

Tutorium Tarifvertragsrecht

Fall 4: Raucher vor Gericht

(Verbandsklage, Nachbindung und Nachwirkung)

Rudolf Ranftl (R), altgedientes Mitglied der IG SMOG, wechselt zum 1.5.2017 zu dem kleinen Tabakproduzenten „Tobias Tobacco OHG“ (T OHG). Dort wird er in einem Betrieb in Neufahrn bei München im Bereich Qualitätskontrolle eingesetzt. Obwohl die T OHG weder Mitglied im Arbeitgeberverband „Südrauch“ ist, noch einen Haustarifvertrag mit der IG SMOG abgeschlossen hat, bleibt R „aus alter Verbundenheit“ in der IG SMOG.

Als jedoch IG SMOG und „Südrauch“ mit dem Tarifvertrag für die bayerische Zigarettenindustrie (**TV-Z**) vom 12.6.2017 – entgegen den bisher gängigen Tarifbestimmungen und über ein Jahr vor Ablauf des bisherigen Tarifvertrags – ein allgemeines Rauchverbot in den Betrieben vereinbaren und dazu noch die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich um eine Stunde auf 38 Stunden erhöhen, gibt er verbittert sein Mitgliedsbuch zurück (nach Maßgabe der Satzung zulässiger Austritt mit Wirkung zum 1.8.2017). Der T OHG hingegen scheinen die neuen Tarifbedingungen so attraktiv, dass sie mit Wirkung zum 15.8.2017 dem Verband „Südrauch“ beitreten.

Schon im Juli 2017 haben Vorstandswahlen bei der IG SMOG eine neue Führungsriege installiert, die sich mit allen Mitteln gegen den letzten Flächentarif wehren will. Zunächst kündigt die Gewerkschaft den TV-Z mit Wirkung zum 1.9.2017. Daneben macht die IG SMOG am 22.9.2017 ein Verbandsklageverfahren vor dem Arbeitsgericht Nürnberg anhängig und bestreitet den wirksamen Abschluß des TV-Z, weil die Gewerkschaft nach Ansicht des neuen Vorstandes nicht ordnungsgemäß vertreten war.

In Neufahrn kommt es zwischenzeitlich zum Streit: R will weiterhin nur 37 Stunden in der Woche arbeiten, wohingegen die T OHG auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit dringt. Nach kurzer aber heftiger Auseinandersetzung entschließt sich R, seinen Arbeitgeber zu verklagen: Mit Schriftsatz vom 14.9.2017 – beim (zuständigen) Arbeitsgericht München eingegangen am 15.9.2017 – begehrt er die Feststellung, er sei nicht verpflichtet, 38 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Der nach dem Geschäftsverteilungsplan zuständige Vorsitzende Dr. Lorenz Batic – frisch vom Amtsgericht an das Arbeitsgericht gewechselt – bestimmt den 28.11.2017 zum Termin für die Güteverhandlung. Je näher der Termin aber rückt, desto mehr drängt sich ihm der Eindruck auf, er habe insoweit vorschnell gehandelt. Richtig – so meint er nunmehr – wäre es gewesen, erst einmal das Urteil der Nürnberger Kollegen abzuwarten.

Am 27.11.2017 ordnet Dr. Batic daher kurzerhand an, dass das Verfahren bis zur Entscheidung über die Verbandsklage ausgesetzt wird. Von seinen Plänen hatte er

...

weder die beiden ehrenamtlichen Richter, noch die Prozessparteien vorab in Kenntnis gesetzt. Er geht davon aus, dass seine Beweggründe ohnehin offensichtlich sind und jedermann einleuchten müssen – zu Unrecht: R hält die Aussetzungsanordnung keineswegs für einleuchtend. Vielmehr ist er zutiefst empört und will gegen die Entscheidung vorgehen.

Frage 1: Welche Rechtsschutzmöglichkeiten stehen R zur Verfügung und wäre sein Rechtsbehelf begründet?

Frage 2: Gilt das Rauchverbot aus dem TV-Z für R noch am 2.9.2017?

(Gehen Sie davon aus, dass die Kündigung des TV-Z zum 1.9.2017 wirksam war.)