



## Wortprotokoll der 41. Sitzung

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 4. Mai 2015, 12:00 Uhr  
 10117 Berlin Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1  
 MELH  
 MELH 3.101

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 694

#### a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz)**

**BT-Drucksache 18/4062**

#### **Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

#### **Mitberatend:**

Innenausschuss  
 Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz  
 Ausschuss für Wirtschaft und Energie  
 Ausschuss für Verkehr und digitale Infrastruktur  
 Ausschuss für Kultur und Medien

#### **Gutachtlich:**

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

#### b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Ulla Jelpke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

#### **Tarifautonomie stärken - Streikrecht verteidigen**

**BT-Drucksache 18/4184**

#### **Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

#### **Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz  
 Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**Solidarität im Rahmen der Tarifpluralität ermöglichen - Tarifeinheit nicht gesetzlich regeln**

**BT-Drucksache 18/2875**

**Anwesenheitsliste**

|                       | <b>Ordentliche Mitglieder</b>   | <b>Stellvertretende Mitglieder</b>   |
|-----------------------|---|--|
| CDU/CSU               | Eckenbach, Jutta<br>Lagosky, Uwe<br>Lezius, Antje<br>Linnemann, Dr. Carsten<br>Oellers, Wilfried<br>Schiewerling, Karl<br>Schmidt (Ühlingen), Gabriele<br>Stracke, Stephan<br>Strebl, Matthäus<br>Weiß (Emmendingen), Peter<br>Whittaker, Kai<br>Zech, Tobias | Dinges-Dierig, Alexandra<br>Ullrich, Dr. Volker<br>Weiss (Wesel I), Sabine |
| SPD                   | Bartke Dr., Matthias<br>Gerdes, Michael<br>Griese, Kerstin<br>Hiller-Ohm, Gabriele<br>Kapschack, Ralf<br>Kolbe, Daniela<br>Mast, Katja<br>Rützel, Bernd<br>Schmidt (Wetzlar), Dagmar<br>Tack, Kerstin<br>Wolff (Wolmirstedt), Waltraud                        |  |
| DIE LINKE.            | Birkwald, Matthias W.<br>Ernst, Klaus<br>Tank, Azize  | Krellmann, Jutta   |
| BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN | Kurth, Markus<br>Müller-Gemmenke, Beate<br>Pothmer, Brigitte  |  |

**Mitglieder mitberatender Ausschüsse**

|         |                                 |  |
|---------|---------------------------------|--|
| CDU/CSU | Lindholz, Andrea                | Innenausschuss                                   |
| CDU/CSU | Knoerig, Axel                   | Ausschuss für Wirtschaft und Energie             |
| CDU/CSU | Wichtel, Peter<br>Lange, Ulrich | Ausschuss für Verkehr und digitale Infrastruktur |



|                 |  |
|-----------------|--|
| Ministerien     | Baur, MR Ulrich (BK)<br>Böttcher, MR Jörn (BMAS)<br>Bindels, AL Alfred (BMfV)<br>Fischer, Ref. Wolfgang (BMAS)<br>Kramme, PStSin Anette (BMAS)<br>Loskamp, MDin Britta<br>Nimmerjahn, RIArbG Dr. Lutz (BMAS)<br>Räuchle, ORR Robert (BK)<br>Richert, RD Christian (BMAS)<br>Robert, RD Lars (BMAS)<br>Viethen, MD Hans-Peter (BMAS)  |
| Fraktionen      | Baumgartner, Rosina (SPD)<br>Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)<br>Keuter, Christof (CDU/CSU)<br>Klinger, Stefan (CDU/CSU)Kohlhase, Christian (CDU/CSU)<br>Sengpiel, Olaf (SPD)<br>Schurath, Gisela (CDU/CSU)   |
| Bundesrat       | Kliemann, ROARin Gabi (ST)Richter, Ang. Julia (BW)<br>Kronenberger, Ref. Peter (SN)<br>Mysegades, RDin Birgit (NDS)<br>Richter, RAnge Anett (SA)<br>Schulz, VAe (MV)<br>Sell, ORRin Johanna (BY)   |
| Sachverständige | Däubler, Prof. Dr. Wolfgang<br>Dauderstädt, Klaus (dbb beamtenbund und tarifunion)<br>Düwell, Prof. Franz Josef<br>Göhner, Dr. Reinhard (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)<br>Hoffmann, Reiner (Deutscher Gewerkschaftsbund)<br>Landsberg, Dr. Gerd (Deutscher Städte- und Gemeindebund)<br>Papier, Prof. Dr. Dres. h. c. H.-J.<br>Randow, Matthias von (Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V.)<br>Thüsing, Prof. Dr. Gregor<br>Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit)<br>Volkens, Dr. Bettina Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V.<br>Waas, Prof. Dr. Bernd |



### **Einzigster Punkt der Tagesordnung**

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz)**

**BT-Drucksache 18/4062**

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Ulla Jelpke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

#### **Tarifautonomie stärken - Streikrecht verteidigen**

**BT-Drucksache 18/4184**

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

#### **Solidarität im Rahmen der Tarifpluralität ermöglichen - Tarifeinheit nicht gesetzlich regeln**

**BT-Drucksache 18/2875**

**Vorsitzende Griese:** Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, herzlich willkommen zu der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Ich begrüße zunächst die Sachverständigen, die uns freundlicherweise heute ihre Expertise zur Verfügung stellen. Ich begrüße auch die Kolleginnen und Kollegen, Frau Parlamentarische Staatssekretärin Annette Kramme sowie die zahlreich erschienene Öffentlichkeit. Es freut uns immer, wenn man sich für unsere Gesetzgebungsprozesse interessiert und wir das auch mit einer öffentlichen Anhörung so transparent wie möglich machen können.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind folgende Vorlagen: Der Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz)“, BT-Drs. 18/4062, der Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Tarifautonomie stärken – Streikrecht verteidigen“ unter BT-Drs. 18/4184 sowie der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Solidarität im Rahmen der Tarifpluralität ermöglichen – Tarifeinheit nicht gesetzlich regeln“, BT-Drs. 18/2875. Die von den Verbän-

den, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 18(11)357(neu) vor.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände und einer Vertreterin – wir arbeiten immer noch am Frauenanteil in den Anhörungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales; ich habe früher einmal den Familienausschuss geleitet, da war es umgekehrt. Und so arbeiten wir noch daran, dass beides etwas paritätischer wird und sind froh über jeden von Ihnen, der und die da ist – wollen wir heute hören, wie Sie diese Vorlagen beurteilen.

Ich darf Ihnen kurz ein paar Erläuterungen zum Ablauf der Anhörung geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 120 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke in drei Runden auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage. Das ist jetzt noch einmal der deutliche Appell an die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten, möglichst eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit ist es nicht üblich, dass es vorher noch Eingangsstatements gibt. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen, die Sie uns freundlicherweise übersandt haben. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der 3. Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von sechs Minuten gibt. Das haben wir neu eingeführt, um auch am Schluss noch einmal allen Fraktionen die Möglichkeit zu geben, wenn dringende Fragen noch auf dem Herzen liegen, diese zu stellen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie einzeln auf: von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände den Hauptgeschäftsführer Herrn Dr. Reinhard Göhner sowie den Geschäftsführer Herrn Roland Wolf, vom Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e. V. Herrn Hauptgeschäftsführer Matthias Randow sowie Frau Dr. Bettina Volkens, vom Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit Herrn Joachim Vetter. Vom Deutschen Städte- und Gemeindebund Herrn Dr. Gerd Landsberg, vom dbb beamtenbund und tarifunion Herrn Klaus Dauderstädt. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund den Vorsitzenden Herrn Reiner Hoffmann. Als Einzelsachverständige heißen wir herzlich willkommen Herrn Prof. Dr. Thüsing, Herrn Prof. Dr. Düwell, Herrn Prof. Dr. Papier, Herrn Prof. Dr. Waas, Herrn Prof. Dr. Däubler sowie Herrn



Gerhard Baum. Wir beginnen jetzt direkt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich die Fragesteller aus den Reihen der Abgeordneten, jeweils die entsprechende Institution bzw. den Einzelsachverständigen, den Sie fragen möchten, zu benennen. In der ersten Befragungsrunde beginnt für die Fraktion CDU/CSU der Kollege Schiewerling.

**Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU):** Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich an die BDA und an den Beamtenbund. Über 60 Jahre hat in der Rechtsprechung der sogenannte Grundsatz der Tarifeinheit gehalten. Dieser wurde 2010 vom Bundesarbeitsgericht aufgegeben. Deswegen bemühen wir uns, die Tarifeinheit in einem Betrieb wiederherzustellen, weil es auf der einen Seite nicht nur um das Recht der Gewerkschaften zu streiken geht, sondern auf der anderen Seite auch um das hohe Gut des Betriebsfriedens, der uns 60 Jahre in der Bundesrepublik hohen wirtschaftlichen Nutzen gebracht hat. Der vorliegende Gesetzentwurf versucht, dem gerecht zu werden. Ich bitte Sie um Ihre Einschätzung und Ihre Positionierung dazu.

**Sachverständiger Dr. Göhner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Wir halten eine solche Regelung zur Wiederherstellung der Tarifeinheit durch eine gesetzliche Regelung für notwendig und dringlich. Tarifkollisionen, also das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Tarifverträgen auf die gleiche Personengruppe eines Betriebes, lösen zunächst einmal betriebspraktische Probleme aus. Es muss geklärt werden, welcher Tarifvertrag gilt. Tarifkollisionen bedürfen also der Auflösung. Ich denke, es ist deshalb naheliegend, den Weg zu beschreiten, den die Bundesregierung mit ihrem Gesetzesentwurf vorgelegt hat, für die Auflösung von Tarifkollisionen eine Norm vorzulegen, die an die frühere Rechtsprechung anknüpft, allerdings das Mehrheitsprinzip im Betrieb anwendet. Auch die frühere, über 60 Jahre bestehende Tarifeinheit kannte da eine Auflösung von Tarifkollisionen.

Verfassungsrechtlich liegt es nahe, das am Mehrheitsprinzip zu orientieren. Ich glaube deshalb, dass diese Regelung zugleich eine Auswirkung entfalten wird für die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen und dem Betriebsfrieden dient, weil alle Beteiligten, wenn es eine gesetzliche Regelung zur Auflösung von Kollisionen gibt, wissen, woran sie sind, und im Betrieb, aber auch für die Tarifparteien eine vorbeugende Wirkung entstehen wird. Diese Wirkung besteht in dem im Gesetz, auch in der Begründung zutreffend beschriebenen Weg, dass die Beteiligten ein Eigeninteresse daran haben, solche Kollisionen zu vermeiden. Deshalb ist es richtig, dass diese

gesetzliche Regelung eben nur subsidiär greift, wenn z. B. keine Tarifgemeinschaft gebildet wird, aber mehrere Gewerkschaften tarifieren wollen. Dieser Weg erscheint uns notwendig zu sein, um extreme Fälle auszuschalten.

Wir haben seit der Entscheidung des BAG und seitdem es keine Tarifeinheit in Deutschland mehr gibt, mehrere Fälle gehabt, in denen tarifeinheitswidrige Regelungen eingesetzt haben aufgrund der Tatsache, dass eine kleine Minderheit, eine verschwindende Minderheit in einem Betrieb Sonderregelungen erwirkt hat. Klassisches Beispiel ist dafür z. B. Airbus, wo einige ganz wenige Fluglotsen in einem Betrieb mit über 10.000 Arbeitnehmern für weniger als zehn Arbeitnehmer eine Sonderregelung erstreikt haben, obwohl für diese Gruppe nach dem Tarifvertrag eine Regelung vorhanden war. Ein solches Zerfleddern, eine solche Erosion der Tarifautonomie befürchten wir, wenn es keine gesetzliche Regelung gibt. Die Zustände, die wir in einigen Bereichen haben, würden dann auch dort einziehen, wo wir bisher noch stabile tarifeinheitliche Verhältnisse aufgrund tarifautonomer Regelungen haben. Der subsidiäre Charakter dieser gesetzlichen Regelung wird im Ergebnis dazu führen, dass nach unserer Einschätzung Konflikte, wie wir sie bisher hatten, ausbleiben werden, ohne dass irgendwelche Gerichte bemüht werden müssen.

**Sachverständiger Dauderstädt (dbb beamtenbund und tarifunion):** Meine Damen und Herren, Tarifpluralität und auch Tarifkollision sind als solches nichts Verwerfliches, wenn sie in Ordnung abgewickelt werden. Das ist in vielen Tarifbereichen der Fall. In der Tat ist es so, dass bis 2010 durch die Rechtsprechung des BAG Kollisionen, die in solchen Situationen zur Auseinandersetzung geführt haben, gelöst worden sind. Aber weit gefehlt. Dieses Gesetz, was jetzt als Entwurf vorliegt, will diesen alten Rechtszustand nicht wiederherstellen, sondern ihn durch einen neuen anderen Rechtszustand ersetzen, indem nämlich an die Stelle des Prinzips der Spezialität das Mehrheitsprinzip gesetzt wird. Das ist genau der Fehler, der gemacht wird, um wieder Rechtsfrieden herstellen zu wollen. Denn diese Mehrheitsprinzipregelung wird dazu führen, dass die Gewerkschaften mit den geringeren Mitgliederzahlen in ihrer rechtlichen Situation erheblich beeinträchtigt werden. Alle Instrumente der Kompensation, die vorgesehen sind, taugen nichts dafür, um das wieder auszugleichen. Ich befürchte sehr, dass die Gewerkschaften unter diesen Vorzeichen, auch was das Betriebsfriedenklima angeht, sich nur noch darauf stürzen werden, Mehrheitsgewerkschaften zu werden, um sich im Betrieb durchsetzen zu können. Die erwartete



Stabilität in einer rechtlichen Auseinandersetzung mögen Sie vielleicht bekommen, aber der erwartete Betriebsfrieden und der Schutz der Koalitionsfreiheit kann mit diesem Gesetz nicht erreicht werden.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA, an den Deutschen Gewerkschaftsbund und den Einzelsachverständigen Prof. Thüsing. Wie ist Ihre Einschätzung, wie wird sich die Tariflandschaft mit dem betriebsbezogenen Tarifeinheitsbegriff, den wir jetzt als Gesetzentwurf auf dem Tisch haben, hier entwickeln? Herr Göhner, Sie hatten das bereits angesprochen, aber mich würde auch die Meinung der anderen Kollegen Sachverständigen interessieren, wie hier die Anreize für eine Kooperation von Gewerkschaften tatsächlich gegeben sein werden unter dem Gesichtspunkt der Betriebsbezogenheit, also inwieweit hier tatsächlich Anreize der Kooperation gesetzt werden?

**Sachverständiger Dr. Göhner** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Betriebsbezogenheit folgt der Tradition der Tarifeinheit in der deutschen Rechtskultur wie in den 60 Jahren, in denen sie gegolten hat. Im Hinblick auf die vorbeugende Wirkung möchte ich folgenden Hinweis geben. In 99,9 Prozent aller Fälle wissen die Beteiligten, welche Mehrheiten in den Betrieben bestehen. Wenn es dort zwei Gewerkschaften gibt, dann müssen beide Gewerkschaften wissen, dass sie gemeinsam nur stattfinden können, wenn sie eine Tarifgemeinschaft bilden. Nehmen Sie beispielsweise Zeitungsverlage, in denen solche Tarifgemeinschaften wie in hundert von anderen Branchentarifverträgen üblich sind. Sind die Mehrheitsverhältnisse dagegen nicht überschaubar, in ganz wenigen Fällen in der Praxis, in denen das der Fall sein kann, dann wüssten beide Gewerkschaften oder drei, wenn es mehrere sind, wir laufen Gefahr, durch die Kollisionsregel dieses Gesetzes verdrängt zu werden. Das will keiner; denn verständlicherweise wollen die Gewerkschaften ihre Mitglieder in diesen Betrieben halten. Das werden sie auf Dauer nur können, wenn sie ihnen tarifvertragliche Regelungen vermitteln. Darin liegt ein Anreiz, sich zusammenzuschließen. Das Risiko, möglicherweise werden wir verdrängt, wird die Einsicht fördern, lass uns lieber gemeinsam verhandeln. Aus Arbeitgebersicht hat das auch einen Nachteil, nämlich dass von einer kleinen Gewerkschaft in dieser Tarifgemeinschaft mit großem Streik- oder Erpressungspotential, von einigen wenigen Arbeitnehmern gerade dieser Gewerkschaft der Betriebsablauf abhängen kann. Aber wir hätten einmal diese Auseinandersetzung und würden einmal einen Tarifvertrag finden, der dann mit mehreren Gewerk-

schaften für den ganzen Betrieb oder weite Teile des Betriebes gilt. Das ist eine geübte Praxis und dazu leistet das Gesetz durch diesen Wirkungsmechanismus einen entscheidenden Beitrag.

Ich könnte mir sogar vorstellen, dass im aktuellen Bahn-Fall, auch wenn nicht alle Beteiligten das jetzt zugeben werden, genau das die Folge sein wird. Die GDL würde sich überlegen müssen, welche Folge hat es, wenn wir hier allein streiken - unterstellt, sie hätte in einigen wenigen Betrieben der Bahn auch eine Mehrheit. Sie müsste sich überlegen, ist es nicht besser, wir gehen in eine Kooperation mit der EVG, die sie jetzt im Augenblick bekämpft, denn nur in dieser Kooperation werden wir beide gemeinsam für unsere Mitglieder tarifieren können. Das ist ein typischer Fall dafür, wo dieses Gesetz einen segensreichen Anreiz zur Kooperation und zum gemeinsamen Verhandeln bieten kann.

**Sachverständiger Hoffmann** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sehen in der Tat auf Basis des Subsidiaritätsprinzips die Chance, die Kooperation zwischen den Gewerkschaften dadurch zu stärken. Nicht nur bezogen auf den Betrieb, sondern auch für einzelne Berufsgruppen, wenn es denn gelingt, zu entsprechenden Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften zu kommen, wenn es mehr als eine Gewerkschaft im Betrieb gibt. Im Hinblick auf die Prognose, wie sich die Situation möglicherweise zukünftig entwickeln kann, befürchten wir eine weitere Zergliederung. Wir erleben gerade einen ökonomischen Strukturwandel, der auch einhergeht mit massiven Outsourcing-Prozessen, die immer wieder dazu beitragen können, dass einzelne Betriebe aufgespalten werden, dass einzelne Berufsgruppen möglicherweise dann auch in Konkurrenz zueinander gesetzt werden. Hier wollen wir mit einer solchen Regelung sozusagen Leitplanken haben, um einer weiteren Zergliederung entgegenzuwirken und in der Tat die Kooperation bei mehreren Gewerkschaften im Betrieb sicherzustellen. Das ist uns in der Vergangenheit – ich darf hier explizit Bezug nehmen auf den Deutschen Beamtenbund – in mehr als 90 Prozent der Fälle ist dieses auch gelungen. Wir wollen eine solche Praxis auch stärken und weiterentwickeln. Und da, wo es nicht gelingt, brauchen wir klare Spielregeln. Das ist mit dem Gesetz auf Grundlage des Subsidiaritätsprinzips intendiert.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Der Wert des Gesetzes liegt sicherlich darin, dass die Herausbildung von Kleinstgewerkschaften künftig verhindert wird. Das Drohpotential kleinster Berufsgruppen, die für sich selber eine Gewerkschaft entwickeln und unterstellen, es



wäre eine Gewerkschaft, die nur für diese Arbeitnehmergruppen streikt - Stichwort Feuerwehr in der Chemischen Industrie -, die werden es voraussichtlich nicht schaffen, unter ihren Feuerwehrmännern mehr Arbeitnehmer zu organisieren als die anderen Gewerkschaften im Betrieb insgesamt. Insofern muss man sagen, es hat eine stabilisierende Wirkung im Hinblick auf die Verhinderung der Herausbildung von Kleinstgewerkschaften und das ist der Wert dieses Gesetzentwurfs.

Ob es Kooperationsanreize setzt, da würde ich doch ein großes Fragezeichen machen. Den Optimismus, der hier geäußert wurde, mag man teilen, aber ob das eine so realistische Prognose ist, mag man bezweifeln. Es ist in dem Moment das Stichwort GDL gefallen, wo die GDL die Möglichkeit hat, nur in einem Betrieb ihren Tarifvertrag durchzusetzen. Es sollte dann vielleicht ein besserer sein, als die EVG ihn erstreikt oder verhandelt hat. Es ist illusorisch anzunehmen, dass sie nicht darauf drängen wird, dass alle Lokomotivführer, die bei ihr organisiert sind, letztlich nach diesen Regeln bezahlt werden. Notfalls wird sie so viele Mitglieder organisieren, dass sie in Einzelbetrieben die Mehrheit stellen wird. Wir haben vielleicht dann die Tarifeinheit im Betrieb, aber nicht im Unternehmen. Der Arbeitgeber könnte durch Versetzung von Arbeitnehmern von einem in den anderen Betrieb die Geltung des Tarifvertrages beeinflussen. Das heißt, wie weit hier Kooperationsansätze geschaffen werden, die über das Vorhanden hinausgehen, die sehe ich nicht.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den Bund der Arbeitsrichter, an Herrn Professor Papier und an Herrn Professor Thüsing. Folgende Frage: Inwieweit kommt der Tarifautonomie nach Ihrer Auffassung eine gewisse Ordnungsfunktion zu und können die von der Bundesregierung im Gesetzesentwurf aufgeführten Ziele auch mit dem Entwurf erreicht werden?

**Vorsitzende Griese:** Wir fangen mit Herrn Vetter an. Wenn Sie bitte alle kurz antworten wollen, sonst geht es in die nächste Runde.

**Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit):** Wir sind der Auffassung, dass die Ziele, die der Gesetzentwurf formuliert, durchaus ehrenwerte Ziele sind. Wir glauben aber, wenn die auf diese Weise bewerkstelligt werden, sie durchaus problematisch sind und es mildere Eingriffsmöglichkeiten gäbe.

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h. c. Papier:** Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bedarf der Ausgestaltung durch den Gesetzgeber. Das ist unzweifelhaft. Denn hier geht es darum, die Beziehungen zwischen den Trägern

widerstreitender Interessen auszugleichen. Die Tarifvertragsparteien genießen alle den Schutz des Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes, stehen aber teilweise bei der Ausübung dieser Grundrechte in einer gewissen Gegnerschaft. Deshalb ist der Gesetzgeber geradezu aufgefordert, es ist seine Pflicht, für eine gesetzliche Regelung zu sorgen, die gewissermaßen den Belangen der verschiedenen Träger der Koalitionsfreiheit in einen angemessenen Ausgleich bringt. Das Bundesverfassungsgericht hat immer betont, dass bei dieser Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit und damit auch der Tarifautonomie der Gesetzgeber einen großen Handlungs- und Beurteilungsspielraum hat. Ich sehe von daher verfassungsrechtliche Einwände gegen den Gesetzesentwurf nicht, weil er zum Ziel hat, bei auftretender Konkurrenz und bei Kollision für eine Regelung zu sorgen, die der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit dient, also im Grunde Verfassungswerte von hohem Rang verwirklicht. Deshalb sehe ich keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

**Vorsitzende Griese:** Entschuldigung, sagen Sie ihren letzten Satz bitte noch einmal. Ich musste gerade darauf hinweisen, dass hier Fotografieren nicht erlaubt ist.

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h. c. Papier:** Ich meine, dass man nicht die Elle des Eingriffs in das Grundrecht ansetzen darf, sondern man muss sehen, dass das Bundesverfassungsgericht durch ständige Rechtsprechung - gerade in neuerer Rechtsprechung - immer betont, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zwar ein Freiheitsrecht ist - ohne weiteres schützend gegen staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie -, dass aber andererseits die Tarifautonomie kein natürliches Recht ist wie das Recht, eine Meinung zu äußern oder sich zu versammeln, sondern der gesetzlichen, der normativen Ausgestaltung bedarf. Die Tarifvertragsparteien werden vom Gesetzgeber in die Lage versetzt. Normen zu setzen, Rechtsätze zu setzen. Deshalb darf der Gesetzgeber - er ist in meinen Augen sogar von Verfassungs wegen gehalten - im Falle von Normenkollisionen und Normenkonkurrenzen eine rechtssichere und rechtsklare Regelung treffen.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** 31 Sekunden lang nur eine Fußnote zu dem, was Herr Papier gesagt hat. Die Ziele, die in § 4a TVG, Abs. 1, genannt werden, sind allgemein konsensfähig. Würde der Gesetzesvorschlag hier enden, wäre jeder dafür. Die Frage ist, wie weit diese sehr heterogenen Ziele durch das Gesetz realisiert werden können. Was die Befriedungsfunktion angeht, glaube ich, dass dieses Gesetz nur bedingt dazu geeignet ist. Es wird hier keine Streiks weniger geben aufgrund dieses Gesetzesentwurfs. Andere Ziele können da viel besser erreicht werden, die auch in Abs. 1 genannt werden.





**Vorsitzende Griese:** Dann sage ich es noch einmal in Ruhe, was ich dazwischen gesagt habe. Ich bin noch einmal darauf aufmerksam gemacht worden, dass es während der Anhörung nicht erlaubt ist, Fotos zu machen. Davor und danach ist es erlaubt. Es gibt einen Livestream auf dem Bundestagssender. Wenn man Bilder benötigt, bekommt man sie darüber.

Gut, das war die erste Runde für die CDU/CSU-Fraktion. Wir wechseln zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Es beginnt die Kollegin Mast.

**Abgeordnete Mast (SPD):** Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Mich interessiert noch einmal über die bereits gegebene Antwort hinaus, welche Probleme können durch Tarifkollisionen in der betrieblichen Praxis entstehen? Wie ist die Situation im Betrieb? Inwiefern kann der Grundsatz der Tarifeinheit dazu beitragen, eigene Anreize für mehr Kooperation von Gewerkschaften zu setzen?

**Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Der Grundsatz, ein Betrieb – ein Tarifvertrag, ist ein sehr hohes Gut für die DGB-Gewerkschaften und den Deutschen Gewerkschaftsbund. Lassen Sie mich anlässlich des 70jährigen Bestehens der Einheitsgewerkschaft in Deutschland darauf hinweisen, dass das auch eine historische Erfahrung war, die die deutschen Gewerkschaften nach 1945 beschlossen haben, weil es im Kern darum geht, die Konkurrenz der Beschäftigten gegeneinander auszuschließen. Wir erleben immer wieder: Wenn Arbeitnehmergruppen in einen offenen Konkurrenzkampf getrieben werden, schwächt es die gesamte Interessenvertretung, wenn es darum geht, einheitliche Lohn-, Arbeits-, Urlaubs- und sonstige Bedingungen tarifvertraglich zu regeln. Es kann nicht angehen, dass Beschäftigtengruppen in Schlüsselpositionen sich gegen die mehrheitlichen Interessen von Gesamtbelegschaften durchsetzen und damit zergliedern. Deshalb halten wir diesen Ansatz des Gesetzes für durchaus wünschenswert.

Ich weise auch darauf hin, dass eine sehr sensible Diskussion unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes darüber geführt wurde und geführt wird. Eine gesetzliche Regelung muss verfassungskonform sein. Wir haben drei Gewerkschaften, NGG, ver.di und GEW, die die Befürchtung haben, dass damit ein indirekter Eingriff ins Streitrecht verbunden sein kann – kein direkter. Das ist allerdings die Begründung dafür, dass die drei Gewerkschaften den Gesetzentwurf ablehnen. Unabhängig davon sehen wir in einigen Teilbereichen – alle acht Gewerkschaften gemeinsam – noch Korrekturbedarf, den wir auch in unserer Stellungnahme dargestellt haben.

Von daher noch einmal der Grundsatz: ein Betrieb – ein Tarifvertrag zur Sicherstellung sozialer Koalitionen in den Unternehmen, in den Betrieben – gegen Konkurrenzkampf gegeneinander. Das ist für alle Gewerkschaften ein hohes Gut.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Ich habe eine Frage an Herrn Professor Düwell. Ergeben die Änderungen des Gesetzentwurfes gegenüber dem bis 2010 geltenden Richterrecht sich dort durch Verbesserungen für Arbeitnehmer, wenn es um die Bildung von Tarifverträgen geht?

**Sachverständiger Prof. Düwell:** Herr Professor Papier hat es schon angesprochen. Das Problem ist natürlich, ob überhaupt die Gerichte diejenigen sein sollen, die diese Streitfragen entscheiden sollen. Da habe ich große Zweifel. Deswegen gibt es auch diese Rechtssprechungsänderung. Mein Senat war mit der Ursache befasst, die er dann an den zuständigen 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts abgegeben hat, damit diese Frage endlich mal abgeklärt wird. Ich meine, dass der Gesetzgeber hier gefordert ist. Es ist im Arbeitsrecht und auch in vielen anderen Bereichen der Gesetzgebung üblich, die Verantwortung auf die Gerichte abzuwälzen. Das ist von Verfassung wegen höchst bedenklich. Deswegen muss hier der Gesetzgeber seiner Gestaltungsaufgabe nachkommen. Wenn ich mir das Richterrecht ansehe, das vor 2010 galt, dann war das sehr hart. Denn wo wurde das Recht hergeholt? Das wurde aus einem allgemeinen Ordnungsprinzip hergeholt, das nicht begründet werden musste. Sondern es war sozusagen von Gott gegeben - Herr Nipperdey hat das gemacht, da gibt es durchaus Vergleiche mit dem höchsten Wesen. Deshalb ist es natürlich heute in einem demokratischen Rechtsstaat angebracht, dass der Gesetzgeber an diese Stelle tritt.

Welche Auswirkungen hatte das Richterrecht? Wenn man sich die Entscheidungen des zuständigen Vierten Senats bis 1991 anschaut, dann steht dort drin, wenn das Spezialitätsprinzip dazu führt, dass die Angehörigen einer Gewerkschaft, die einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, die Dummen sind, deren Tarifvertrag verdrängt wird, haben Sie folgende Option: Sie können Mitglied der Gewerkschaft werden, deren Tarifvertrag gilt. Das ist mit Sicherheit erstens zynisch und zweitens verfassungswidrig. Deswegen kann ich sagen, dass es mit dem Regierungsentwurf etwas Besseres als dieses Richterrecht gibt. Der Gesetzgeber sollte hier tätig werden. Ob das, was jetzt vorliegt, das Optimum ist, ist eine ganz andere Frage. Dazu müssten wir auch vielleicht dem Gesetzgeber das Recht einräumen, eine Entwicklung in Gang zu setzen und abzuwarten. Er kann ja später korrigierend



eingreifen. Ich bin mir sicher, dass von den hier Beteiligten mindestens ein oder zwei Personen den Weg nach Karlsruhe gehen werden. Und die verfassungsrechtliche Frage wird dann dort geklärt und nicht hier in diesem Raum.

**Vorsitzende Griese:** Aber auf dem irdischen Boden der Tatsachen. Als Nächstes fragt der Kollege Rützel nochmal.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Nächste Frage geht an Herrn Prof. Waas. Inwieweit ist die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ein Gesichtspunkt, den der Gesetzgeber bei der Gestaltung von tarifvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen darf?

**Sachverständiger Prof. Dr. Waas:** Ich glaube, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie der entscheidende Gesichtspunkt ist, der den Gesetzgeber bei der Gestaltung der Tarifautonomie leiten muss. In meiner Stellungnahme habe ich versucht zu begründen, warum in tarifpluralen Strukturen - jedenfalls dann, wenn sie nicht gewillkürt sind - Funktionsbeeinträchtigungen drohen. Die drohen zum einen aus Arbeitgebersicht - Stichwort ist „Überforderung“, - und sie drohen unter dem Gesichtspunkt einer Gefährdung der Verteilungsfunktion der Tarifautonomie. Das habe ich versucht, in meiner Stellungnahme darzulegen. Insofern glaube ich, dass die Berufung auf die Notwendigkeit, eine funktionsfähige Tarifautonomie herzustellen, der entscheidende Gesichtspunkt ist, der im Rahmen der Ausgestaltungsbefugnisse des Gesetzgebers den vorliegenden Entwurf auch tragen und verfassungsrechtlich rechtfertigen kann.

**Abgeordneter Kapschak (SPD):** Meine Frage geht an Prof. Papier. Sie haben dargestellt, dass es sich um eine Ausgestaltung der Tarifautonomie handelt und nicht um einen Eingriff, wie das öffentlich diskutiert wird. Meine Frage ist, welche Bedeutung kommt aus Ihrer Sicht bei der verfassungsrechtlichen Beurteilung des Gesetzentwurfs den im Gesetzentwurf eingeräumten Verfahrensrechten für die Minderheitsgewerkschaften zu?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres h.c. Papier:** Wenn der Gesetzgeber, was seine Pflicht und seine Aufgabe ist, die Tarifautonomie ordnet, wenn er sie durch Regelungen ausgestaltet als Rechtsinstitut, dann hat er die widerstrebenden, gleichsam grundrechtlich geschützten Belange aller am Tarifvertragssystem Beteiligten gegeneinander abzuwägen und in einen verhältnismäßigen Ausgleich zu bringen. Dazu gehört natürlich auch, dass er die Belange der Minderheitsgewerkschaften nicht in einer Weise hintanstellt, die man schlechthin als unverhältnismäßig

bezeichnen muss, dass er also bemüht ist, die grundrechtlich geschützten Belange aller am Tarifvertragssystem Beteiligten in angemessener Weise so weit wie möglich zur Geltung zu bringen. Deshalb sehe ich es durchaus für relevant an, wenn der Gesetzgeber es unternimmt, die Belange der Minderheitsgewerkschaften, die sich natürlich auf ihre Koalitionsfreiheit berufen können, in der Weise zu berücksichtigen, dass er durch verschiedene Regelungen dafür sorgt, die Belastungen dieser Minderheitsgewerkschaften durch verschiedene Regelungsansätze abzufedern. Da ist zum einen die Möglichkeit, dass eine Minderheitsgewerkschaft zur Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb werden kann; also, die Chancen sind nicht per Gesetz genommen, sie sind nicht beseitigt. Die Chance zur Repräsentativität im Betrieb ist gewahrt.

Zweitens schließt der Gesetzgeber eine gewillkürte Tarifpluralität nicht aus. Es ist den Tarifvertragsparteien und den Koalitionen unbenommen, im Wege einer einvernehmlichen Lösung sich auch für die Tarifpluralität zu entscheiden. Die gesetzliche Konkurrenzregelung der Tarifeinheit greift, wie es auch schon gesagt wurde, nur subsidiär ein. Außerdem gibt es Möglichkeiten der Bildung von Tarifgemeinschaften und des Abschlusses eines Anschlussstarifvertrages, aber eben auch verfahrensrechtliche Regelungen, die etwa die Minderheitsgewerkschaften von vornherein in die Koalitionsverhandlungen durch Anhörungsrechte einbeziehen.

**Vorsitzende Griese:** Die Fragezeit der SPD ist nunmehr abgelaufen. Es folgt die Fraktion DIE LINKE. Kollegin Krellmann hat das Wort.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich an Prof. Däubler und geht in die Richtung, dass Sie uns nochmal darlegen, wieso der Gesetzesentwurf der Bundesregierung aus Ihrer Sicht verfassungswidrig ist.

**Sachverständiger Prof. Dr. Däubler:** Ich habe drei Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzentwurfs. Erstens, Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert die Bildung von Koalitionen und Gewerkschaften für jedermann und alle Berufe. Also auch für solche Personen, die wie Lotsen, Lokführer, Ingenieure niemals in einem Betrieb die Mehrheit darstellen. Solche Organisationen verlieren durch das Gesetz ihr Recht, wirksam über Tarifverträge zu verhandeln. Und sie verlieren auch ihr darauf bezogenes Streikrecht. Denn es ist realistischer Weise nicht damit zu rechnen, dass die Arbeitsgerichte einen Streik für rechtmäßig erklären werden, der zu einem nicht anwendbaren Tarifvertrag führt. Die amtliche Be-



gründung des Gesetzentwurfs deutet es auch mit hinreichender Klarheit an. Insofern ist es meines Erachtens ohne Bedeutung, ob man von einem Eingriff in das Grundrecht oder einer Ausgestaltung spricht. Wenn vom Grundrecht nichts mehr übrig bleibt, wenn die zentralen Rechte, nämlich über Tarifverträge zu verhandeln und zu streiken, genommen werden, dann ist das ein Verstoß gegen Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz.

Zweites Bedenken: Die Arbeitgeberseite kann durch legale Maßnahmen die Struktur ihres Verhandlungspartners beeinflussen. Sie kann den Betrieb durch organisatorische Veränderung so zuschneiden, dass die von ihr geschätzte Gewerkschaft eine Mehrheit bekommt und die von ihr weniger geschätzte Gewerkschaft in der Minderheit bleibt. Sie kann auch einen Tarifvertrag nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz mit der von ihr besonders geschätzten Gewerkschaft schließen und dabei einen Betrieb kreieren, wo die tarifschließende, ihr entgegenkommende Gewerkschaft die Mehrheit hat. Beides greift von der Arbeitgeberseite in die Unabhängigkeit der Gewerkschaften ein; dies lässt sich nicht mit Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz vereinbaren.

Drittes Bedenken: Der Gesetzentwurf führt dazu, dass, wenn die Mehrheitsgewerkschaft nur zu einem Punkt einen Tarifvertrag schließt, sämtliche Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft wegfallen bzw. nicht mehr anwendbar sind. Wenn die Mehrheitsgewerkschaft oder eine neu die Mehrheit erringende Gewerkschaft einen Lohntarif abschließt, dann verdrängt das auch den Manteltarif. Es verdrängt beispielsweise sogar einen Tarif über betriebliche Altersversorgung, der auf Dauerleistungen ausgerichtet ist; auch er ist dann plötzlich für die Zukunft weg. Das hat man sich bisher gar nicht überlegt, ich habe dazu jedenfalls nichts gefunden. Das ist ein unverhältnismäßiger Eingriff in die Tarifautonomie. Selbst wenn man mit dem Gesetzentwurf das Prinzip der Tarifeinheit bejaht, ist es unverhältnismäßig, wenn man bewirkt, dass die Regelung über einen einzigen Gegenstand gleich alles kaputt macht, was die Anderen vereinbart haben.

**Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.):** Herr Prof. Däubler, wie wirkt sich denn aus Ihrer Sicht das Gesetz auf das System des Flächentarifvertrags aus?

**Sachverständiger Prof. Dr. Däubler:** Ganz kurze Antwort. Der Flächentarif ist in Gefahr; denn es gibt gewerkschaftlich schwach organisierte Betriebe. Bei ihnen kann die Arbeitgeberseite auf informellen Wege ihren Einfluss geltend machen, damit zum Beispiel eine wenig kamp-

fesmutige christliche Gewerkschaft mitgliedermäßig stärker wird als die im Betrieb vertretene DGB-Gewerkschaft. Dies bedeutet dann, dass in diesen Betrieb die christliche Gewerkschaft die Mehrheit hat und nur ihre Tarifverträge Anwendung finden. Die anderen verschwinden. So etwas kann man sich im Metallhandwerk sehr gut vorstellen. Und deshalb ist dann der Flächentarif durchlöchert, unter Umständen bleibt von ihm kaum mehr was übrig.

**Vorsitzende Griese:** Das war die erste Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Wir gehen über zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und die Kollegin Müller-Gemmeke fragt.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN):** Meine Frage geht an Gerhart Baum. Herr Baum, geht es Ihrer Meinung nach bei der gesetzlichen Tarifeinheit tatsächlich um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie bzw. um kollidierende Tarifverträge oder vielmehr doch um das Streikrecht? Sind Änderungen beim Streikrecht notwendig, legitim und auch verfassungskonform?

**Sachverständiger Baum:** Ich meine nein. Ich gehöre zu denen, die Karlsruhe veranlassen werden, das zu überprüfen. Ich stehe voller Respekt vor ihren Urteilen, die ich zum Teil miterstritten habe.

Herr Papier, beim Schutz des Rechtsstaates sind wir hier unterschiedlicher Meinung. Aber, ich habe auf meiner Seite einen Kollegen, das ist Herr De Fabio, und viele Rechtsgutachten - das werden wir dort ausstreiten müssen. Ich habe noch einmal gelesen, was im Parlamentarischen Rat zum Streikrecht und zum Artikel 9 zum Ausdruck gebracht wurde. Ich habe hier auch eine Rede von Carlo Schmidt dazu gelesen. Diese Rede empfehle ich dringend, um zu erkennen, welche Bedeutung das Streikrecht hat, das meiner Ansicht nach im Moment in der öffentlichen Meinung einer gewissen Erosion ausgesetzt ist. Ich meine, das ist eine ganz gefährliche Entwicklung, die sich an die Diskussion über die Daseinsvorsorge knüpft, das heißt, was ist Daseinsvorsorge? Ist der öffentliche Dienst Daseinsvorsorge? Wie weit geht das? Wir müssen, meine ich, bei alledem darauf achten - und die GDL ist ja nicht typisch; was der Weselsky da macht, betrifft hier auch unsere Diskussion. Er kämpft um die Frage der Tarifeinheit - ja oder nein -, bevor das Gesetz in Kraft tritt; das ist jedenfalls einer seiner Streitpunkte.

Ich bin der Meinung, dass das Gesetz nicht verfassungskonform ist, dass Artikel 9 Absatz 3 von Tarifpluralität ausgeht und dass er nicht davon ausgeht, den Koalitions-wettbewerb zu unterbinden. Es ist nicht ein Eingriff in



das Freiheitsrecht, sondern was wir hier vor uns haben, greift in den Schutzbereich des Freiheitsrechts ein. Die Bundesregierung scheut sich, das Streikrecht ausdrücklich zu nennen, sie schiebt das auf die Gerichte ab. Jetzt gibt es Stimmen aus der CDU/CSU-Fraktion, die sagen, machen wir es doch ehrlich, schreiben wir ein Streikverbot in das Gesetz selber. Da, meine ich, ist eine Entwicklung im Gange, die gefährlich ist. Ich bin der Meinung, es ist ein Eingriff in das Streikrecht. Damit werden die Minderheitengewerkschaften zu Sekundärgewerkschaften. Was soll die Koalitionsfreiheit, wenn sie nicht mehr kämpfen können? Sie werden auch keine Mitglieder mehr bekommen, die dann nicht darauf vertrauen können, dass ihre Ziele durchgesetzt werden können.

Es ist schon vom Betriebsfrieden und Zielerreichung gesprochen worden. Ich habe die Erfahrung von Verhandlungen im öffentlichen Dienst, den ich als Innenminister vertreten habe. Es herrschte dort bei allem Streit mit dem unvergessenen Herrn Klunker ein gutes Kooperationsklima. Wir haben uns damals auch mit den anderen Beteiligten - der Postgewerkschaft oder der Bahngewerkschaft - zusammengerauft. Ich fürchte sehr, dass diese Anlage, die doch auf Betriebsinteresse setzt - Anlagen zur Kooperation, zum Kompromiss -, durch ein Gesetz verschüttet wird, das von außen versucht, in die Belange eines Betriebes einzugreifen. Ganz abgesehen davon, dass viele Fragen überhaupt nicht geklärt sind. Was ist der Betrieb? Es ist auch falsch, dass in den Betrieben für gleiche Arbeit die gleiche Entlohnung gezahlt wird. Sie wissen selber, das ist schon am Fließband nicht der Fall. Ich bin der Meinung, dass wir mit einem gesetzlichen Eingriff so die Verfassung verändern. Ich werde für die Vereinigung Cockpit das in Karlsruhe vortragen. Wir sind auch dabei, uns eine einstweilige Anordnung zu überlegen, denn wir sind der Meinung, dass schon das Inkrafttreten des Gesetzes die Lebenswirklichkeit stark verändern wird, dass strukturelle Veränderungen in den Betrieben stattfinden würden, auch bei der Lufthansa. Deshalb werden wir eine Klärung in Karlsruhe suchen müssen.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Vielleicht noch eine kurze Frage, um auf vorherige Redner einzugehen. Herr Prof. Thüsing hatte vorhin gesagt, der Gesetzentwurf verhindert neue Kleinstgewerkschaften. Herr Baum, ist das legitim, dass der Gesetzgeber die Gründung von Gewerkschaften verhindern kann und darf?

**Sachverständiger Baum:** Er macht es ja nicht ausdrücklich, sondern es wird dazu kommen. Die Minderheitengewerkschaften werden an Bedeutung verlieren und die

Möglichkeit, dass sich Betroffene entschließen, eine eigene Gewerkschaft zu gründen, ist ernst zu nehmen. Sie müssen sich einmal die Entstehungsgeschichte der Berufsgewerkschaften ansehen. Die fühlten sich von den früheren Gewerkschaften einfach nicht mehr vertreten. Sie haben von dem Recht Gebrauch gemacht, sich selber zusammenzuschließen. Im Grunde verhindern Sie das für die Zukunft, dass sich Menschen zusammenschließen und sagen, wir wollen unsere Ziele selber mit den Mitteln, die uns zur Verfügung stehen, vertreten. Das widerspricht meinem ganzen Lebensgefühl für Minderheitenschutz in unserer Demokratie. Natürlich müssen sie sich an die Regeln halten, jeder ist eine Gewerkschaft, aber, wenn er das ist, muss er auch kämpfen können. Dieses Kampfrecht wird ihm hier genommen.

**Vorsitzende Griese:** Wegen des Minderheitenschutzes habe ich Sie jetzt auch länger reden lassen, Herr Baum. Wir gehen wieder zur nächsten Runde der Fraktion der CDU/CSU. Es beginnt der Kollege Schiewerling.

**Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU):** Meine Frage geht an Herrn Professor Thüsing. Wir haben in den letzten Ausführungen gehört, wo die Sorgen liegen, nämlich eigentlich im Bereich des Streikrechts. Ist ein Streik einer kleineren Gewerkschaft am Ende des Tages verhältnismäßig, wenn sie sich nicht dem Tarifvertrag, die eine größere Gewerkschaft abgeschlossen hat, fügt? Deswegen meine Frage: Sehen Sie eine Möglichkeit, in dem Teil des Gesetzeswerkes, bei dem es darum geht, dass zunächst einmal – wie Herr Dr. Göhner das dargestellt hat – man sich darum bemüht, gemeinsam zu Wegen zu kommen, ein Verfahren zu finden, dass dieses gemeinsame Bemühen auch ernsthaft Ausdruck finden muss? Und nur, wenn dieses gemeinsame Bemühen am Ende der Tage keinen ernsthaften Ausdruck findet, dass ein Streik auch einer kleineren Gewerkschaft gerechtfertigt sein könnte? Sehen Sie dort Möglichkeiten? Wie beurteilen Sie diesen Schritt, um am Ende der Tage doch die Entwicklungsmöglichkeiten auch kleineren Gewerkschaften zu ermöglichen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** In der Tat, es geht darum, die Kooperationseinheit zwischen den Gewerkschaften zu stärken. Denn momentan ermöglicht der Gesetzentwurf der einen Gewerkschaft, die andere Gewerkschaft zu dominieren und alleine an den Verhandlungstisch zu treten, das Ergebnis für die Belegschaft des Betriebes zu verhandeln und notfalls zu erstreiten. In dem Moment, wo sie weiß, ich habe mehr Mitglieder als die andere Gewerkschaft, weiß sie, sie ist alleiniger Regler und kann insofern auch unbeachtete Wünsche der Zweitgewerkschaft der kleineren Gewerkschaft abhandeln.



Diese Kooperationsanreize hierzu zu implementieren würde auch die verfassungsrechtlichen Zweifel, die von dem einen oder anderen geäußert werden, erheblich geringer werden lassen. In dem Moment, wo sichergestellt ist, dass es im Regelfall zu einer Kooperation der Gewerkschaften kommt, sind die Gefährdungen für die kleineren Gewerkschaften, am Ende außen vor zu stehen, viel geringer, als wenn ich von vornherein nur zählen muss, wie viele Mitglieder hast du und wie viele Mitglieder habe ich. Demensprechend kann ausgerechnet werden, ob ich als Gewerkschaft alleine verhandeln will.

Wie können solche Kooperationsanreize aussehen? Da gibt es die harten Befürworter, die sagen, sie können nur gemeinsam verhandeln. Das würde die Position der Gewerkschaft wahrscheinlich sehr schwächen und würde eine Verschiebung des Gleichgewichts zwischen den Verhandlern bewirken, an der keiner ein Interesse haben kann. Auf der anderen Seite gibt es noch niedrigschwellige Mittel. Es ist der Vorschlag eingebracht worden, dass zum Beispiel, in einem tarifpluralen Betrieb, dort wo es mehrere Gewerkschaften gibt, die Gewerkschaften entweder zusammen verhandeln, oder – sofern das nicht der Fall ist – die Arbeitgeberseite oder eine der anderen Gewerkschaften, die die sich Außenvor fühlt, beantragen kann, dass ein unverbindlicher Schlichtungsversuch unternommen wird, in der dann alle Interessen aller Beteiligten – auch der kleineren Gewerkschaft – auf dem Tisch kommen und einer angemessenen Lösung zugeführt werden. In dem Moment, wo das Ergebnis von einer Seite abgelehnt wird, kann man dann vielleicht diesem Modell - was hier vorgelegt wurde - freien Lauf lassen und eine Gewerkschaft mag das alleine übernehmen. Aber es wäre zumindest ein erster Schritt, in dem man sichergestellt hat, dass es eine Phase gibt, in der man gemeinsam verhandelt, gemeinsam Positionen formuliert, wo erst einmal ein Ausgleich formuliert wird für eine gemeinsame Lösung. Das ist auch etwas, was sehr nah an der Wirklichkeit ist.

Wenn Sie die Deutsche Bahn sehen, wenn ich das der Presse richtig entnommen habe, haben die beteiligten Gewerkschaften angesprochen, die offenen Fragen gemeinsam durch einen Schlichter zu lösen. Das ist der Weg, den man hier als einzige Möglichkeit sieht, diese Kooperation zwischen den Gewerkschaften wieder herzustellen. Wenn man nur gesetzgeberischen Rückenwind schaffen würde, wäre das ein gutes Gesetz, weil es auch die Drittbelastung, die immer mit einem Streik oder Arbeitskampf verbunden sind, minimieren würde. Daran haben wir alle ein Interesse.

**Abgeordneter Stracke (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den Beamtenbund, an den Bund der Arbeitsrichter und an die BDA. Wir hatten bereits den Betriebsbegriff diskutiert. Mich würde interessieren, ob der Betriebsbegriff, so wie er den Gesetzesentwurf prägt, der richtige Anknüpfungspunkt ist. Sehen Sie hier Missbrauchspotential bzw. auch Probleme in der arbeitsgerichtlichen Praxis?

**Sachverständiger Dauderstädt (dbb beamtenbund und tarifunion):** Was das Missbrauchspotential angeht, will ich mich den Ausführungen, die schon getätigt worden sind, anschließen. Über den § 3 Betriebsverfassungsgesetz kann der Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft im Betrieb den Betriebsbegriff neu ordnen und definieren und damit Mehrheitsverhältnisse schaffen, wie er das haben möchte. Ich sehe den Betriebsbegriff generell als kritisch an, weil er nur für einen Teil der Tariflandschaft überhaupt zur Anwendung kommen kann. Der große Sektor des öffentlichen Dienstes ist einer der Bereiche, wo wir wirklich nennenswerte Konkurrenz haben, anders wie z. B. in der Metallbranche oder in der Chemiebranche, wo es diese nicht gibt, wo es im öffentlichen Dienst aber überall hart auf hart ist. Da sind auch die Mehrheitsverhältnisse anders, als uns Herr Göhner das glauben macht nicht überall ganz klar, sondern die Verhältnisse sind häufig 49 zu 51 und können sehr schnell schwanken. Dort ist der Betriebsbegriff nicht eindeutig einzuordnen. Es gilt nicht das Betriebsverfassungsgesetz. Es gelten 17 verschiedene Personalvertretungsgesetze. Würden wir dort die Strukturen anwenden, würden wir zu ganz verheerenden Konsequenzen kommen.

Nehmen wir den Abschluss, den die Gewerkschaften ver.di und dbb gemeinsam im Rahmen ihrer Absprache am 28. März mit der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder zur Einkommensrunde vereinbart haben. Das ist ein Teilbereich, denn der Abschluss für die Lehrer ist nicht vom DGB übernommen worden, sondern nur vom dbb. Wir haben also tarifplurale Strukturen ganz frisch erzeugt - übrigens nicht mit einem beliebigen Arbeitgeber, der eine Gewerkschaft ausschließen will, sondern mit der öffentlichen Hand. Wenn jetzt das Tarifeinheitsgesetz schon gelten würde, müssten wir im Bereich der öffentlichen Hand, von Land zu Land, von Schule zu Schule, von Realschule zu Realschule, von Gymnasium zu Gymnasium, von Volksschule zu Volksschule feststellen, wer dort die Mehrheitsgewerkschaft stellt. Das wäre die Konsequenz für den Flächentarifvertrag und für die Problematik der Tarifeinheit. Da nützt es auch nichts, dass wir grundsätzlich freiwillig bereit sind, Tarifpluralität erst einmal auszuschließen und gemeinsam zu verhandeln



und im Regelfall zu inhaltlich gleichen Tarifverträgen zu kommen. Aber wenn es tarifplurale Strukturen gibt, auch nur weil eine Gewerkschaft sich verweigert - wir haben das Thema 12 Jahre verhandelt und haben jetzt einen vernünftigen Schritt, glaube ich, gemacht - dann haben wir die Konsequenz, die das Gesetz uns auferlegen wird. Lassen Sie mal die Kooperation zwischen ver.di und dbb, die nicht im Gesetz steht, sondern die eine freiwillige Vereinbarung ist, scheitern, dann haben wir das ganze Problem im übrigen öffentlichen Dienst auch.

Herr Stracke, jedes Finanzamt, jedes Justizgebäude, jede Schule, jeder Sozialversicherungsträger, jede Dienststelle müsste geprüft werden, wer hat dort die Mehrheit, wer ist dort die Minderheitsgewerkschaft? Das wäre ein wahnsinniger Aufwand, der in keiner Rechtfertigung stünde zu dem bisher geltenden guten System der Flächenarbeitsverträge.

**Sachverständiger Vetter** (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Wir sehen auch Probleme mit dem Missbrauchspotential, insbesondere mit dem § 3 Betriebsverfassungsgesetz. Wenn die Arbeitgeberverbände gemeinsam mit Gewerkschaften sich Betriebe zurechtschneiden könnten, dann halten wir das für ausgesprochen problematisch. Außerdem möchten wir darauf hinweisen, dass das auch Streitpotenzial bietet, weil die eine oder andere Gewerkschaft natürlich auch um einen solchen Betrieb nach § 3 BetrVG streiten könnte. Insgesamt glauben wir aber, dass der Betriebsbegriff noch handhabbarer ist als der Unternehmensbegriff. Der Unternehmensbegriff wäre zwar juristisch handhabbar, aber vom Arbeitgeber jederzeit verschiebbar, austauschbar. Jeder größere Arbeitgeber hat GmbH-Mäntel rumliegen, kann Betrieben diese GmbH-Mäntel zukommen lassen. Das halten wir für sehr problematisch, wenn man das den Arbeitgebern ganz überlässt. Wenn man den Betriebsbegriff heranzieht, meinen wir, sollten man konsequent beim betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff bleiben und immer dort schauen, wo der Betriebsrat gebildet ist. Wir haben im BetrVG eine Menge von Ordnungsfunktionen innerhalb dieser Einheit, die der jeweilige Betriebsrat repräsentiert. Wir sehen nicht, warum es problematisch ist, das auch für Tarifvertragsanwendungen zu machen. Der Arbeitgeber vermeidet es dadurch, dass er innerhalb des Betriebes verschiedene Regelungen zur Anwendung findet, muss sich aber - wie im Betriebsverfassungsrecht auch - von Betrieb zu Betrieb kümmern und unter Umständen unterschiedliche Regelungen gewähren.

**Sachverständiger Dr. Göhner** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Betriebsbezogenheit ist naheliegend, weil wir 60 Jahre lang Tarifeinheit, bezogen auf den Betrieb, hatten. Mir ist kein einziger Fall aus diesen sechs Jahrzehnten bekannt, in der eine missbräuchliche Gestaltung des Betriebes erfolgt sei, um eine Auswirkung bei der Tarifeinheit zu erzeugen. Ich sehe auch nach diesem Gesetzentwurf eine solche Missbrauchsanfälligkeit nicht, weil ja § 3 BetrVG klare betriebsverfassungsrechtliche Kriterien aufstellt, unter denen eine solche Vereinbarung möglich ist, wo es also der Arbeitgeber nie alleine tun kann. Ich räume ein, man könnte auf das Unternehmen als Bezugspunkt gehen - dafür sprechen einige Gesichtspunkte -, aber ich finde, eine gesetzliche Regelung zur Wiederherstellung der Tarifeinheit sollte eine Form finden, in der eine einseitige Gestaltung unterbleibt. Das ist eindeutig bei dieser gesetzlichen Konstruktion der Fall, in der nur gem. § 3 BetrVG unter den dortigen Bedingungen eine Einflussnahme und Veränderung möglich ist.

Ich sehe die Kooperationsmöglichkeiten nach dem Beispiel, das Herr Dauderstädt dargelegt hat, gerade auch mit der Betriebsbezogenheit gestärkt. Stellen sie sich bitte einmal vor, wenn dieses Gesetz gilt, dann muss sich doch eine Gewerkschaft, die in einem Betrieb nicht weiß, ob sie die Mehrheit hat - genauso wie die andere, die sich überlegt, haben wir die Mehrheit, werden wir sie behalten -, fragen, wie können wir in diesem Betrieb weiter stattfinden? Dann werden sie sich bei Herrn Dauderstädt erkundigen müssen, wie man das am besten macht. Er wird sagen, macht es so wie in unseren meisten Branchen - nämlich durch eine Kooperationslösung. Dann können wir beide damit leben. Dieses Beispiel, was Sie jetzt aus dem jüngsten Tarifabschluss erwähnt haben, ist gerade ein Argument für diese nützliche Regelung. Die Gewerkschaften würden sich schwer überlegen, ob sie selbst das Risiko des langfristigen Verlustes ihrer Mitglieder in diesem Bereich eingehen wollen. Deshalb habe ich die feste Erwartung, dass diese gesetzliche Konstruktion den Tarifzusammenhalt und die Bildung von Tarifgemeinschaften fördert. Ich möchte darauf hinweisen, genau das ist auch geschehen unter der gesetzlichen Geltung der Tarifeinheit.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/SCU): Meine Frage richtet sich an Prof. Papier. Herr Dauderstädt hat ausgeführt, welche Auswirkungen die Tarifeinheit auf die Tariflandschaft im öffentlichen Dienst hätte. Können Sie seine Einschätzungen bestätigen?



**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h. c. Papier:** In meiner Eigenschaft als Verfassungsrechtler sind hier meine Beurteilungsmöglichkeiten und die Prognosefähigkeiten doch etwas begrenzter als bei den Vertretern der Verbände. Ich möchte nur darauf hinweisen, dass wir - Herr Göhner hat es hier noch einmal erwähnt - über nahezu 60 Jahre den Grundsatz der Tarifeinheit hatten und gleichwohl sind auch Sparten- und Berufsgewerkschaften gegründet worden, sie konnten ihre Koalitionsfreiheit ausüben – trotz oder auf der Grundlage einer geltenden Tarifeinheit. Deshalb sehe ich grundsätzliche Gefahren für eine gewisse Tarifpluralität oder Koalitionspluralität nicht. Allerdings, da stimme ich den Vorrendern zu, wird man darauf setzen müssen, dass innerhalb der Koalitionspartner, insbesondere innerhalb der Gewerkschaften, eine gewisse Kooperationsbereitschaft besteht. Aber wenn diese besteht, wird es auch für die kleineren Gewerkschaften durchaus, ihrem grundrechtlichen Status und Schutz gemäß, Betätigungsmöglichkeiten geben.

**Abgeordneter Stracke (CDU/CSU):** Herr Vetter, ich hätte gern Ihre Einschätzung zu meiner Frage, wie Sie die Auswirkungen auf die Tariflandschaft im öffentlichen Dienst sehen.

**Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit):** Da gebe ich Herrn Dauderstädt Recht. Insgesamt ist der Begriff der Dienststelle, der häufig den Begriff des Betriebes ersetzt, im öffentlichen Dienst problematischer zu sehen als der alt-hergebrachte Betriebsbegriff. Ich gebe ihm auch Recht, dass man natürlich beim Begriff der Dienststelle auf die unterschiedlichen Länder achten muss. Ich sehe aber keine andere Möglichkeit zur Lösung dieses Problems.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den Bundesverband der Luftverkehrswirtschaft, an Prof. Thüsing und den Städte- und Gemeindebund. Bürgerinnen und Bürger sind als Dritte stets von Streiks betroffen. In welcher Form könnten die Interessen der Dritten in verfassungsgemäßer Form berücksichtigt werden?

**Sachverständiger Dr. Volkens (Bundesverband der Deutschen der Luftverkehrswirtschaft):** Wir haben ja nicht nur die Drittbetroffenen bei den Passagieren, sondern, wenn ich sehe, wie der Luftverkehr funktioniert, sind in dieser kritischen Verkehrsinfrastruktur verschiedene Unternehmen arbeitsteilig tätig. Wenn Sie sich überlegen, Sie betreten einen Flughafen, gehen Sie zuerst zur Sicherheitskontrolle. Das sind private Unternehmen, die für die Bundespolizei arbeiten. Wenn Sie weitergehen,

kommen die Bodenverkehrsdienste, die z. B. dem Frankfurter Flughafen gehören. Dann kommen die Feuerwehr, die Lotsen und die Fluggesellschaften. Wenn einer dieser Bereiche bestreikt wird, z. B. die Lotsen, ist die Drittbetroffenheit nicht nur bei den Passagieren da, sondern für alle Unternehmen, auch wenn sie keine Möglichkeit der Einflussnahme auf den Konflikt haben. Die Drittbetroffenheit ist auch dann da, weil die Fluggesellschaften die Fracht nicht transportieren können – die Laderäume der Passagiermaschinen werden überwiegend mit Fracht bestückt, die zeitkritisch transportiert wird. Daher gibt es eine Reihe von Betroffenen.

Wir sehen auch, dass wir Verfahrensregelungen deshalb bedürfen, weil das Thema der Tarifkollision in diesen Fällen nicht vorliegt. Wir würden uns Herrn Thüsing anschließen und uns Verfahrensregeln wünschen, die eine Schlichtung vorschalten und dazu führen, dass wir Ankündigungsfristen erhalten, wann die Streiks stattfinden, so dass wir uns darauf einrichten können.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Ich war heute Morgen extra für diese Anhörung beim Friseur. Die Friseurin war heute alleine. Normalerweise sind dort vier Personen. Die Eine war nicht da, weil die Kita streikte. Die Andere war nicht da, weil sie aus dem tiefen Osten kam und mit den Verkehrsbetrieben nicht hinkam. Die Dritte war da, weil sie die Eigentümerin war und die Fahne hochhalten musste. Die Öffentlichkeit wird von bestimmten Arbeitskämpfen mehr als von anderen beeinträchtigt. Es gilt, in diesem Interessengegensatz zwischen Gewerkschaften und Unternehmensseite diese Interessen einzubringen durch geeignete Verfahrensmittel. Hier kann es ein Mittel sein, was im Ausland vorgemacht wurde, eine Ankündigungspflicht, denn es ist einfacher, dem Chef zu sagen, vier Tage vorher, in vier Tagen wird gestreikt, kann ich dann Urlaub haben oder kann ich von zu Hause arbeiten, als dass am Abend vorher anzurufen.

Es kann der Versuch einer Schlichtung sein, die vorgeschaltet werden kann. Diese Schlichtung muss von niemanden angenommen und akzeptiert werden, aber es ist ein Mittel, wie man ernsthaft vorher verhandelt, und es können bessere Verfahrensregeln sein für die Gewährleistung des Notdienstes. All das kann die Interessen besser in dieses System einbringen, ohne das Kräftegleichgewicht von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite zu verschieben. Und insofern wären das sinnvolle ergänzende Lösungen, um neben der Frage der Tarifpluralität auch diese Frage des Streiks in Unternehmen, auf die die Öffentlichkeit besonders angewiesen ist, zu lösen. Jetzt ist die Zeit, wo man das machen kann. Jetzt hat man die



Möglichkeit, dieses mit zu regeln, und dann sollte man sich dieser Verantwortung auch stellen.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Wir haben uns gerade verständigt, dass wir die Frage noch im Zusammenhang beantworten lassen und die Zeit dann in der nächsten Runde abziehen. Das wird alles ganz genau gemessen. Deshalb Herr Dr. Landsberg noch, bitte sehr.

**Sachverständiger Dr. Landsberg** (Deutscher Städte- und Gemeindebund): Wir haben uns in unserer Stellungnahme den Vorschlägen von Herrn Prof. Thüsing angeschlossen. Wir glauben, dass man im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zusätzliche Regelungen braucht. Die sind natürlich objektiv einschränkend. Aber ich glaube, dass die verfassungsrechtlich Bestand haben können. Das ist die Anknüpfungspflicht, die ist genannt. Das ist insbesondere der Notdienst, wobei wir da, muss man auch offen sagen, in Teilbereichen an unsere Grenzen stoßen. Bei den Kindergärten ist das zum Beispiel im Moment so. Wir würden sehr an Sie appellieren, diesen Weg zusätzlich vorzusehen.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion. Wir gehen wieder über zur nächsten Fragerunde der SPD-Fraktion und es beginnt der Kollege Rützel, bitte sehr.

**Abgeordneter Rützel** (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Waas. Wo sehen Sie Gefahren darin, dass man den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem Spezialitätenprinzip regeln würde und zur Mehrheitsfeststellung den Betrieb als vorzüglichen Anknüpfungspunkt wählt? Sehen Sie ein Problem darin, dass man den Betrieb als Anknüpfungspunkt nimmt, um die Mehrheitsverhältnisse festzustellen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Waas:** Es gibt in ersten Stellungnahmen, auch in der Literatur zum vorliegenden Entwurf, durchaus Kritik an der Anknüpfung an den Betrieb. Ich würde mich aber einem der Vorredner anschließen, dass die alternativ in Betracht kommende Anknüpfung an das Unternehmen noch sehr viel größere Missbrauchsgefahren eröffnet, als es das Anknüpfen an den Betrieb tut. Natürlich ist das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip nicht vollkommen unproblematisch. Das ist in der Literatur auch schon vom Bonner Kollegen von Herrn Prof. Thüsing, Greiner zum Beispiel, angemerkt worden. Es gibt Bedenken dagegen, dass an die relative Mehrheit angeknüpft wird und dergleichen mehr. Wenn man sich die Alternativen anschaut, kommt man aber rasch zu einem ernüchternden Befund, nämlich dem, dass nichts Besseres gewissermaßen auf dem Markt der Ideen ist. Vorderhand würde ich daran anknüpfend bei

dem betriebsbezogenen Mehrheitsbegriff bleiben. Das Spezialitätsprinzip hat in der Vergangenheit die Anbindung des Grundsatzes der Tarifeinheit geprägt. Man könnte sich also fragen, ob da nicht in gewisser Weise ein Bruch besteht. Aber, in einem Aufsatz von Konzen und Schliemann ist das zum Beispiel deutlich geworden, müssen wir ja sehen, dass der Grundsatz der Tarifeinheit formal durch das BAG aufgegeben worden ist. In der Vergangenheit war die Anbindung nicht immer vollkommen konsequent. Da gab es durchaus Brüche. Insofern ist es nicht so, dass ein Anknüpfen an das Spezialitätsprinzip nun die Kontinuität herstellen würde.

**Abgeordneter Kapschack** (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Düwell. Wir haben jetzt viel über Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaften gehört. Es wird Situationen geben, wo man feststellen muss, wer ist wer. Wer hat die Mehrheit, wer hat die Minderheit? Das Gesetz zeigt da einen Weg auf. Meine Frage ist, gibt es Möglichkeiten, die Informationen über den Organisationsgrad im Betrieb im Verfahren vertraulich zu halten? Ist es möglich, diese Daten nicht gerichtsöffentlich werden zu lassen? Ist das möglicherweise sogar sinnvoll?

**Sachverständiger Prof. Düwell:** Das ist nicht nur sinnvoll und zweckmäßig, sondern ich sage, auch verfassungsrechtlich geboten; denn Gewerkschaften haben ein berechtigtes Interesse, dass ihr sozialer Gegenspieler im Arbeitskampf nicht die Information hat, die ihn befähigt, den Arbeitskampf zu seinen Gunsten zu entscheiden. Hat die Arbeitgeberseite alle entsprechenden Daten, dann kann sie die Streikfähigkeit einer Gewerkschaft genau kalkulieren. Deswegen muss hier eine Wand gezogen werden, die verhindert, dass das Wissen dem anderen zugeht. Das geht nur durch ein indirektes Verfahren der Beweiserhebung. Das ist hinsichtlich der Frage, ob eine Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist, schon vom Bundesarbeitsgericht entschieden worden. Im letzten Jahr hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Frage, ist die Stellung der Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit zulässig, entsprechende verfassungsrechtliche Ausführungen gemacht, die überzeugen. Deswegen muss ein solches Verfahren – wie es hier in § 99 des Arbeitsgerichtsgesetzes vorgesehen ist - installiert werden.

Ich würde mir noch wünschen, dass der Ausschuss dabei klarstellt, dass dieses Verfahren nicht nur für die Frage der Feststellung anzuwenden ist, wer ist die Gewerkschaft im Sinne des Einheitsprinzips, die als Mehrheitsgewerkschaft gilt, sondern auch für das Vertretensein im Betrieb, um hier klare rechtliche Grundlagen zu schaffen. Also: Der § 58 Abs. 3 Arbeitsgerichtsgesetz enthält insoweit auch allgemeine Grundsätze!





Gestatten Sie mir noch ein Wort: Ich habe so viel vom Deutschen Beamtenbund gehört, wie gut die Zustände vor 2010 waren. Da muss ich dann feststellen, dass entweder eine gewisse Leseschwäche bestand oder eine Gedächtnisschwäche eingetreten ist, denn so gut waren die Zustände wirklich nicht. Zum Beispiel hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es kein Kooperationsgebot für den Arbeitgeber gibt. Er muss noch nicht einmal die Gewerkschaften, die im Betrieb vertreten sind, informieren, wenn er zu Tarifverhandlungen schreitet.

Und der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Prioritätsgrundsatz zur Kollisionsregel erhoben bei der Frage, ob ein Zuordnungstarifvertrag wirksam ist. Das muss man sich einmal vorstellen. Da gibt es eine Vereinigung, deren Gewerkschaftseigenschaft sehr zweifelhaft ist, nämlich einen Handlungsgehilfenverein, der mit einem Arbeitgeber still und heimlich im Hinterzimmer einen Zuordnungstarifvertrag abschließt, wo geklärt wird, auf welcher Basis Betriebsräte zu wählen sind. Dann sagt das Bundesarbeitsgericht: Wer zuerst kommt, bestimmt! Der Arbeitgeber ist frei und muss noch nicht einmal vorher kundtun, dass er Tarifverhandlungen aufnimmt. Aber es besteht ja die Möglichkeit, gegen einen solchen Tarifvertrag über die Zuordnung von Betrieben zum Streik aufzurufen. Das ist natürlich illusorisch. Denn über solche betrieblichen Fragen kann man als Gewerkschaft kaum einen Streik organisieren. Deswegen finde ich es gut, dass der Gesetzgeber jetzt in § 4 a Abs. 5 TVG neue Fassung eine Pflicht aufgenommen hat, dass der Arbeitgeber bekanntgeben muss, wenn er Tarifverhandlungen aufnimmt. Das ist der Ansatz dafür, dass es überhaupt zu einer Kooperation – wie mein Nachbar vorgebracht hat – kommen kann. Ich würde mir noch wünschen, dass vielleicht noch einige ergänzende Regeln hier einfließen könnten. Im Übrigen gilt natürlich, was ein großer Staatsmann gesagt hat: Dieser Gesetzentwurf ist schlecht, aber ich persönlich kenne viele schlechtere.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Papier. Beinhaltet der Gesetzentwurf, wie wir ihn haben, wie manchmal auch behauptet wird, ein Streikverbot für Berufsgewerkschaften?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h.c. Papier:** Ein explizit ausgesprochenes direktes Streikverbot enthält das Gesetz nicht. Es ist auch nicht das Ziel des Gesetzes, das Streikrecht zu regeln oder einzuschränken, sondern die Zielsetzung des Gesetzes ist ganz klar, dem Tarifvertrag seine Ordnungs- und Befriedungsfunktion zurückzugeben und Tarifkonkurrenzen zu vermeiden bzw. zu regeln. Man muss sich auch immer wieder dieses vergegenwärtigen: Die ganzen Diskussionen um die gesetzliche Regelung

der Tarifeinheit sind entstanden nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im Jahre 2010 und vor diesen ganzen aktuellen Entwicklungen der sehr ausufernden Streiks von Spartengewerkschaften. Diese gesetzgeberischen Bemühungen oder auch die Forderungen der Öffentlichkeit für die gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit sind sehr viel älter als die aktuellen Vorkommnisse um die Eisenbahnerstreiks. Das fällt jetzt zusammen, so dass im Augenblick das Augenmerk ganz auf das Streikrecht geführt wird.

Ich will nur sagen, dass auch das Streikrecht durch Art. 9 Abs. 3 garantiert ist, wie die Tarifautonomie, aber es ist natürlich genau so einer gesetzlichen Regelung zugänglich. Es ist für einen Verfassungsrechtler – das muss ich ganz deutlich sagen fast unerträglich, dass über sechs Jahrzehnte es dem Gesetzgeber nicht gelungen ist oder er nicht die Willenskraft hatte und auch politisch nicht in der Lage ist, hier eine gesetzliche normative Regelung zu treffen. Er ist dazu gehalten bei der Ausgestaltung der Tarifautonomie, er ist aber auch grundsätzlich dazu angehalten, das Recht des Arbeitskampfes normativ zu regeln. Das hat er nicht getan aus einsichtigen politischen Gründen, aber verfassungsrechtlich ist das mit der Wesentlichkeitsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts schlicht unvereinbar.

Ich würde gleichwohl sagen, man sollte die gesetzlichen Bemühungen im Augenblick nicht überfrachten mit Diskussionen um die normative Regelung des Streikrechts. Das würde eine weitere politische Diskussion verursachen, die das primäre Anliegen dieses Gesetzesentwurfs, die Tarifkonkurrenzen zu regeln, eher behindern würde. Deshalb meine Empfehlung, diese gesetzliche Diskussion nicht zu überfrachten mit Diskussionen um das Streikrecht. Hier meine ich, nach wie vor sollte es, weil es ja nichts anderes gibt, der Rechtsprechung überlassen sein, die Zulässigkeit von Streiks, auch von Minderheitsgewerkschaften, zu beurteilen. Automatisch besteht aufgrund dieses Tarifeinheitgesetzes kein Streikverbot für die Minderheitsgewerkschaften. Automatisch nicht. Es ist dann eine Verhältnismäßigkeitsprüfung erforderlich, die eine Abwägung erfordert, die auf den Einzelfall abstellt. Dazu kann ich aus Zeitgründen nichts mehr sagen.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank, Herr Papier. Damit schließen wir diese Fragerunde und gehen wieder zur Fraktion DIE LINKE. über. Bitte.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Meine Frage geht an Prof. Dr. Däubler. Herr Däubler, welche Streitigkeiten



und Praktikabilitätsprobleme sind denn bei der Feststellung der Mehrheitsgewerkschaften aus Ihrer Sicht zu erwarten?

**Sachverständiger Prof. Dr. Däubler:** Die Regelung, wie man die Mehrheit feststellt, ist ein Beschäftigungsprogramm für Juristen, insbesondere für Rechtsanwälte, Richter, Gewerkschaften und Kommentarschreiber. Sie werden außerordentlich viel zu tun haben. Für den öffentlichen Dienst hat Herr Dauderstädt schon hervorgehoben, welche Probleme im Zusammenhang mit dem Begriff der Dienststelle auftauchen. Ich will mal schlicht vom Gesetzestext ausgehen, wo es heißt: „Mehrheit ist, wer im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat“. Es sind also eindeutig auch die AT-Angestellten mitzuzählen, die gar nichts mit Tarifverträgen zu tun haben, ebenso die leitenden Angestellten, denn auch diese Gruppen stehen in einem Arbeitsverhältnis. Es ist zweifelhaft - da können wir ein paar Jahre auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts warten -, ob beispielsweise Leiharbeiter mitzurechnen sind. In der Betriebsverfassung zählen sie mittlerweile mit, wenn sie für mehr als drei Monate im Betrieb tätig sein sollen. Gilt das auch beim Zählen im Bereich des Tarifrechts? Das wissen wir nicht. Wie steht es mit Personen, die man umgangssprachlich als Karteilichen bezeichnet? Die also ihre Mitgliedsbeiträge nicht gezahlt haben, die nach der Satzung eigentlich gar nicht mehr Mitglied sind, die die Organisation aber im Ernstfall gerne als ihre Mitglieder aufführt? Was passiert da eigentlich? Wollen wir sie mit-zählen oder wollen wir sie nicht mitzählen?

Weiter haben Sie das Problem, dass wir nicht wissen, ob der Notar eine solche Liste oder auch zwei Listen von zwei verschiedenen Gewerkschaften im Wege von Stichproben überprüfen muss. Was passiert, wenn die Stichprobe ergibt, dass eine Angabe falsch war? Muss er dann alle 150 Leute der Reihe nach anrufen, anschreiben und befragen, ob sie wirklich Mitglied der Gewerkschaft sind oder nicht? Und dies alles in voller Diskretion. Was soll er tun, wenn sich jemand weigert, seine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft offenzulegen? Dies ist ja wohl sein gutes Recht. Wie zählen wir dann eigentlich?

Dann wird man auch noch die Frage lösen müssen, die sicher kommen wird, ob die Gewerkschaft überhaupt befugt ist, den Namen eines Mitglieds weiterzugeben. Das ist ein datenschutzrechtliches Problem, das noch zu klären ist. Dazu kommen die ganzen Schwierigkeiten mit der Abgrenzung des Betriebsbegriffes, die schon angesprochen wurden. Nach der üblichen Definition ist ein

Betrieb eine Organisation, deren Inhaber allein oder zusammen mit seinen Beschäftigten bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Das ist seit Jahrzehnten die Definition der Rechtsprechung. Wenn wir das auf konkrete Fälle anwenden, kommen wir in Teufels Küche. Nehmen Sie mal den Betrieb „Hauptbahnhof Berlin“: Würden dazu, wenn man das Gesetz anwendet, beispielsweise auch der Bahnhof Friedrichstrasse und der Bahnhof Zoo gehören? Der arbeitstechnische Zweck ist überall der gleiche. Wie grenzt man das ab? Bei der Bahn gibt es Tarifverträge, aber in anderen Fällen kann das genauso zweifelhaft sein.

Noch ein letzter Punkt. Wenn ein einzelner Arbeitnehmer seine tariflichen Rechte einklagt und der Arbeitgeber sich darauf beruft, eine andere Gewerkschaft habe mehr Mitglieder, dann gibt es keine Möglichkeit, dies wirklich zu klären. Es ist völlig offen, was dann eigentlich passiert, wenn im Individualprozess eine solche Frage nach dem anwendbaren Tarifvertrag auftaucht. Das müsste man im Prinzip genauso lösen wie im Bereich der Tariffähigkeit und der Tarifzuständigkeit, doch hat man dies bisher nicht getan. Es gibt noch sehr viel zu tun an diesem Gesetzentwurf.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage geht in Richtung der Tarifpluralität, die ja Ausgangspunkt für den Gesetzesentwurf ist. Direkte Frage an Sie, brauchen wir diesen Gesetzesentwurf überhaupt?

**Sachverständiger Prof. Dr. Däubler:** Wir brauchen ihn meines Erachtens überhaupt nicht. Die ganzen Probleme, die von vielen Leuten im Zusammenhang mit den Spartengewerkschaften gesehen werden, sind unter dem Recht vor 2010 entstanden. Es gibt keine einzige relevante Spartengewerkschaft, die nach 2010 neu entstanden wäre und die gestreikt hätte. Ich sehe insoweit kein Bedürfnis nach einer gesetzlichen Regelung.

**Abgeordnete Müller-Gemmecke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht an Herrn Baum, ob eine gesetzliche Tarifeinheit überhaupt notwendig ist. Prof. Dr. Papier hat gerade ausgeführt, dass es notwendig ist. Ich würde noch weiter fragen, was passiert denn durch das Gesetz tatsächlich? Wird es wirklich Betriebsfrieden geben? Oder wird nicht genau das Gegenteil passieren? Verschärft sich die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften? Eine Einschätzung von Ihnen, wie wird es denn mit den Kooperationen, die es bisher gibt, nach dem Gesetz aussehen? Wird es eher Kooperationen befördern oder eher verhindern?

**Sachverständiger Baum:** Jemand hat gesagt: Lieber ein schlechtes Gesetz als gar keins. Ich würde sagen: Lieber



kein Gesetz als ein verfassungswidriges. Herr Papier hat sehr fein unterschieden. Ich habe ihm genau zugehört. Er hat uns gewarnt, eine normative Regelung des Streikrechts aufzumachen. In Wahrheit ist aber Folgendes der Fall - das können sie aus der Begründung entnehmen: Die Bundesregierung wolle das Streikrecht nicht regeln, sagt sie, sie erläutert aber ausdrücklich, dass ein Arbeitskampf nicht der Sicherung der Tarifautonomie dient und damit rechtswidrig wird, soweit dem Tarifvertrag keine ordnende Funktion mehr zukommt. Da ist der Weg zum Arbeitsgericht geöffnet. Eine ordnende Funktion haben sie leider nicht mehr und deshalb können wir ihren Streik nicht anerkennen. Ich finde, im Mittelpunkt steht wirklich das Streikrecht. Gucken wir uns mal die Streikbilanz an, die in den letzten Jahrzehnten das Arbeitskampfgeschehen bestimmt hat. Das ist doch nicht katastrophal. Wir sind doch nicht ins Chaos gestürzt. Wir werden auch zukünftig nicht ins Chaos stürzen.

Ich meine, dass die Gefahr besteht, dass die Öffentlichkeit ganz generell gegen das Streikrecht mobilisiert wird - und das betrifft alle, auch den DGB. Das heißt also, dass eine Entfernung der öffentlichen Meinung von einem unabänderlichen Verfassungsgrundsatz stattfindet. Das ist das Streikrecht und das ist die Stellung der Minderheitengewerkschaften, die Sie, wenn sie nicht mehr streiken können, als Partner vergessen können. Wenn sie keinen Arbeitskampf mehr führen können, werden sie nicht mehr wahrgenommen. Dann können sie noch ein bisschen mitdiskutieren, aber sie werden im Grunde zu Sekundärgewerkschaften.

Zur Situation der Kooperation: Es ist hier von der vorgeschalteten Schlichtung die Rede gewesen. Schaden kann es nicht. Ich setze doch darauf, dass der Betrieb gemeinsame Interessen hat. Arbeitnehmer haben gemeinsame Interessen mit den Arbeitgebern. Die Arbeitnehmer haben auch untereinander gemeinsame Interessen, soweit sie nicht berufsspezifische Belange haben wie etwa die Piloten. Und da muss man doch irgendwo darauf setzen, das ist doch die Praxis, dass sie sich zusammenraufen und nicht plötzlich den Gesetzgeber benutzen, um ihre Auseinandersetzung zu führen. Also Ihre Frage beantworte ich damit, dass das relativ weitgehend gute Kooperationsklima, auch beispielsweise im Marburger Bund und ver.di, jetzt gestört wird durch dieses Gesetz und das wir aufpassen müssen, dass wir uns auch nicht in in-praktikable Regelungen verlieren. Das ist hier angedeutet oder deutlich ausgeführt worden.

Was ist ein Betrieb? Was macht man in einem Eilverfahren? Was macht der Richter in einem Eilverfahren, um die Mehrheitsverhältnisse festzustellen? Eine furchtbare

Vorstellung, was da los ist. Das Gesetz ist auch handwerklich nicht in Ordnung. Ich meine, dass der Bundestag vorsichtig sein sollte, auf diesen Weg zu gehen. Wir haben von dem Informationsfreiheitsgesetz Gebrauch gemacht und haben Akteneinsicht in den Ministerien gehabt. Da wurde natürlich die Verfassungsfrage kritisch diskutiert und nicht von allen ungeteilt akzeptiert. Hier steht eine verfassungsrechtliche Problematik drin, auf die ich mit aller Deutlichkeit hinweisen möchte, ganz abgesehen von den praktischen Schwierigkeiten und ganz abgesehen von dem Betriebsfrieden. Der wird gestört.

Vorsitzende Griese: Die Fragezeit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist beendet. Es beginnt wieder die Fraktion der CDU/CSU. Kollege Stracke bitte.

**Abgeordneter Stracke (CDU/CDU):** Meine Frage richtet sich an Herrn Vetter. Wie schätzen Sie hinsichtlich des einstweiligen Rechtsschutzes, aber auch des Individualprozesses die Überlegungen im Rahmen des Gesetzesentwurfes ein? Wie kann man das im Ergebnis aus Sicht des Arbeitgebers nachweisen? Wie ist Ihre Einschätzung dazu?

**Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit):** Vielen Dank, für die Frage, die jetzt mehr die technische Umsetzung betrifft und bei der ich wirklich bitten würde, noch einmal darüber nachzudenken.

Erstens: Im einstweiligen Verfügungsverfahren kann die Mehrheit überhaupt nie festgestellt werden. Wir brauchen dazu ein Geheimverfahren, das geht im einstweiligen Verfügungsverfahren leider nicht. Da kann nichts glaubhaft gemacht werden. Keine Gewerkschaft kennt die Mitgliederzahlen der anderen betroffenen Gewerkschaft, der Arbeitgeber kennt sie auch nicht. Der Arbeitgeberverband kennt sie auch nicht. Meines Erachtens ist es ausgeschlossen, im einstweiligen Verfügungsverfahren Mehrheitsverhältnisse festzustellen. Das bedeutet meiner Einschätzung nach auch, dass die Gerichte sich in das Streikrecht nicht einmischen werden. Es wird hier befürchtet, dass die Gerichte - und diese Erwartungen werden auch in der Gesetzesbegründung gehegt - deswegen Streiks verbieten könnten. Meines Erachtens scheidet das aus. Die Gerichte haben nichts mit Prognose oder Wahrscheinlichkeiten zu tun. Die Gerichte müssen Feststellungen treffen. Die Gerichte können im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht feststellen, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat. Schon deswegen nicht, weil wir unterschiedliche relevante Zeitpunkte haben. Wie lange streikt die GDL jetzt? Ich weiß es nicht genau. Monate jedenfalls. Jede Gewerkschaft kann doch sagen, ich streike,



weil ich dadurch auch besonders gute Streikziele erreichen und viele Mitglieder gewinnen will. Das Mehrheitsverhältnis ist aber nach dem Gesetzentwurf relevant am Tag des zuletzt abgeschlossenen Tarifvertrags, des abgeschlossenen Tarifvertrags im Moment des Streiks. Ich kann als Richter überhaupt nicht beurteilen, welche Gewerkschaft die Mehrheit ist und kann mich deswegen aus unserer Sicht nach Verhältnismäßigkeitsgrundsätzen überhaupt nicht einmischen.

Zweitens: In einem normalen Verfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wo es um die Durchsetzung und Anwendung von Tarifnormen geht, kann niemals festgestellt werden, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat. Da nützt auch eine notarielle Beurkundung nichts, weil weder die eine noch die andere Gewerkschaft am Verfahren beteiligt ist. Der Arbeitnehmer kann nicht einmal einen schlüssigen Beweis anbieten, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat. Der Gesetzentwurf sieht hierfür, aber nur für einen ganz besonderen Fall des Streits zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren vor. Wir halten dieses arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren für geeignet, diese Frage festzustellen. Aber wir meinen auch, diese Frage kann nie im Urteilsverfahren ohne Beteiligung aller in Frage gekommenen Gewerkschaften, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände geklärt werden.

Es muss ähnlich, wie wir es schon beim Gewerkschaftsbegriff im § 97 Abs. 5 Arbeitsgerichtsgesetz haben, unserer Auffassung nach zwingend eine Aussetzungsmöglichkeit des Verfahrens, des normalen Urteils, des normalen individualen Verfahrens erfolgen, um die Feststellung in einem gesonderten Beschlussverfahren zu ermöglichen, welche Gewerkschaft in welchem Betrieb die Mehrheit hat. In diesem Verfahren ist unserer Ansicht nach unproblematisch, dass das Gericht den Betriebsbegriff festlegt, dass das Gericht sagt, welche Arbeitnehmer zu zählen sind und welche nicht zu zählen sind. Irgendwann wird das in Einzelfällen durch das BAG geklärt. Aber, dass das Gericht diese Feststellung trifft, dass das Gericht alle Gewerkschaften beteiligt, die in Betracht kommen, dass das Gericht einen Notar aussucht und die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Arbeitgeber dazu bringt, die beteiligt sind, da gilt der Beihilfegrundsatz. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Beteiligte verpflichtet ist, am Verfahren mitzuwirken. Und dass es natürlich zu seinen Lasten geht, wenn er nicht mitwirkt. Aber das Gericht kann jedem aufgeben mitzuwirken und kann von jedem verlangen, dass er dem Notar gegenüber bestimmte Erklärungen abgibt. Natürlich kann das Gericht auch

vom Notar verlangen, bestimmte Methoden der Feststellung anzuwenden, welche Arbeitnehmer er geprüft hat, ob er es stichprobenartig gemacht hat, ob er alle gefragt hat. Natürlich muss sich das Gericht sicher eine Überzeugung von der Richtigkeit einer solchen Mehrheitsentscheidung beschaffen. Das Gericht braucht die Grundlagen und könnte dem Notar aufgeben, bestimmte Vorgehensweisen durchzuführen und bestimmte Feststellungen zu treffen.

Wir bitten also darum, damit das überhaupt praktikabel wird, den § 99 Abs. 5 einzuführen, ähnlich wie beim § 97 Abs. 5, der wenigstens eine Aussetzung des normalen Urteilsverfahrens mit einem nachfolgenden Beschlussverfahren vorsieht, indem verbindlich geklärt wird, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat.

**Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU):** Meine beiden Fragen richten sich an Professor Thüsing. Sie haben eben das bestätigt, was viele Sachverständige auch sagen, dass das Gesetz eine stabilisierende Wirkung hat. Auf der anderen Seite bezweifeln Sie jedoch die Signifikanz des Kooperationsgrades, inwiefern dieser zunimmt. Sie schlagen u.a. Verfahrensregeln vor, die Sie gerade ausgeführt haben, Thema Streitschlichtung, Ankündigungspflichten usw. Erstens: Welche Unternehmen, Branchen und Bereiche haben Sie dort im Visier und wie grenzen Sie diese ab? Zweitens: Was halten Sie von dem Argument, was gerade von Herrn Professor Papier ausgeführt wurde, dass man das Gesetz jetzt nicht mit solchen Dingen überfrachten sollte?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Es ist schon von einigen die Hoffnung geäußert worden, dass zumindest im Bereich der Verhältnismäßigkeit das Gericht wird prüfen können, ob der eine oder andere Arbeitskampf über sein Ziel hinausgeschossen ist. Das Problem ist die Verhältnismäßigkeit und das ist ein derart vager Begriff, dass man aus ihm alles oder nichts herausziehen kann und sich gerade auch im einstweiligen Rechtsschutz – Herr Vetter hatte das schon angedeutet – kein Gericht auf die Position stellen wird, weil in nur wenigen Betrieben dieser Tarifvertrag Anwendung finden wird, vielleicht auch in keinem, das wissen wir aber nicht. So ist dieser Streik durch eine einstweilige Verfügung abzubrechen. Ich halte das für ein völlig unwahrscheinliches Szenario. Deswegen können wir nur darauf hoffen, diesen materiellen Begriff der Verhältnismäßigkeit zu ersetzen durch prozessuale Schritte, Angemessenheit durch Verfahren, dass wir also versuchen, durch Ankündigungspflichten, durch Schlichtungsversuche den Streik so weit wie möglich herauszudrehen, ohne dabei das Kräfteverhältnis zu beeinträchtigen.



Welche Branchen sind damit gemeint? Das sind die Branchen, auf die die Öffentlichkeit besonders angewiesen ist. Wenn ein Streik in einem Automobilkonzern passiert, dann mag man seine Wagen später bekommen. Das ist aber nicht von gleicher Wichtigkeit, als wenn die Berliner Verkehrsbetriebe streiken oder die Kita geschlossen ist, weil arbeitskampfbedingt die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nicht zur Verfügung stehen. Das heißt, man müsste sich anschauen, welche Branchen sind uns so wichtig, dass wir sagen, hier braucht es besondere Spielregeln, um die Öffentlichkeit in den Interessenausgleich mit einzubeziehen. Dort kann man den Bogen unterschiedlich weit spannen. Man kann sagen, dass es die kritischen Strukturen Bahn- und Luftverkehr sind. Beim ÖPNV ist es so, dass Sie Ihr Monatsticket kaufen, und der Streik geht eine Woche lang. Sie zahlen trotzdem den vollen Monatsbeitrag und können nicht mindern. Der Streik wird auf dem Rücken der Öffentlichkeit ausgetragen. Man kann weitergehen, man kann die Schulen mit hineinnehmen, man könnte die Bundeswasserstraßen hineinnehmen. Der Streik der Schleusenwärter war nicht so erfolgreich, weil er den Bund finanziell ins Mark getroffen hätte. Der hat an jedem Tag das Streikgeld verdient, weil das ausgefallene Geld, die Löhne höher waren als das, was er an Schleusengebühren eingenommen hätte. Aber die Belastung der Öffentlichkeit war eine so große, dass man hier Druck erzeugen konnte. Man kann sich diese Branchen anschauen. Die Vorbilder aus dem Ausland liegen auf dem Tisch. Dort ist eine Abgrenzung gelungen. Warum sollte hier diese Abgrenzung nicht gelingen? Es ist eine Frage des politischen Willens.

Der politische Wille beantwortet auch die zweite Frage. Jetzt ist die Zeit, jetzt ist die Stunde. Wann, wenn nicht jetzt soll eine solche Regelung gelingen? Diese Frage des Arbeitskampfes im Bereich der Daseinsfürsorge ist in angemessenen Stilregeln zu führen. Wenn man jetzt nicht den Mut hat, wird man ihn auch nicht später haben. Ich glaube, es ist sinnvoll, die Tarifeinheit zu adressieren als ein Problem der Entsolidarisierung. Es ist aber genauso sinnvoll und genauso machbar, die Kooperation zwischen den Gewerkschaften zu stärken und Anreize zu setzen, dass Gewerkschaften nicht vor den Tisch gesetzt bzw. ausgegrenzt werden. Aber gleichzeitig sollte die Öffentlichkeit gestärkt werden. Man muss nur den politischen Willen haben.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Vertreter von BDA und den Deutschen Gewerkschaftsbund. Hat nach Ihrer Übersicht, die Sie haben, was die letzten Jahrzehnte angeht, die

alte Regelung zur Tarifeinheit, die bis 2010 zur Anwendung gekommen ist, die Gründung von sogenannten Berufsgewerkschaften verhindert oder die Existenz untergraben? Wenn jetzt der neue Vorschlag, der gesetzlich vorgesehen ist zur Tarifeinheit, in Kraft treten würde, würden die Situationen, wenn sich die Gewerkschaften nicht auf einen gemeinsamen Weg einigen oder Verständigung erzielen, tatsächlich abgezählt? Es würde pro Betrieb, wer die Mehrheit hat, dazu führen, dass Gewerkschaften, die heute noch Tarifverträge abschließen und verhandeln, gänzlich verschwinden würden, weil sie voraussichtlich in keinem Betrieb über eine Mehrheit verfügen würden. Würde diese neue Regelung der Tarifeinheit dazu führen, dass von den heute verhandelnden Arbeitnehmerorganisationen eine, was das Tarifgeschehen angeht, gänzlich verschwinden würde?

**Sachverständiger Dr. Göhner** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich beantworte beide Fragen mit nein. Nach meiner Einschätzung will dieses Gesetz seine Wirkung entfalten als Bremsklotz gegen eine weitere Zerlegung der Tarifautonomie. Das möchte ich Ihnen mit einem Beispiel belegen. Nachdem das BAG die Tarifeinheit faktisch aufgehoben hat, haben sieben Fluglotsen bei Airbus in Hamburg in einem Betrieb mit 12.000 Beschäftigten unmittelbar, nachdem ein Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer – auch für die dortigen Fluglotsen mit Facharbeiterlöhnen von 25 Euro aufwärts vereinbart wurde, einen eigenen Tarifvertrag verlangt und diese sieben haben gestreikt.

Herr Vetter, da gibt es keinerlei Problem in irgendeinem Verfahren. Da weiß jeder der Beteiligten, dass die sieben eine absolute Minderheit darstellen. Selbst im Betriebsrat bei Airbus in Hamburg sind mehr ausgewiesene IG-Metall-Mitglieder als diese sieben, die gestreikt haben, und nicht nur den Betrieb in Hamburg stilllegen konnten, sondern auch gleichzeitig auch, wenn der Werksverkehr von Airbus-Toulouse nicht mehr funktioniert, auch noch in Toulouse entsprechende Wirkung erzeugen konnten. Hier würde, falls es zum Streik käme, jeder Richter sagen, das muss unverhältnismäßig sein, weil eine krasse, kleine Minderheit, trotz Tarifvertrag für alle, einen entsprechenden Streik durchführt. Ich bin davon überzeugt, es würde zu diesem Verfahren gar nicht kommen, weil die sieben, die tatsächlich gestreikt haben, sich vorher überlegen werden, wollen wir für einen Tarifvertrag streiken, der gar nicht anwendbar ist. Ich glaube, er wäre gar nicht organisierbar gewesen. Selbst wenn sie das gemacht hätten, hätten die Beteiligten ihnen gesagt, ihr lauft hier Gefahr, sofort aufzulaufen.



Das zweite Beispiel ist der Frankfurter Flughafen. 20.000 Beschäftigte, 160 Parkplatzanweiser für Flugzeuge haben gestreikt. 160 von insgesamt 200. Geradezu offensichtlich, dass das eine verschwindende Minderheit sein würde. Da brauchen wir, Herr Vetter, kein Beweisverfahren. Ich behaupte, schon im Vorfeld wird die Gewerkschaft sich sehr überlegen, ob sie angesichts der klaren Mehrheitslage und der Nichtanwendbarkeit ihres Tarifvertrages einen solchen Streik vom Zaun brechen wollte.

Das Dritte: Es hat in der Vergangenheit unter der Tarifeinheit trotz Einheitsgewerkschaften Spartengewerkschaften gegeben, die in einem Betrieb klare Mehrheiten bilden konnten, unter anderem zum Beispiel der Marburger Bund. Und das wird auch in Zukunft möglich sein. Gewerkschaften werden nämlich in diesem Gesetz gleich behandelt. Jede Gewerkschaft hat die Chance, eine Mehrheit zu bilden. Und das ist, ob man es gut oder schlecht findet, keineswegs immer die Einheitsgewerkschaft. Es gibt eine Reihe von Beispielen dafür, dass auch kleine Gewerkschaften eine Mehrheit in einem Betrieb bilden können.

**Sachverständiger Hoffmann** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Dem Deutschen Gewerkschaftsbund geht es nicht darum, dass existierende Gewerkschaften zurückgedrängt werden, so dass wir grundsätzlich neue Gewerkschaften verhindern wollen. Worum es uns geht, ist, dass wir bei Gewerkschaftspluralität die Einheit wahren: ein Tarifvertrag, ein Betrieb, und deshalb in Kooperation mit diesen Gewerkschaften gehen. Wenn sie Partikularinteressen vertreten, sind wir da anderer Auffassung.

**Vorsitzende Griese:** Wir kommen zur nächsten Frageunde der SPD.

**Abgeordneter Rützel** (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben jetzt viel über besondere Regelungen in der Daseinsvorsorge gehört, z. B. vorgelagerte Schlichtung oder frühere Ankündigung von Streiks. Wie sehen Sie besondere Regelungen in der Daseinsvorsorge? Die gleiche Frage ist an Herrn Prof. Düwell gerichtet.

**Sachverständiger Hoffmann** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Da sind alle acht DGB-Gewerkschaften einheitlich positioniert. Eingriffe bei der öffentlichen Daseinsvorsorge, so wie sie jetzt diskutiert werden, halten wir überhaupt nicht für zielführend und lehnen wir schlicht und ergreifend ab. Wir haben viele Regelungen in unseren Tarifverträgen, wo wir beispielsweise darauf eingehen, dass Notdienste eingerichtet oder Ankündigungsfristen bei der öffentlichen Daseinsvorsorge eingehalten werden.

Wir haben autonome Regelungen zwischen den Tarifparteien, wenn es um Schlichtung geht. Zahlreiche Schlichtungsverfahren sind die ultima ratio, so dass das, was jetzt hier noch ins Gesetz eingebracht werden soll, von uns abgelehnt wird.

**Sachverständiger Prof. Düwell:** Ich bin direkt Betroffener. Ich komme, wie Herr Thüsing gesagt hat, aus dem fernen Osten, kann ab morgen nicht mehr Bahn fahren. Das beeinträchtigt mich natürlich enorm. Aber dennoch würde ich warnen, jetzt auf die Schnelle so ein Gesetz loszutreten. Denn das würde von der Öffentlichkeit natürlich als „heiß genäht“ angesehen werden. Ich empfehle, hier dabei zu bleiben, die Probleme Tarifpluralität und Kollision zu regeln. Da gibt es sicherlich auch noch etwas Nachbesserungsbedarf. Herr Vetter hat es gesagt. Warum wird nicht einfach der § 97 Arbeitsgerichtsgesetz bei § 99 Neufassung in Bezug genommen? Dann hätten wir manches praktische Problem einfach und schnell ohne neuen Formulierungsvorschlag gelöst. Mein Petitionum ist: Abtrennen der Diskussion Daseinsvorsorge – Eingriff in das Streik- und Arbeitskämpfrecht. Da muss der Gesetzgeber einen langen Anlauf nehmen, um dort einen Treffer landen zu können.

**Abgeordneter Kapschack** (SPD): Ich habe eine Frage an Prof. Dr. Düwell. Da geht es etwas um Technik und für einen Nichtjuristen um Aufklärung, die Sie hoffentlich liefern können. Der Gesetzentwurf sieht für das Verfahren zur Entscheidung über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag das sogenannte Beschlussverfahren vor. Warum ist dieses Verfahren dem Urteilsverfahren vorzuziehen?

**Sachverständiger Prof. Düwell:** Wir haben zwei Verfahrensarten. Herr Vetter hat davon schon gesprochen. Das Urteilsverfahren. Da geht es um die individuellen Ansprüche eines einzelnen Arbeitnehmers, in der Regel gegen den Arbeitgeber gerichtet. Dann haben wir ein Beschlussverfahren. Da sind alle beteiligt, deren Rechte betroffen sind, so dass eine Entscheidung unter Berücksichtigung aller Interessen ergeht. Dort muss der Richter von Amts wegen tätig werden und entsprechend auch aufklären.

Das ist hier das richtige Verfahren; denn wenn es um die Frage geht, ob eine Gewerkschaft Mehrheitsgewerkschaft ist, dann muss von Amts wegen ermittelt werden. Dann kann es nicht daran scheitern, dass vielleicht ein Anwalt nicht so optimal vorträgt. Da muss die Verantwortung beim Richter für das richtige Ergebnis liegen. Deswegen würde ich hier bitten, das, was Herr Vetter gesagt hat, ernst zu nehmen. Dieses Beschlussverfahren sollte noch



stärker ausgestaltet werden. Insbesondere die Verbindung zwischen dem Urteilsverfahren, wenn ein Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag, den er für den wirksamen Tarifvertrag hält, klagt, und der Arbeitgeber einwendet, dieser Tarifvertrag ist aber unwirksam, weil eben § 4a TVG gilt. Hier muss eine Brücke zum Beschlussverfahren durch eine zwingende Aussetzungspflicht bestehen.

Und noch eine Anregung zu § 97 AGG: Bei der Frage der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit hat der Gesetzgeber für Beschleunigung gesorgt, indem er die Eingangsinstantz, die zweite Instanz dort gesetzt hat. Warum sollte das nicht auch hier gehen? In solchen Verfahren ist eine lange Zeit, drei Jahre bis zur Entscheidung des BAG, unangemessen. Hier sollte auch eine Beschleunigung stattfinden. Ich weiß, damit mache ich mir keine Freunde, aber ich bin ja heute nicht hier, um mir Freunde zu machen.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben von Herrn Baum und von Herrn Däubler gehört, dass wir dieses Gesetz gar nicht brauchen. Mich würde interessieren, welche Entwicklung Sie in der Tariflandschaft sehen, wenn der Grundsatz der Tarifeinheit nicht gesetzlich geregelt wird.

**Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Wir haben bereits heute über 105 Gewerkschaften, die nicht dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehören. Viele von ihnen haben bisher für sich keine Tarifvertragsfähigkeit reklamiert. Wir sehen aber Gefährdungen, dass aufgrund der Veränderung von wirtschaftlichen Strukturen, beispielsweise bedingt durch Outsourcing, Partikularinteressen regelrecht aufgefordert werden, sich zu artikulieren. Deshalb halten wir eine Regelung für notwendig, um einer solchen von uns beobachteten Entwicklung entgegenzutreten zu können. Wir brauchen hier sozusagen eine "firewall", damit der Grundsatz, ein Betrieb – ein Tarifvertrag, mittel- und langfristig aufgrund auch von wirtschaftlichen Strukturveränderungen nicht gefährdet wird.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Ich habe noch eine ergänzende Frage an Herrn Prof. Papier zur Daseinsvorsorge. Wie ist Ihre Einschätzung dazu, besondere Regelungen zur Daseinsvorsorge zu treffen? Würde das das Gesetz vor dem Bundesverfassungsgericht stabiler machen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h.c. Papier:** Ich würde dringend davon abraten, mit diesem Gesetzesvorhaben Fragen der Einschränkung des Streikrechts mit regeln zu wollen. Da teile ich auch die Auffassung des Kollegen Düwell. Das wäre ein Schuss aus der Hüfte, in aller

Schnelligkeit vorgenommen. Das wird in jedem Fall schiefgehen. Das vorliegende Gesetzesvorhaben hat eine andere Zielrichtung. Die ist wichtig. Hier wird ein Zustand der augenblicklichen Gesetzeslosigkeit behoben. Der Gesetzgeber ist nicht nur berechtigt, in meinen Augen nach der Wesentlichkeitsrechtsprechung auch verpflichtet, die Rahmenbedingungen für eine funktionsfähige Tarifautonomie zu setzen. Dem kommt er nach. Man kann nun nach dem Motto, wer Gesetze sät, wird Rechtstreitigkeiten ernten, natürlich davon ausgehen, dass es zu allen möglichen Fragen Rechtstreitigkeiten geben wird: Auslegung des Betriebsbegriffes, Zuständigkeiten, Abgrenzung des Beschlussverfahrens vom Urteilsverfahren - das ist ganz normal. Bei jeder Gesetzesregelung wird es Auslegungs- und Anwendungsfragen geben. Dazu ist die Fachgerichtsbarkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit da.

Wenn der Gesetzgeber sich anschickt, die Rahmenbedingungen des Arbeitskampfrechtes zu normieren, dann mag er das tun. Ich bin sogar der Meinung, es sollte eigentlich geschehen. Ich wiederhole, nach der Wesentlichkeitsrechtsprechung hat der parlamentarische Gesetzgeber, der demokratisch legitimierte Gesetzgeber, die wesentlichen, die grundlegenden Entscheidungen bei der Ausübung der Grundrechte zu treffen. Im Arbeitskampfrecht fehlt das seit Jahrzehnten. Das will ich gar nicht begrüßen, das will ich im Gegenteil beanstanden, aber ich warne davor, das so jetzt auf die Schnelle und speziell nur im Bereich der Daseinsvorsorge zu tun. Ja, meine Damen und Herren Abgeordneten, wer bestimmt, was Daseinsvorsorge ist? Hier sind alle möglichen Branchen erwähnt worden. Ich könnte noch einige hinzufügen, etwa Gesundheitswesen im weitesten Sinne usw. Hier würde ein Fass aufgemacht werden, was auf die Schnelle und in dieser sektoralen Behandlung nicht problembewältigend behandelt werden könnte. Deshalb meine Empfehlung, dieses Problem der Rahmenbedingungen oder der gesetzgeberischen Schaffung von Rahmenbedingungen für das Arbeitskampfrecht, wenn man es denn politisch angehen möchte, dann aber wirklich nach grundlegender und extensiver Vorbereitung und nicht verknüpfend mit diesem ganz wichtigen, aber doch begrenzt auf eine bestimmte Zielrichtung ausgerichteten Gesetzgebungsverfahren zu lösen.

**Vorsitzende Griese:** Dann kommen wir zu der Runde der Fraktion DIE LINKE. und es beginnt der Kollege Ernst.

**Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.):** Herr Prof. Däubler, ich möchte gern nochmal nachfragen wollen, was Sie bezüglich des Streikrechts im Bereich der Daseinsvorsorge und bei kritischen Infrastrukturmaßnahmen halten. Ich



würde aber bitten, vielleicht noch ein wenig Zeit für eine Frage an Herrn Prof. Papier übrig zu lassen, dem ich auch noch eine Frage stellen möchte. Wenn es schon nicht um eine direkte Einschränkung des Streikrechtes geht - das haben Sie gesagt, angesichts der Ausführungen von Herrn Göhner, wie das neue Gesetz wirkt -, würden Sie dann von einer indirekten Einschränkung des Streikrechtes reden wollen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Däubler:** Daseinsvorsorge ist ein viel gebrauchter Begriff in der Tagespresse, aber sie ist kein Rechtsbegriff. Das hat zur Konsequenz, dass man überhaupt nicht weiß, welche Bereiche eine solche Regelung erfassen würde. Das ist übrigens ein Problem, dass sich auch im Gesetzentwurf stellt, wo von „Wertschöpfungsketten“ die Rede ist. Was gehört alles dazu? Welche Zulieferer rechnen wir mit und welche nicht? Ich will darauf nur hinweisen.

Zweiter Punkt: Schlichtung zu verlangen und Ankündigungsfristen ist ein Eingriff in das Streikrecht. Es ist erstaunlich, wenn das in Deutschland passiert, wo wir eines der streikärmsten Länder Europas sind. Wir werden nur noch von der Schweiz und Österreich übertroffen, wenn man in Österreich den Generalstreik nicht mitzählt, der vor einer Reihe von Jahren dort mal wegen der Rentenfrage durchgeführt wurde. Ausgerechnet Deutschland reduziert dann also das Streikrecht noch weiter. Ich darf auch daran erinnern, dass der Europarat vor über 10 Jahren durch das Ministerkomitee die Bundesrepublik mit Zweidrittel-Mehrheit aufgefordert hat, ihr Arbeitskampfrecht zu verändern, und zwar in zwei Punkten. Es soll erstens jede Gewerkschaft das Recht haben, auch für andere als tarifliche Ziele zu streiken, und man soll zweitens genau wie in Frankreich, Italien, Spanien oder Portugal auch einem reinen Arbeitnehmerkollektiv das Streikrecht einräumen. Da ist bisher überhaupt nichts geschehen. Insbesondere bei der ersten Frage ist das im Grunde erstaunlich, dass man keinerlei Konsequenz aus dem gezogen hat, was immerhin ein übernationales Gremium mit Zweidrittel-Mehrheit beschlossen hat. Daran will ich nur erinnern. Das wäre eigentlich der richtige Fokus und nicht die weitere Beschränkung des eh schon bescheidenen Streikrechtes.

**Sachverständiger Prof. Dr. Dres. h. c. Papier:** Nach der gegenwärtigen Rechtslage bestehen keine gesetzlichen Normierungen der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Arbeitskampfrechts. Das ist Richterrecht. Ich sage einmal ganz offen, die dritte Gewalt ist offenbar auch überfordert, hier wirklich klare Vorgaben für die Ausübung des Streikrechtes zu setzen. Der Gesetzgeber sollte an sich hier schon, seiner verfassungsrechtlichen

Aufgabe gemäß, die Rahmenbedingungen normieren. Aber solange das nicht geschieht, werden die Gerichte die Frage der Zulässigkeit eines Streiks unter anderem nach dem Maßstab der Verhältnismäßigkeit beurteilen. Die Verhältnismäßigkeit stellt auf den Einzelfall ab. Die Angemessenheit der Streikmaßnahmen, also die Proportionalität zwischen dem Anlass des Streiks und dem Ziel des Streiks aus der Sicht der Gewerkschaft auf der einen Seite und der Berücksichtigung des Schadens, des Ausmaßes, der Nachteile auf der anderen Seite oder für das gemeine Wohl, all dies ist gegeneinander abzuwägen. Deshalb sehe ich mich gar nicht in der Lage zu sagen, im Falle des Streikaufrufs einer Spartengewerkschaft wird es per se zur Unzulässigkeitsklärung durch die Arbeitsgerichte kommen. Das ist eine Verhältnismäßigkeitsabwägung.

Es wird auch darauf ankommen, inwieweit die Frage, ob der Streik von einer Minderheitsgewerkschaft ausgerufen wird, wirklich geklärt ist, evident ist. Es hat im Allgemeinen noch kein Beschlussverfahren stattgefunden, so dass nicht inter omnes - im Verhältnis zu allen - feststeht, dies ist eine Minderheitsgewerkschaft. Es kann nach Lage der Dinge sein, dass diese Frage offen ist. Dann wird sich der Arbeitsrichter, der im Eilverfahren über die Zulässigkeit eines Arbeitskampfes zu entscheiden hat, natürlich schon überlegen, ob er gewissermaßen hier unterstellt, das sei eine Minderheitsgewerkschaft, deren Tarifvertrag sowieso keine Geltung erlangen wird. Er wird das offenlassen. Wie der Arbeitsrichter entscheiden wird, das kann schon gar nicht hier vorab geklärt werden.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Jetzt kommen wir noch einmal zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke bitte.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Herr Baum, es gibt so viele Themen, aber ich möchte es Ihnen ein Stück weit selber überlassen, was Sie noch einmal kommentieren wollen oder was nicht. Ist es nun ein Eingriff indirekt oder direkt ins Streikrecht? Sie hatten vorhin nur kurz gesagt, ja, der Betriebsfrieden wird gestört. Vielleicht wollen Sie dazu noch einmal etwas sagen? Mich würde interessieren, ob das Mehrheitsprinzip im Betrieb das richtige Prinzip ist, wenn es um die Tarifeinheit geht. Nachzeichnungsrecht wäre auch noch so ein Thema, wo ich einen Kommentar hören möchte. Aber, suchen Sie sich einfach heraus, was Sie für richtig finden. Wir haben nun einmal wenig Zeit.

**Vorsitzende Griese:** Solche Angebote gibt es hier selten. Herr Baum, bitte sehr.





**Sachverständiger Baum:** Ich habe schon einiges beim Suchen gefunden. Die ganze Konstruktion beruht darauf, dass die Mehrheit letztlich entscheidet - die Mehrheitsgewerkschaft. Soll denn ein Zustand eintreten, dass die Mehrheitsgewerkschaft einen Vertrag abgeschlossen hat und die Minderheitsgewerkschaft weiter streikt? Das wird doch ausgeschlossen, sonst bricht doch die ganze Konstruktion zusammen. Im Grunde ist die Tarifeinheit ohne Einschränkung des Streikrechts gar nicht zu haben, das sollten wir ganz ehrlich sagen. Das hat der Kollege Fuchs aus der CDU/CSU-Fraktion noch einmal ganz klar gesagt. Wir sollten diese Frage nicht in der Gesetzesbegründung verstecken. Sie ist da versteckt. Das ist mein Eindruck.

Das Zweite ist die Daseinsvorsorge. Ich stimme voll dem zu, was hier ablehnend gesagt worden ist. Wir machen ein Fass auf, Herr Papier. Die Abgrenzung wird schwierig sein und es wird - Herr Hoffmann, Sie haben da vollkommen Recht - Bereiche treffen, die selbstverständlich bestreikt werden. Streiks sind unangenehm. Unsere ganze Verfassung ist manchmal sehr unangenehm, wenn sie ernstgenommen wird - auch an diesem Punkt. Ich warne davor, dieses Terrain überhaupt zu betreten. Verkehr ist wichtig, die Bahn hat einen Notfahrplan, ein Drittel der Züge fahren. Beim Güterverkehr werden, so habe ich heute gelesen, nur 15 % durch die Bahn transportiert. Hier wird doch nicht das ganze Land lahmgelegt!

Herr Dr. Göhner, diese Beispiele sind erschreckend, die Sie genannt haben, aber sollen wir uns an solchen Extrembeispielen orientieren? Das kann doch nicht dazu führen, dass wir ein verfassungswidriges Gesetz machen.

Jetzt noch eine letzte Bemerkung zum Verhalten der Arbeitgeber. Ich stelle fest, dass die Arbeitgeber sich der Tarifbindung immer weiter entziehen. Sie gehen in Arbeitgeberverbände, die keine Allgemeinverbindlichkeit der Verträge vorsehen. Hier gibt es eine Funktionsstörung der Tarifautonomie auf Seiten auch der Arbeitgeber. Das kann man im Einzelnen nachweisen. Das führt jetzt hier zu weit.

Zur letzten Frage, Kooperationsklima, Frau Müller-Gemmeke - das wurde schon ausgeführt. Ich kann das nur noch einmal unterstreichen, sobald wir da hineinfunkeln und nicht einem vernünftigen Selbstlauf im Hinblick auf Kompromiss und Kooperation den Weg offenhalten, wenn wir hier praktisch den Streit gesetzlich vorprogrammieren, wird es künftig keine gute Kooperation geben oder jedenfalls weniger als heute.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Frau Müller-Gemmeke, möchten Sie noch einmal nachfragen? Bitte sehr.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Dann würde ich noch einmal nachfragen, wie das mit dem Nachzeichnungsrecht ist. Das soll den Eingriff in die Koalitionsfreiheit abfedern. Sehen Sie das als wirkliche Abfederung oder reicht das nicht aus?

**Sachverständiger Baum:** Nein. Ich sehe das als eine reine Alibiveranstaltung, die den Kern der Sache nicht trifft.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Dann würde ich noch einmal nachfragen zum Mehrheitsprinzip. Könnten Sie dazu noch einmal etwas sagen? Ist die Mehrheit im Prinzip der richtige Weg, die Tarifeinheit zu regeln?

**Sachverständiger Baum:** Es gibt sehr viele Stellungnahmen, die ich gelesen habe, die eindrücklich begründen, dass das Mehrheitsprinzip im Betrieb nichts zu suchen hat. Es ist im Grunde eine politische Kategorie und keine, die sich auf den Betrieb übertragen lässt.

**Vorsitzende Griese:** Damit schließen wir diese Runde und kommen zu dem, was wir eine freie Runde nennen, wo noch Nachfragen von Seiten der Abgeordneten gestellt werden können. Zuerst hat sich der Kollege Strebl von der CDU/CSU gemeldet.

**Abgeordneter Strebl (CDU/CSU):** Meine Frage geht an Herrn Dauderstädt. Sie betrifft die Themen Nachzeichnungsanspruch und Vortragsrecht. Halten Sie es für ein geeignetes Instrument, kleinere Gewerkschaften an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen? Halten Sie das vorgesehene Verfahren zur Feststellung der Mitgliederzahlen mit dem Grundsatz auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer vereinbar?

**Sachverständiger Dauderstädt (dbb beamtenbund und tarifunion):** Die Frage, ob die Kompensationsinstrumente für die mitgliederschwächere Gewerkschaft geeignet sind, deren Rechte noch zu sichern, kann ich klar verneinen. Das Nachzeichnungsrecht ist zwar geeignet, Tarifbindung für die eigenen Mitglieder herzustellen, wird aber häufig dazu führen müssen, dass die eigenen Ziele, die vielleicht andere waren als die der mitgliederstärkeren Gewerkschaft, gelehnet werden müssten. Deswegen stelle ich mir vor, dass vielfach die Minderheitsgewerkschaft von dem Nachzeichnungsrecht gar keinen Gebrauch machen wird, um nicht ihre eigene Identität zu verlieren.

Was das Anhörungsrecht angeht, da kann man sagen, das ist zwar erst einmal ein faires Verfahren und man wird dann auch ankündigen müssen als Arbeitgeber, dass man überhaupt Tarifverhandlungen beginnt, aber das kann



eine Alibiveranstaltung sein. Da wird ein Termin gemacht, man hört das an, aber man realisiert es nicht, man setzt es nicht um. Wer will wirklich kontrollieren, ob sich bei dieser Anhörung ernsthaft mit den Argumenten der Minderheitsgewerkschaft auseinandergesetzt wird oder nicht?

Was die Zählverfahrensweise angeht, sind hier schon viele Argumente ausgetauscht worden. Ich glaube, dass das Recht auf informationelle Selbstbestimmung jedem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, seine Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft nicht offenbaren zu müssen. Damit wäre jedes Zählverfahren mit einem Fragezeichen zu versehen sein. Derjenige, der sich verweigert – zu Recht verweigert –, wird nicht mitgezählt. Damit werden die Stärkeverhältnisse der Gewerkschaften vielleicht falsch eingeschätzt. Man muss auch sehen – und da komme ich noch einmal auf die Ausgangsthese von Herrn Göhner zurück –, dass es eben in vielen Betrieben nur um eine einzige Stimme möglicherweise gehen kann. Wer die Mehrheit hat, das ist nicht von vornherein klar, wie das vielleicht bei Airbus oder anderen großen Firmen der Fall sein mag. Aber wenn die Konkurrenz sehr heftig ist, kann einer, der wechselt, auch die Tarifzuständigkeit dann mit sich nehmen – und das ist problematisch.

Der Gesetzgeber würde im Übrigen der mitgliederstärkeren Gewerkschaft die Kompetenz einräumen, durch Toleranz einer kleineren Gewerkschaft in einem bestimmten Bereich, wo man ihnen freien Lauf lassen kann, also z.B. ver.di als sicherlich mitgliederstärkste Organisation bei Lufthansa, die keine Tarifverträge für Piloten abschließt und Cockpit dort den freien Raum belässt, umgekehrt aber, wenn sie sich entscheidet, da aggressiv tätig zu werden, die Minderheitsgewerkschaft durch ihre eigene Zuständigkeit zu verdrängen. Das ist eine Verlagerung der Kompetenz auf den Wettbewerber, das scheint mir auch mehr als fragwürdig zu sein.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Auch meine Frage geht an Herrn Dauderstädt vom DBB. Der Gesetzentwurf will eine Gefährdung der Akzeptanz betrieblicher Lohnpolitik durch Arbeitnehmergruppen in Schlüsselpositionen ausschließen. Wir haben vorhin schon darüber geredet. Ich würde Sie jetzt bitten, mal einige Beispiele für solchen „Missbrauch“ im öffentlichen Dienst zu nennen.

**Sachverständiger Dauderstädt (dbb beamtenbund und tarifunion):** Solchen Missbrauch im öffentlichen Dienst kenne ich nicht, zumal wir im öffentlichen Dienst in der Regel keine tarifpluralen Abschlüsse haben, sondern in-

haltlich einheitliche – wohlgerneht auf freiwilliger Basis. Wenn man die privatisierten Bereiche mit einbezieht und das unter den aktuellen Vorzeichen dieser Woche vielleicht sieht, dann mag man das vielleicht jetzt zwischen GDL oder EVG als Beispiel heranziehen. Ich verweise aber darauf, dass die EVG selber vor einiger Zeit eine Statistik offenbart hat, in der sie deutlich macht, dass sie für ihre Mitglieder bessere Ergebnisse im Volumen über die Jahre hinweg als die GDL erzielt hat. Das heißt, ein Missbrauch, indem die kleinere Sparten-gewerkschaft das verteilbare Volumen von Einkommen zu ihren Gunsten verlagert hat, hat gar nicht stattgefunden. Hier hat der Arbeitgeber der größeren mitgliederstärkeren Gewerkschaft immer auch nachgezeichnet, was sie mit der anderen vielleicht prioritär abgeschlossenen, tarifvertraglichen Regelung vorgenommen haben.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Nachdem Herr Baum so schnell alles beantwortet hat, möchte ich noch eine Frage an Professor Thüsing stellen. Es gab jetzt die Diskussion, ob das Gesetz indirekt oder direkt ein Eingriff in das Streikrecht ist. Dann wurde gesagt, nein, das ist es alles nicht, das Streikrecht wird nicht eingeschränkt. Dann sage ich, dass dann alles beim Alten bleibt. Dann ist es so, wie jetzt gerade auch. Ich frage mich, warum dann überhaupt das Gesetz notwendig ist? Professor Thüsing, würden Sie dem so zustimmen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** In dem Beispiel, was bei Airbus passiert ist, würde es ganz klar sein, dass hier ein Streik unzulässig wäre, weil es undenkbar ist, dass sieben Personen mehr Organisationsvolumen stellen im Betrieb als die übrige Mannschaft des Betriebes. Deswegen würde hier auch ein Streik wohl für einen Tarifvertrag, der sicher nicht zur Anwendung kommt, von den Gerichten als unverhältnismäßig gewertet werden. Das sind aber Extrembeispiele, die eben nicht mit den Beispielen zu tun haben, über die Herr Dauderstädt und Herr Hoffmann sich unterhalten haben, nämlich wo in den einzelnen Betrieben die bisherigen Sparten-gewerkschaften vielleicht ihre Mehrheit haben können. Da werden die Gerichte Zurückhaltung üben. Ich glaube deswegen, dass es sinnvoll ist, wenn der Gesetzgeber selber sich diese Frage stellt und es in die Hand nimmt und sagt, diese Regeln wollen wir. Und dass der Gesetzgeber nicht fähig wäre, Regeln zum Streikrecht einzuführen, so haben Sie selber im Koalitionsvertrag sich darauf geeinigt, SPD und CDU - keine Leiharbeit während des Streiks. Eine solche punktuelle Regelung des Streikrechts soll es dann doch geben? Wenn man aber das regeln



kann, dann kann man auch sagen, dass man Ankündigungspflichten oder ähnliche Fragen punktuell regelt.

**Vorsitzende Griese:** Da wir heute großzügig sind, lassen wir Herrn Oellers auch noch eine Frage in der freien Runde stellen und kommen dann zum Schluss.

**Abgeordneter Oellers (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den Bundesverband der Luftverkehrswirtschaft. Da wir gerade bei konkreten Beispielen waren, können Sie vielleicht aus Ihrer Sicht noch einmal schildern, wie sich das Gesetz in der jetzigen Form in Ihrem Bereich auswirken würde?

**Sachverständiger Dr. Volkens** (Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V.): Wir haben es vorhin schon einmal kurz erwähnt. Wir haben im Bereich des Luftverkehrs nicht das Thema der Tarifkollision in weiten Bereichen. Wie erwähnt, haben wir eher das Problem der vielen Dienstleistungsunternehmen, die aneinander hängen, die Wertschöpfungsketten. Das Thema der Tarifkollision kennen wir im Bereich des Luftverkehrs weitgehend nicht. In der Tat ist auch das Thema Tarifkollision ein Bereich, bei dem wir es grundsätzlich für sinnvoll

halten, ihn zu regeln. Aber zurzeit haben wir die Tarifkollisionsthematik bei uns in weiten Bereichen nicht. Insofern wird das Gesetz nach unserer Einschätzung nicht zu weniger Drittbetroffenheit und Flugausfällen im Bereich des Luftverkehrs führen. Um die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie im Luftverkehr wieder herzustellen, wäre es wichtig, dass der Gesetzgeber ergänzende Verfahrensregelungen findet, wie Schlichtungsverfahren und Ankündigungsfristen.

**Vorsitzende Griese:** Ich bedanke mich zuallererst bei Ihnen, bei den Sachverständigen dieser Anhörung, zu unserem Erkenntnisgewinn beigetragen zu haben, bei den Kolleginnen und Kollegen für die intensive und konstruktive Runde und bei Ihnen allen, die Sie zugehört haben, für das große Interesse. Ich wünsche Ihnen noch einen guten Tag und uns gute Gesetzgebungsberatungen, damit wir ein gutes Gesetz säen. Vielen Dank.

Schluss der Sitzung: 14.15 Uhr



## Personenregister

- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 692  
Baum, Gerhart 695, 700, 701, 707, 712, 713, 714, 715  
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 692, 706, 715  
Däubler, Prof. Dr. Wolfgang 693, 694, 699, 700, 706, 707, 712, 713  
Dauderstädt, Klaus (dbb beamtenbund und tarifunion) 693, 694, 695, 702, 703, 704, 707, 714, 715  
Dinges-Dierig, Alexandra (CDU/CSU) 692  
Düwell, Prof. Franz Josef 693, 694, 698, 705, 711, 712  
Eckenbach, Jutta (CDU/CSU) 692  
Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 690, 692, 694, 700, 712  
Gerdes, Michael (SPD) 692  
Göhner, Dr. Reinhard (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 693, 694, 695, 696, 701, 702, 703, 704, 710, 713, 714, 715  
Griese, Kerstin (SPD) 690, 692, 694, 697, 698, 699, 700, 701, 705, 706, 708, 711, 712, 713, 714, 716  
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 692  
Hoffmann, Reiner (Deutscher Gewerkschaftsbund) 693, 694, 696, 698, 711, 712, 714, 715  
Kapschack, Ralf (SPD) 692, 705, 711  
Kolbe, Daniela (SPD) 692  
Kramme, PStS Anette (BMAS) 693, 694  
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 690, 692, 694, 699, 707  
Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 692  
Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 692  
Landsberg, Dr. Gerd (Deutscher Städte- und Gemeindebund) 693, 694, 705  
Lezius, Antje (CDU/CSU) 692  
Linnemann, Dr. Carsten (CDU/CSU) 692, 709  
Mast, Katja (SPD) 692, 698  
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 691, 694, 700, 701, 713, 714, 715  
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 692, 697, 704, 716  
Papier, Prof. Dr. Dres. h. c. H.-J. 693, 694, 697, 698, 699, 700, 703, 704, 706, 707, 708, 709, 712, 713, 714  
Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 692  
Randow, Matthias von (Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V.) 693, 694  
Rützel, Bernd (SPD) 692, 698, 699, 705, 706, 711, 712  
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 692, 695, 701  
Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 692, 700  
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 692  
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 692, 696, 702, 703, 704, 708  
Strebl, Matthäus (CDU/CSU) 692, 714  
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 691, 694  
Tack, Kerstin (SPD) 692  
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 693, 694, 696, 697, 701, 704, 705, 709, 711, 715  
Ullrich Dr., Volker 692  
Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) 693, 694, 697, 703, 704, 708, 709, 710, 711  
Volkens, Dr. Bettina Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e.V. 693, 694, 704, 716  
Waas, Prof. Dr. Bernd 693, 694, 699, 705  
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 692, 710  
Weiss (Wesel I), Sabine (CDU/CSU) 692  
Whittaker, Kai (CDU/CSU) 692  
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 694  
Wolff (Wolmirstedt), Waltraud (SPD) 692  
Zech, Tobias (CDU/CSU) 692