sein lassen, der von der im Betrieb am stärksten organisierten Gewerkschaft abgeschlossen worden ist (Mehrheitstarifvertrag). Hierfür kommt es auf die Zahl der organisierten aktiven Arbeitnehmer „im Betrieb“ an.
4. Nach seiner Begründung geht das TEG-E von einem sog. „tarifvertraglichen“ Betriebsbegriff aus, ohne diesen zu definieren. Es „gelten“ aber auch ein Betrieb i.S. des § 1 I 2 BetrVG (sog. gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen) und ein nach § 3 I Nrn. 1 bis 3 BetrVG.
5. Die Anknüpfung an den „Betrieb“ im herkömmlichen Verständnis wird infolge unterschiedlicher Organisationsgrade und deren ständiger Veränderung längst nicht immer zur gewünschten alleinigen Geltung nur eines einzigen der kollidierenden Tarifverträge für alle Betriebe eines Unternehmens oder gar eines Konzerns führen.
6. Das TEG-E knüpft an den herkömmlichen Begriff „Betrieb“ an, nämlich „Zusammenfassung von Sachmitteln und Personal unter einheitlicher Leitung zwecks Erreichung eines oder mehrerer arbeitstechnischer Zwecke“ (Jacobi 1926) und erweckt den Eindruck, der Gesetzgeber gehe von einem im Wesentlichen unveränderten Bestehen vorhandener Betriebe aus.
7. Es liegt in der Hand des Arbeitgebers, wie er seine „Betriebe“ zuschneidet.
 - a) Soweit und solange eine herkömmlich lineare Führungsstruktur praktiziert wird, kann ein Betriebszuschnitt durch exakte Definition des Betriebszwecks fixiert werden. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.
 - b) Fraglich ist aber, was bei einer Matrixorganisation unter Betrieb zu verstehen sein soll. Dort gibt es keine „einheitliche“ Leitung iSd Jacobi'schen Formel.
 - c) Durch Tarifvertrag (§ 3 I Nrn. 1 bis 3 BetrVG) können zwar keine anders geschnittenen Betriebe herbeigeführt werden, wohl aber andere Betriebsratsstrukturen iSd betriebsverfassungsrechtlicher „Vertretungszuschnitte“ organisiert werden. Denkbar sind zB Sparten- oder Funktionsbetriebsräte.
8. Das TEG-E ermöglicht daher, durch eigene Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers, aber auch durch Tarifverträge für die gewünschte Gewerkschaft passende „Betriebe“ einzurichten und unerwünschte Betriebe aufzulösen.
9. Die Gestaltbarkeit des Betriebes erschwert es, verlässliche Strukturen für die Frage, was den Betrieb bildet, zu schaffen, aus denen zu folgern wäre, welcher Tarifvertrag der Mehrheitstarifvertrag ist.
10. Soweit indessen feststeht, dass ein kollidierender Tarifvertrag Mehrheitstarifvertrag ist, soll dies – so die Begründung zum TEG-E für die Laufzeit des Tarifvertrags maßgebend bleiben, auch wenn sich die Mehrheitsverhältnisse der Organisierten ändern. Unklar ist indessen, wie es um die Alleingeltung des Mehrheitstarifvertrages bestellt ist, wenn die Betriebsstruktur geändert wird.
11. Völlig ungeklärt lässt der Entwurf des TEG-E die Fälle der Umwandlung mit Veränderung dessen, was das TEG-E als „Betrieb“ ansieht.

Fazit: Konzen/Schliemann¹⁴ haben ihre ausführliche kritische Stellungnahme zum TEG-E veröffentlicht; sie endet mit dem Satz: „Dem Gesetzgeber ist die Bereitschaft zu wünschen, nötige Regeln zum Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge aufzustellen und unnötige Beschränkungen der normativen Geltung von Tarifverträgen durch eine betriebliche Tarifeinheit zu unterlassen“¹⁵.

4. Gesetzliche Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit: Der verfassungsrechtliche Rahmen

Hufen¹⁶ hält die Wiederherstellung der Tarifeinheit für eine funktionierende Tarifautonomie unerlässlich und stimmt dem TEG-E grds. zu, sieht aber auch noch verfassungsrechtliche Risiken und an einigen Punkten deutlichen Nachbesserungsbedarf.

a) Schutzbereich der Koalitionsfreiheit

Der sachliche Schutzbereich der Koalitionsfreiheit (Art. 9 III GG) umfasst grds. das Recht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sich zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen und ihre Interessen gemeinsam zu vertreten. Auch Arbeitskampfmaßnahmen gehören grds. in diesen Schutzbereich. Die Pluralität der Träger dieses Grundrechtes auf Koalitionsfreiheit und die angestrebte Vergrößerung des Organisationsgrades sowie der Wettbewerb um Mitglieder sind gleichfalls geschützt. Es ist jedoch überzogen, gerade das Streikrecht als wichtigstes Element der Koalitionsfreiheit zu bezeichnen. Tarifautonomie ist der Plural der individuellen Koalitionsfreiheit(en). Mit der Koalitionsfreiheit wird ein besonders wichtiger Teil der gesamtgesellschaftlichen Güterallokation auf die Vereinigungen nach Art. 9 III GG delegiert. Dies begründet eine besondere Verantwortlichkeit der Träger des Grundrechtes für das Funktionieren jenes Verteilungsprozesses und die gemeinsam wahrgenommenen Belange des Gemeinwohls und der Infrastruktur.

b) Eingriffe

Der TEG-E stellt aus verfassungsrechtlicher Sicht *nicht lediglich eine subsidiäre Kollisionsregel* dar; er enthalte sehr wohl *Eingriffe in die Koalitionsfreiheit der jeweiligen Minderheitengewerkschaft*.

Der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit im Allgemeinen und des Streikrechts im Besonderen darf nicht isoliert betrachtet werden. Mögliche Eingriffe müssen verfassungsrechtlich durch gleichrangige Rechtsgüter gerechtfertigt werden. Diese sind nach dem Grundsatz der *praktischen Konkordanz* einander zuzuordnen. Der Gesetzgeber stellt zu Recht eine funktionierende Tarifautonomie als ein hochrangiges Verfassungsgut in den Mittelpunkt. Auch die von einem Streik betroffenen Grundrechtspositionen müssen bei der Abwägung berücksichtigt werden. Diese Grundrechte dürfen nicht durch allgemeine Gemeinwohlformeln verwischt werden. Andererseits darf auch die Koalitionsfreiheit der Minderheitengewerkschaften durch das Ziel der Wiederherstellung der Tarifeinheit nicht unangemessen verdrängt werden. Im Hinblick auf die unterschiedlich prognostizierte zukünftige Entwicklung und die an das Tarifeinheitsgesetz geknüpften Erwartungen gilt die Einschätzungsprärogative zu Gunsten des Gesetzgebers.

Fazit: Der Entwurf ist verfassungsrechtlich bei Beachtung des Grundsatzes der Normenklarheit in den Kernpunkten „Betrieb“ und „Mehrheitsgewerkschaft“ bedenklich.

¹⁴ Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. mult. Horst Konzen, Mainz.

¹⁵ RdA 2015 (1), S. 1, 16.

¹⁶ Prof. Dr. Friedrich Hufen, o. Prof. für Öffentliches Recht, Staats- u. Verwaltungsrecht, Johannes Gutenberg Universität – Mainz, Mitglied des VGH Rheinland-Pfalz a.D.

(Fortsetzung NZA aktuell von S. XIV)

c) Begriff „Betrieb“

Nicht hinreichend steuerbar und somit nicht hinreichend bestimmt auf der tarifrechtlichen Ebene des TEG-E ist der Verweis auf einen nach § 3 I Nrn. 1 bis Nr. 3 BetrVG errichteten „Betrieb“. Der Verweis auf die letztgenannte Bestimmung schließt nicht aus, dass Arbeitgeber und eine interessierte Mehrheitsgewerkschaft den Betrieb so zuschneiden, dass die Mehrheit weiterhin gesichert ist. Hier besteht ein deutlicher Nachbesserungsbedarf.

d) Begriff „Mehrheitsprinzip“

Verfassungsrechtliche Risiken enthalten in der derzeitigen Fassung des TEG-E vor allem die Verfahrensbestimmungen über die Beteiligung kleinerer Gewerkschaften am Tarifgeschehen.

Fazit: Unverzichtbar ist verfassungsrechtlich, dass die Belange der jeweiligen Gruppe im Verfahren angemessen zum Tragen kommen. Die dem TEG/E zu entnehmende Begrenzung der Beteiligung einer Minderheitsgewerkschaft bei der Vorklärung zwischen den Gewerkschaften sowie ein Recht auf mündliches Vortragen bei den eigentlichen Tarifverhandlungen reicht verfassungsrechtlich nicht aus.

III. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht

Rechtsvergleichende Überlegungen zur Tarifeinheit und Beschränkungen von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge

Bayreuther¹⁷ gibt einen Überblick über das Streikrecht einzelner europäischer Länder und der USA. Er zeigt auf, dass in vielen Ländern das Streikrecht primär ein Individualrecht und nicht mit der Tarifautonomie verknüpft ist. Bayreuther: In den meisten Ländern gibt es keinen Dualismus zwischen Tarif- und Betriebsautonomie. Rechtsvergleichende Überlegungen haben daher nur bedingte Aussagekraft für das deutsche Tarifrecht.

1. Tarifeinheit im Vergleich

Tarifverträge haben in vielen Ländern *erga-omnes*-Wirkung, teilweise auch auf Arbeitgeberseite. Dieser Umstand rechtfertigt weitaus eher die Herstellung von Tarifeinheit als wenig griffige Funktionalitätserwägungen. Bayreuther stellt zahlreiche Modelle vor. Diese lassen sich in Repräsentativlösungen (etwa Frankreich, Spanien) und Wahlverfahren unterteilen. Bei ersteren ist entweder nur die Gewerkschaft vertretungsbefugt, die die Mehrzahl der Beschäftigten im Betrieb repräsentiert, oder aber der Tarifvertrag der im Betrieb stärker vertretenen Gewerkschaft verdrängt „Minderheitstarifverträge.“ Teilweise wird auch auf eine Kooperationspflicht verschiedener Gewerkschaften gesetzt, die sich in ein gemeinsames Verhandlungsgremium fügen müssen (Spanien). Dagegen erfolgt in den USA und Großbritannien die Anerkennung einer Gewerkschaft als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer durch besondere Wahlverfahren. Dabei wird Tarifeinheit allerdings nur für verhältnismäßig kleinteilig bestimmte Arbeitnehmergruppen hergestellt. Die untersuchten Rechtsordnungen lassen daher zwar kein freies Spiel der Kräfte zu, doch gelingt es ihnen umgekehrt auch nicht, Tarifpluralitäten wirklich in den Griff zu bekommen. Vielmehr sind Verhandlungen mit dem Arbeitgeber häufig konfliktgeladen. Mit Blick auf den TEG-E ist zwar von Interesse, dass die Mehrheitsverhältnisse nicht in einem nebulösen Feststellungsverfahren vor dem Notar geklärt werden, sondern dass an die letzte Betriebsratswahl oder eine gesonderte Abstimmung angeknüpft wird. Dadurch erhält man belastbare Zahlen. Jedoch ist dieses Verfahren auf die deutsche Arbeitsrechtsordnung nicht übertragbar.

¹⁷ Prof. Dr. Frank Bayreuther, Universität Passau, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht.

2. Arbeitskampfrecht im internationalen Vergleich

Bayreuther stellte mehrere Länder vor, die gesetzliche Beschränkungen für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge kennen. Beachtung verdient, dass die einschlägigen Regelungen nur einen meist relativ spezifizierten Teilbereich der Daseinsvorsorge umfassen. Es gibt unterschiedliche Regelungsansätze einzelner Länder, wie etwa Vorankündigungspflichten, bindende Schlichtungsverfahren, cool-off-periods oder Untersagungsmechanismen. Insgesamt erweisen sich diese häufig als ineffizient, zumindest wird auf sie eher nur in Ausnahmefällen zurückgegriffen. Soweit die Pflicht zum Abschluss von Notstandsvereinbarungen besteht, erreicht man nur das, was hier für die Tarifpartner ohnehin völlig selbstverständlich ist. Auffällig ist aber, dass die jeweiligen Länder es nicht dem Arbeitgeber überlassen, ob dieser per Untersagungsverfügung die jeweiligen Gemeinwohlinteressen durchsetzen will oder es vorzieht, den Streik durchzustehen. Vielmehr sind staatliche Stellen mit der Beschränkung von Arbeitskämpfen betraut. Das ist konsequent, denn wenn man Grundrechte betroffener Bürger sichern will, so ist nicht erklärbar, warum deren Durchsetzung in das Belieben der Arbeitgeber gestellt werden soll.

Fazit: Für Bayreuther kommt eine derartige Lösung für das deutsche Recht aber nicht in Betracht.

IV. Der Schutz der öffentlichen Infrastruktur in einem zeit- und verfassungsgemäßen Arbeitskempfrecht

Hufen erinnert an das Montesquieu zugeschriebene Prinzip: „Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu machen, dann ist es notwendig, kein Gesetz zu machen“. Es gilt aber auch umgekehrt: „Wenn es notwendig ist, ein Gesetz zu machen, dann ist ein Gesetz zu machen!“ Das gilt auch für das längst überfällige Arbeitskempfrecht im Allgemeinen und den Schutz der Infrastruktur in Arbeitskämpfen im Besonderen. Das belegen nicht zuletzt die derzeitige Situation der Arbeitskempfmassnahmen bei der Bahn und im Flugverkehr und das offenkundige Versagen des Richterrechts bei der angemessenen Lösung der Probleme. Der Gesetzgeber hat auch hierbei sowohl die Grundrechte der Gewerkschaften und Arbeitgeber, aber auch der von Streiks betroffenen Bürger zu beachten. Kernpunkt der Koalitionsfreiheit ist nicht das Streikrecht, sondern das Recht und der Auftrag zum Aushandeln von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Fallen Arbeitskempfmassnahmen in den personellen und sachlichen Schutzbereich der Koalitionsfreiheit, dann stellen alle gesetzgeberischen Massnahmen, die gezielt diese Rechte einschränken, nicht lediglich Inhaltsbestimmungen, sondern *rechtfertigungsbedürftige Eingriffe* dar. Das gilt auch für Massnahmen zur Sicherung der öffentlichen Infrastruktur. In diesem Punkt sind bisher die Grundrechte betroffener Bürger und die Sicherung der sozialstaatlich gebotenen Infrastruktur stark vernachlässigt worden. Letztere sind unschwer zu bestimmen: Geschützte Bereiche der Infrastruktur in diesem Sinne sind zB Einrichtungen der Gesundheitsversorgung und Pflege, Kinderbetreuung, Schule, Hochschule, Forschung, Verkehrswege (Straßen, Eisenbahn, Wasserstraßen, Luftverkehr), Wasser- und Energieversorgung, Abfallentsorgung. Ein Beispiel ist die Gewährleistungsverantwortung des Bundes für die Bahn in Art. 87e GG. *An der öffentlichen Infrastruktur bestehen grundrechtlich geschützte (derivative) Teilhaberechte.* Ihr Ausfall oder ihre Einschränkung mobilisieren über die Funktion der Grundrechte als individuelle Abwehrrechte und Leistungsansprüche hinaus *Schutzpflichten des Staates* und damit *Schranken des Streikrechts.* Hufen nennt als Beispiele der Schutzpflichten: Die Verschiebung einer nicht lebensnotwendigen Operation; verrottender Müll; der ausgefallene Erholungsurlaub und stundenlanges Warten auf einem zugigen Bahnsteig gefährden die körperliche Unversehrtheit (Art. 2 II GG); Streiks im Bereich der Kindertagesstätten und Schulen tangieren nicht nur die Grundrechte der Kinder und die staatliche Schulverantwortung (Art. 7 GG), sondern zumindest mittelbar auch die Berufsfreiheit

der Eltern (Art. 12 GG), letztere ist auch durch ausgefallene oder nicht erreichte Prüfungen gefährdet; Streiks im Hochschulbereich, aber auch der streikbedingt ausgefallene wissenschaftliche Kongress betreffen die Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 III GG); das durch Art. 6 GG geschützte Umgangsrecht der Eltern mit ihrem Kind ist betroffen, wenn dieses sie wegen eines Streiks ausgerechnet in den Schulferien nicht erreichen kann; der Streik der Schleusenwärter bedrohte massiv die Existenz von Unternehmen der Binnenschifffahrt (Art. 14 GG); die während des Pilotenstreiks in Frankfurt feststehende Pilgergruppe wurde gehindert, ihr Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 GG auszuüben – das Grundrecht auf Mobilität ist unter heutigen Voraussetzungen durch Art. 2 I GG geschützt. *Als Maßnahmen zur Sicherung der öffentlichen Infrastruktur sieht Hufen grds. gerechtfertigt:*

- Obligatorische angeordnete Mediations- oder Schlichtungsverfahren vor Ergreifen von Streikmaßnahmen bis hin zur Bindung an ein Schlichtungsergebnis;
- Verbot von Streiks vor einem erklärten Verhandlungsabbruch und einem geregelten Verfahren der Urabstimmung;
- zeitlicher Aufschub von Arbeitskämpfmaßnahmen („Abkühlungsphase“, „Abstandsgebot“ zwischen Warnstreiks, Höchstzeitdauer und Höchstzahl von Warnstreiks);
- Streikverbote oder -einschränkungen für bestimmte Bereiche wie Gesundheitsversorgung, Kitas und Schulen, Altenpflege;
- gesetzliche Konkretisierung der Bindung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Durchsetzung des „ultima ratio“-Prinzips.

Fazit: Insgesamt scheint es an der Zeit, darüber nachzudenken, ob das Ritual des Arbeitskampfes herkömmlicher Prägung noch zeitgemäß ist und nicht nach Schweizer Modell durch moderne Verfahren der Vorberatung durch paritätisch besetzte Expertengremien, Mediation und Konfliktregelung ersetzt werden sollte.

V. Weitere Meinungen in der Meinungsvielfalt

Die BDA hält die Erhaltung der Tarifeinheit zur Sicherung der Ordnung des Arbeitslebens und der Befriedung der Arbeitnehmer für unentbehrlich. Die Tarifeinheit sei Voraussetzung für eine funktionierende Tarifautonomie. Daran sei festzuhalten. Der DGB hebt die Verteilungsgerechtigkeit für alle als ein wesentliches Ziel der Tarifautonomie hervor. Für ein Ausscheren einzelner Arbeitnehmergruppen sei kein Platz. *Wilhelm*¹⁸ bezweifelt die Förderung der Befriedung der Arbeitnehmer durch das Tarifeinheitsgesetz und nennt als Beispiel die Bildung einer neuen Gewerkschaft im Luftfahrtbereich. Dies sei das Ergebnis, wenn einzelne Arbeitnehmergruppen ihre Interessen nicht mehr hinreichend durch eine Gewerkschaft wahrgenommen erkennen. Die allseits angestrebte Befriedung könne wohl kaum durch die Mehrheitsgewerkschaft erfolgen, weil diese nicht umhin kommt, übergeordnete gewerkschaftspolitische Interessen für die Mehrheit zu verfolgen. Außerdem halte er es für ein Defizit des Gesetzesentwurfs, dass dieser keine Regelung über das ultima-ratio-Prinzip für die Einberufung von Arbeitskämpfen durch Gewerkschaften enthält. *Schliemann* bekundet, dass das Ziel des TEG verständlich ist, jedoch ist die Methode falsch. Der TEG-E greift, falls er Gesetz wird, in die für jedermann und für alle Berufe grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit ein. *Schliemann* sieht keinen Anlass für einen das Tarifeinheitsgesetz rechtfertigenden Regelungsbedarf. Die Tarifautonomie zu wahren und zu stärken ist alleinige Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Der Anspruch auf Zuständigkeit ist eine Frage der Macht. Dies ist die natürliche Folge der Tarifautonomie.

Die Autoren dieses Beitrags, *Lehmann* und *Melot de Beauregard*, erinnern daran, dass die Tarifflicht durch OT-Mitgliedschaften

in tarifschließenden Arbeitgeberverbänden, ebenso die Tarifflicht bezweckende Ausgliederungen – nicht selten mit anschließend kollektiv oder arbeitsvertraglich konkurrierenden Tarifverträgen – zu einer Schwächung der Tarifautonomie beigetragen haben können. Sie fordern eine Rückbesinnung auf den eigentlichen Wert der Tarifautonomie, den Schutz durch Solidarität auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und die Verhinderung einer stärker vom Staat zentral gelenkten Marktwirtschaft. Jetzt gilt es, Scherben von gestern wegzuräumen.

RA Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann und RA Dr. Paul Melot de Beauregard

Veranstaltungen

Praktikerkreis Personal und Arbeitsrecht an der Universität Regensburg. Veranstaltung zum Thema „Aktuelle Rechtsfragen zum Praktikum“ am 21.5.2015, 18.00 Uhr, im Hörsaal H 13 (Hans-Lindner-Hörsaal). Referent: RA Dr. *Stephan Vielmeier*, Kanzlei Noerr LLP, München. Die Veranstaltung wird gem. § 15 FAO anerkannt. Auskünfte: *Gisela Schober*, Universität Regensburg, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, 93053 Regensburg, Universitätsstraße 31, RWL 1.23. Tel.: 0941/943-2647; Fax: -4495; E-Mail: lehrstuhl.maschmann@ur.de.

11. Symposium Insolvenz- und Arbeitsrecht. Die Veranstaltung findet statt am 18./19.6.2015 im Exerzierhaus des Klenzeparks Ingolstadt. Thema: Unternehmenssanierung im Fokus der Arbeits- und Insolvenzrechtspraxis. Die von Prof. Dr. *Christian Heinrich* organisierte und unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Justiz stehende Veranstaltung befasst sich mit Fragen der Restrukturierung, Sanierung und Insolvenz von Unternehmen. Referenten und Themen: (1) „Gesellschaftsrechtliche Impulse für die Arbeits- und Insolvenzrechtspraxis“, Prof. Dr. *Hanns Prütting*, Universität zu Köln; (2) „Der Betriebsübergang: Fallstricke, Untiefen und ein Heißluftballon“, Prof. Dr. *Maximilian Fuchs*, Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt; (3) „Quadratur des Kreises – Compliance und Sanierung“, Oberstaatsanwalt Dr. *Hans Richter*, Staatsanwaltschaft Stuttgart; (4) „Neues zum Anfechtungsrecht“, RA *Thomas Mulansky*, KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Dresden; (5) „Update Arbeitsrecht“, Prof. Dr. *Martina Benecke*, Universität Augsburg; (6) „Restrukturierung und Insolvenz: Quo vadis?“, Prof. Dr. *Christoph Thole*, Eberhard Karls Universität Tübingen; (7) „Spargroschen für die Masse – zur Insolvenzanfechtung gegenüber Arbeitnehmern“, Dr. *Ernst Fischermeier*, Vorsitzender Richter am 6. Senat des BAG; (8) „Wirtschaft im Umbruch: Risiken und Chancen für Unternehmen“, Prof. Dr. *Kai Carstensen*, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel; (9) „Aktuelle Rechtsprechung zur Unternehmensinsolvenz“, *Gerhard Vill*, Stellvertretender Vorsitzender Richter am IX. Zivilsenat des BGH. Auskünfte und Anmeldung: Prof. Dr. *Christian Heinrich*, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und Insolvenzrecht, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Auf der Schanz 49, 85049 Ingolstadt. Tel.: 0841/37917-17; Fax: -20; E-Mail: sekretariat-heinrich@ku.de.

Redaktionelle Mitteilungen

Vorschau. Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: *Hamann/Rudnik*, Scheinwerkvertrag mit Überlassungserlaubnis – Ein probates Mittel zur Vermeidung illegaler Arbeitnehmerüberlassung?; *Ulrici*, Abgrenzung von Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz nach Darlegungs- und Beweislastkriterien; *Schumacher*, Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in internationalen Konzernunternehmen; *Toma/Reiter*, Präklusion von Entlastungsstatsachen?; *Carpenter*, Assessment Center generell rechtlich unbedenklich?.

¹⁸ *Christoph Wilhelm*, Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Luftverkehr (AGVL), Frankfurt a. M.