

TARIFFORUM 2015
Tarifautonomiestärkungsgesetz
und
Tarifeinheitsgesetz

Kritik an Tarifautonomie, -stärkung und Tarifeinheit ¹

RA Dr. F.-Wilhelm Lehmann, Schliersee und

RA FAfArbR Dr. Paul Melot de Beauregard, LL.M. (LSE), München

Schirmherr:

Rechtsanwalt Dr. Frank Meik, München,

Direktor und Kurator der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung, München

Auf den **Prüfstand** :

Gesetzlicher Mindestlohn

Tarifeinheit: Ein Betrieb - ein Tarifvertrag

Regeln für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge

Stärkung oder Schwächung des sozialen Friedens in Deutschland ?

Am 3. und 4. Februar 2015 fand in München das 10. Tarifforum unter der Schirmherrschaft von Herrn Rechtsanwalt **Dr. Frank Meik**, Direktor der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung statt.

¹ vgl. hierzu NZA Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Heft 7/2015 XI bis XVII.

Das Diskussionsforum führt Repräsentanten von Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Wissenschaft, Gerichten und Anwaltschaft zusammen. Es hat zum Ziel, dass die Referenten und Teilnehmer über aktuelle Themen aus der Gesetzgebung oder den Gesetzesvorhaben, dem Tarifrecht, der Tarifpolitik und Tarifpraxis ihre zum Teil divergierenden Meinungen austauschen. Ein jeder soll dem anderen zuhören und sich bei Aufgeschlossenheit auch anderen Meinungen öffnen können.

Das Tarifforum bot Anfang des Jahres 2015 mit den aktuellen Themen der von der Bundesregierung geplanten Stärkung der Tarifautonomie eine Plattform für einen engagierten Meinungsaustausch mit unterschiedlichen Perspektiven über die Gegenwart und Zukunft der Arbeit.

Professor Dr. Tony Möller, Hochschule Wismar, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Telekommunikationsrecht einschließlich Rechtsinformatik, stellte dem Tarifforum sein Team für Aufzeichnungen der Vorträge in audio-visueller Digitaltechnik zur Verfügung.

Ziel war es, die Inhalte der Vorträge mit deren zum Teil unterschiedlichen tarifrechtlichen und politischen Streitpunkten über den Kreis der Mitwirkenden hinaus allen Interessierten, insbesondere den Fachanwälten für Arbeitsrecht und den Absolventen der LL.M.-Studiengänge verfügbar zu machen.

Die Vorträge und Filmaufnahmen sind abrufbar beim:

teach-audio Verlag

takel@aw

Verlag für multimediale Lehrinhalte

www.teach-audio.com

takel@w

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung	S. 6
"Arbeitswelt im Umbruch – zur Zukunft der Arbeit in Deutschland"	S. 7
<i>Rechtsanwalt Dr. Frank Meik,</i>	
<i>Kurator & Direktor der Carl-Friedrich von Weizsäcker-Stiftung</i>	
B. "Einführung in drei tarifpolitische Themenblöcke"	S. 16
<i>Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee</i>	
C. Vorträge und Meinungsaustausch	
I. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie oder Spielregeln?	
1. "Tarifautonomie: hochgelobt und ausgehöhlt"	S. 17
<i>Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmervverbände NRW; Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW</i>	
2. "Gesetzlicher Mindestlohn - Stärkung oder Schwächung der Tarifautonomie?"	S. 18
<i>Professor Dr. Otto Ernst Kempen, Europäische Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt am Main</i>	
3. "Mindestlohn im Widerspruch zur unternehmerischen Realität"	S. 19
<i>Michael Müller, Präsident des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbands BZP, Frankfurt</i>	
4. "Tariftreue - Notwendigkeit trotz Mindestlohn?"	S. 20
<i>Rechtsanwalt Matthias Rohrmann, Geschäftsführer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilität und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv-MoVe), Frankfurt / Berlin</i>	
5. Aussprache über die gesetzliche Regelung "Mindestlohn"	S. 21

II. Betriebliche Tarifeinheit

1. "Gesetz über die Tarifeinheit - Fragen und Antworten zur Umsetzung" S. 23

*Professor Dr. Martin **Franzen**, Ludwig-Maximilians-Universität München*

*Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und
Bürgerliches Recht*

2. „Erwiderung und Ergänzung zu Fragen aus dem Vortrag von Franzen“ S. 25

*Professor Dr. Richard **Giesen**, Ludwig-Maximilians- Universität, München*

3. Gedanken zur Komplexität von Funktionsteilungen in Betrieben und Unternehmen mit neuen Arbeitsstrukturen S. 26

Rechtsanwalt Harald Schliemann, Isernhagen, Vorsitzender Richter

*am BAG a.D.; Thüringer Landesjustizminister a.D.
Thüringer Justizminister a.D.*

III. Verfassungsrechtlicher Rahmen

"Gesetzliche Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit: Der verfassungsrechtliche Rahmen" S. 29

*Professor Dr. Friedhelm **Hufen**, o. Professor für Öffentliches Recht, Staats- u.
Verwaltungsrecht, Johannes Gutenberg Universität Mainz; Mitglied des
Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz a.D.*

IV. Aussprache über eine gesetzlich vorgeschriebene Tarifeinheit S. 32

V. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht

"Rechtsvergleichende Betrachtungen zur Regelung über die Tarifeinheit und Beschreibungen von Arbeitskämpfen im Bereich der Daseinsvorsorge" S. 37

*Professor Dr. Frank **Bayreuther**, Universität Passau, Lehrstuhl
für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht*

VI. Ruf nach einem Arbeitskampfgesetz

"Der Schutz der öffentlichen Infrastruktur in einem zeit- und verfassungsgemäßen Arbeitskampfrecht" **S. 39**

*Professor Dr. Friedhelm **Hufen**, o. Professor für Öffentliches Recht, Staats -u. Verwaltungsrecht, Johannes Gutenberg Universität Mainz; Mitglied des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz a.D.*

VII. PODIUMSDISKUSSION

"Stärkung der Tarifautonomie - ist sie wirklich gestärkt?" **S. 43**

*Leitung: RA/FAfArbR Dr. Paul **Melot de Beauregard**, LL.M. (LSE)*

1. Eingriff in die Tarifautonomie durch ein Tarifeinheitsgesetz ? **S. 44**

2. Ruf nach einer gesetzlichen Arbeitskampfbregelung **S. 47**

VIII. Recht, Praxis, Kritik **S. 52**

IX. Ausblick **S. 53**

X. Zukunft des Tarifforums **S. 54**

XI. Mitwirkende beim Tarifforum 2015 **Anhang**

Film- und Tonaufnahmen

Die **Vorträge und Argumente** im Detail sind vom Team des Professor Dr. Tony Möller, Universität Wismar, **audio-visuell aufgenommen** worden. Interessenten können sich an den teach-audio Verlag wenden (Tel.: +49 3841/7582074).

Bericht in NZA

Die Inhalte der kritischen Meinungen von Wissenschaftlern und Praktikern über das TEG sind in gekürzter Fassung in der *NZA Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Heft 7/2015 - Umschlagseiten XI bis XVII* - nachzulesen.

Vorbemerkung zum Tarifforum:

Auf dem Tarifforum 2015 am 3. und 4. Februar 2015 lagen den Teilnehmern unter anderem das am 1.1.2015 in Kraft getretene Tarifautonomiestärkungsgesetz², sowie der Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz)³ vor.

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz enthält das Mindestlohngesetz (MiLoG) sowie Änderungen der Regelung in § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) über die Erklärung von Tarifverträgen als allgemeinverbindlich (AVE)⁴.

*Der auf dem Tarifforum 2015 diskutierte Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) ist zeitlich nach dem Tarifforum vom Gesetzgeber am 3. Juli 2015 **unverändert** verabschiedet worden⁵. Dem Entwurf der Bundesregierung vorausgegangen war im Jahr 2010 der spektakuläre Wandel der Rechtsprechung des BAG (NZA 2010,1068) über ein Aufgeben des Grundsatzes der Tarifeinheit für die Inhaltsnormen von Tarifverträgen zu Gunsten der Tarifvielfalt.*

Folge: Das TEG ist seit 10. Juli 2015 in Kraft und daher anzuwenden.

*Zur Anwendung des TEG : **Lehmann** „Tarifeinheitsgesetz: Die neue Unordnung in der gewillkürten Ordnung“, Betriebs-Berater Heft 37/2015 und Fortsetzung Heft 38 /2015 ;*

Schliemann, „Zur Inbezugnahme des Minderheitstarifvertrages“ NZA Heft 21/2015

Der Anwendung des TEG steht das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) nicht entgegen. Denn die Anträge der Ärztegewerkschaft Marburger Bund, des deutschen Journalistenverbandes und der Vereinigung Cockpit auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen den Vollzug des TEG bis zur Entscheidung in der Hauptsache hat das BVerfG abgelehnt und eine Entscheidung im Hauptverfahren gegen Ende des Jahres 2016 in Aussicht gestellt.

Das BVerfG hat diese Anträge zwar aus verfahrensrechtlichen Gründen abgelehnt, jedoch die Erfolgsaussichten im Hauptsacheverfahren ausdrücklich offen gelassen. Es strebt eine Entscheidung in der Hauptsache spätestens Ende des Jahres 2016 an. Bis dahin müssen wir mit dem TEG leben und einzelne verdrängte Minderheitsgewerkschaften „überleben“.

(Tarifeinheitsgesetz: Warte, warte noch ein Weilchen...“, Lehmann in NZA Editorial Heft 20/2015).

² Tarifautonomiestärkungsgesetz v. 11.8.2014 (BGBl. I .S.1348)

³ Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 29.12.2014 Bundesrat-Drucksache 635/14)

⁴ § 5 TVG (Allgemeinverbindlichkeit) ist durch Art. 5 des Tarifautonomiestärkungs G geändert. Von den rund 70.000 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind Im Jahr 2015 insgesamt 502 als allgemeinverbindlich erklärt (AVE). Die Zahl wird sich als Folge der Erleichterung der AVE voraussichtlich in Zukunft deutlich erhöhen.

⁵ Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz) vom 3.7.2015 (BGBl. I. S. 1130)

Die Vorträge, und Diskussionsbeiträge, die auf dem Tarifforum die Repräsentanten aus Unternehmen, Verbänden, Rechtswissenschaft und Praxis überwiegend mit konstruktiver **Kritik** analysiert haben, behalten ihren Wert, insbesondere im Hinblick auf die abzuwartende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes

Lesen, hören und sehen wir den Analytikern aus Wissenschaft und Praxis auf dem Tarifforum 2015 zu!

A. „Arbeitswelt im Umbruch

Zur Zukunft der Arbeit in Deutschland"

*Rechtsanwalt Dr. Frank **Meik**, Schirmherr auf dem Tarifforum 2015*

Kurator und Direktor der Carl-Friedrich von Weizsäcker-Stiftung

Sehr geehrten Damen und Herren,

es ist eine große Freude, als Schirmherr des Tarifforums 2015 mitwirken zu dürfen und hiermit das Forum offiziell zu eröffnen. Seien Sie herzlich zu diesem Forum willkommen. Es wird in neuer Form präsentiert, zumindest, was die mediale Erfassung und Wiedergabe angeht. Der Kreis ist überschaubar, aber hochkarätig und bietet sicher sehr viel Gelegenheit zu intensivem Austausch.

Der besondere Dank gilt dem Veranstalter. Sie, lieber Herr Lehmann, haben es sich trotz widriger Umstände nicht nehmen lassen, diese Gesprächsmöglichkeit zu bieten – und dies mit hohem persönlichen Engagement und Einsatz. Dafür verdienen Sie den Applaus von allen, die sich hier zusammengefunden haben. Die Medienpartnerschaften mit der NZA und Herrn Prof. Möller, der die audiovisuelle Betreuung und Begleitung übernommen hat, stellen sicher, dass das, was wir hier erarbeiten und miteinander diskutieren, angemessen dokumentiert und auch der erweiterten Fachöffentlichkeit zur Verfügung stehen wird.

Das Tarifforum hat in diesem Jahr die Themen **Mindestlohn** und das **Tarifeinheitengesetz** in den **Mittelpunkt** gerückt. Das Thema Tarifautonomie beschäftigt mich persönlich seit meiner Dissertation zum „Kernbereich der Tarifautonomie“ immer wieder intensiv. Auch wenn die damalige Arbeit fast 30 Jahre zurück liegt, sind viele der dort aufgeworfenen Fragen immer noch aktuell. Dies zeigt, dass in einem offenen und freien System immer wieder von Neuem Justierungen erforderlich sind, damit es lebendig bleibt und der Lebenswirklichkeit Rechnung tragen kann. Ob die jetzigen Regelungen, die vom Gesetzgeber hierzu auf den Weg gebracht wurden, einen wichtigen Beitrag leisten oder nicht, das werden Sie in den zwei Tagen diskutieren. Wir, d.h. die Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung und der Bereich Zukunft der Arbeit, haben uns mit dem Thema ebenfalls in den letzten vier Jahren intensiv auseinandergesetzt. Wir haben zwei Professoreninitiativen zur gesetzlichen Regelung der Tarifpluralität und zur gesetzlichen Regelung des

Arbeitskampfes in der Daseinsvorsorge unterstützt. Und wir haben dabei versucht, eine Plattform zu bieten, auf der das Für und Wider möglicher neuer gesetzlicher Regelungen diskutiert werden kann. Mit großem Interesse sehen wir nun, dass die Diskussionen darum aktueller sind denn je.

Als Stiftung beschäftigen wir uns immer mit dem Blick nach vorne und haben uns deshalb auch schon dem nächsten Zukunftsthema zugewandt, über das ich zur Eröffnung dieses Tarifforums sprechen darf. Wir beschäftigen uns intensiv mit Fragen der Digitalen Revolution und den Herausforderungen für unsere Arbeitswelt. Deshalb lautet der Titel meines Kurzvortrags heute auch „**Arbeitswelt im Umbruch – zur Zukunft der Arbeit in Deutschland**“.

Bitte erwarten Sie aber nicht zu viel Wegweisendes. Natürlich wäre es vermessen von mir, eine Prognose zur Zukunft der Arbeit in Deutschland zu geben. Das können die Gewerkschaften, die Verbände und die Unternehmen in den einzelnen Branchen viel besser. Sie sind viel näher dran. Einen solchen Anspruch erhebe ich auch gar nicht. Ich möchte nur einige Gedanken vorstellen, die mit dazu beitragen sollen, sich mit diesem neuen und noch nicht genau gefassten Thema vielleicht ein wenig besser auseinandersetzen zu können.

Wir haben bereits im Juni 2014 ein Symposium zu diesem Thema unter dem Titel „**Digitale Disruption und Veränderung der Arbeitswelt**“ in Berlin durchgeführt. Ein halbes Jahr später, am 3. Dezember 2014, hat sich auch die BDA dieses Themas angenommen mit dem Titel „Digitalisierung von Wirtschafts- und Arbeitswelt“. Einige der Referenten sind auch heute in diesem großartigen Expertenkreis von Wissenschaft und Praxis dabei. Deshalb sehen Sie es mir sicher nach, wenn ich mich auf einige kurze Gedankenabrisse beschränke. Es ist die Sicht von außen auf Veränderungen, die zum Teil schleichend, fast unbemerkt geschehen und trotzdem einen gewaltigen Veränderungsschub mit sich bringen.

Drei Wahrnehmungen liegen meinen Ausführungen zugrunde:

1. Der digitale **Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft** ist in vollem Gange. Beides ist zu beachten. So will Cisco beispielsweise 50 Mrd. vernetzte Geräte auf der Welt bis 2020 speichern. Dazu gehören dann bei uns 100 Mio. Autos und Busse, Fabriken und Roboterparks, Privathäuser und alles, was bislang noch nicht vernetzt ist. Diese digitale Revolution hat massivste Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft.
2. Das **Bewusstsein für diesen Veränderungsprozess** ist bislang nicht im erforderlichen Maße in der Gesellschaft vorhanden. Denn unsere Vorstellungen erfassen die neue Welt erst schemenhaft. Wir können uns die Digitalisierung nur anhand unserer jetzigen Strukturfelder vorstellen. Aber wir müssen uns klarmachen, dass diese neue vernetzte Welt eine Megamaschine auf Basis vernetzter Daten ist.
3. Auf **die Veränderungen und den gesamten Prozess wird zunächst mit Skepsis reagiert**. Um die Gestaltung des Prozesses zu übernehmen und sich nicht von den Entwicklungen überrollen zu lassen, ist aber ein nüchterner

Blick auf zukünftige Entwicklungen und Möglichkeiten erforderlich. Hieran ist zu arbeiten.

Gestatten Sie mir einen kurzen Rückblick als Grundlage für einen Ausblick: So wie der Agrarstaat sich zum Industriestaat wandelte, so verändert sich unsere industrialisierte Welt zu einer Welt, in der der Austausch von Gütern, Meinungen, Informationen über die digitalen Kanäle und Plattformen zu einer Veränderung von Industrie, Dienstleistung und Handel und mithin auch der gesamten Arbeitswelt führen wird. Wir stehen noch am Anfang des gesamten Prozesses, sind aber vielfach schon seinen Umbrüchen ausgesetzt. Dennoch verstehen wir ihn zurzeit leider ebenso wenig wie die Menschen vor 150 Jahren, als die Industrialisierung begann. Damals wurde überall von der sog. Fatigué gesprochen. Mit dieser Ermattung waren die Folgen der harten Umstellung gemeint, die auf den durch die Agrarstruktur geprägten Menschen zukamen. Er musste mit der Verstädterung und mit neuen Formen der Arbeit und Arbeitszeit klarkommen. Er musste sich umstellen, seinen Lebensrhythmus verändern und vor allem musste er die zu erbringende Arbeitsleistung völlig neu für sich bestimmen bzw. bestimmen lassen. Wir haben uns in dieser neuen Welt der Industrie und Dienstleistung, die nach bestimmten Regeln und Strukturen funktioniert, gesellschaftlich, politisch und auch arbeitsmäßig eingestellt.

Aber hat diese Welt sich nicht schon längst wiederum grundlegend gewandelt? Mit dem Aufkommen des Internet hat als erste Industrie die **Medienindustrie** zu spüren bekommen, was die digitale Revolution bedeutet. Den klassischen Massenmedien sind nicht nur die Geschäftsmodelle abhanden gekommen, weil es keine Anzeigen und Werbung mehr wie früher in den Tageszeitungen, den Fernseh- oder den Radiosendern gibt. Die klassischen Massenmedien haben gegenüber den neuen Internetmedien an Aufmerksamkeit verloren. Junge Menschen beziehen mittlerweile ihre Informationen in erster Linie über das Netz. Dabei greifen sie dort weniger auf klassische Massenmedien zurück als vielmehr auf soziale Netzwerke und besondere Plattformen oder Blogs.

Schauen wir uns in dieser neuen digitalisierten Welt um, fällt uns vielleicht auf, dass wir googeln, skype, posten und Selfies erstellen. Auch die neue Videoplattform YouNow wächst in Deutschland kräftig. Dort senden vor allem Jugendliche in Echtzeit aus dem Schlafzimmer, der Küche oder der Schule und reagieren auf Fragen. Manche haben Tausende Zuschauer. Selbst Profis des Netzes, die sich als Blogger oder auf andere Weise dort einen Namen gemacht haben warnen hiervor, weil vor allem Jugendliche unglaublich viel von sich Preis geben. Aber das Thema Sicherheit wird von den euphorischen Nutzern überhaupt nicht gesehen. Und was das Thema Glaubwürdigkeit angeht: Die neuesten Umfragen behaupten, dass **die Deutschen „Google“ für glaubwürdiger halten als die Massenmedien.**

Im Netz finden wir alle Produkte, Dienstleistungen, Informationen oder was immer wir auch suchen. Danach gehen wir direkt online zur Bestellung über. Meistens wird über Digitalgiganten wie Amazon bestellt. Man muss nicht einmal mehr bei Google die Produkte suchen, man kann sie auch direkt bei Amazon selbst eingeben und erhält darüber hinaus viele Hinweise, was andere, die dieses Produkt bestellen wollten, auch noch gesucht und gefunden haben, um zu weiteren Käufen zu animieren. Wie gut uns Amazon und Google kennen, d.h. alle unsere Gewohnheiten, sollte uns erschrecken. Sie haben Profile und Strukturbilder von jedem einzelnen von uns, von denen früher Agenturen, Kreditinstitute oder Banken nur geträumt hätten.

Damit aber nicht genug. Facebook zählt auf seiner – ist es ironisch oder ernst gemeint? – „sozialen Plattform“ weltweit über 1,4 Mrd. Nutzer. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen sehen auch Usancen als erlaubt an, die dem Staat und selbst seinen Geheimdiensten untersagt sind. Und wenn eine Person über eine Einrichtung öffentliches Interesse wecken will, wird „getwittert“. Die Navigationsgeräte in unseren Smartphones oder im Auto führen uns in jede kleine Bar, die wir suchen oder zu jedem außergewöhnlichen Restaurant oder Ort. Meistens werden sie uns mittlerweile auch vorgeschlagen. Überall können wir unsere Votes abgeben. Kommentare der Nutzer sind heute das beliebteste Bewertungskriterium für Entscheidungen. Das gilt im kulturellen Bereich, im kulinarischen Bereich, bei Festen, Feiern, Veranstaltungen, Events bis zur Auswahl von Fahrzeugen, Kleidung usw. Bequem besorgen wir uns ein elektronisches Ticket zu Veranstaltungen, Konzerten oder Reisen, egal, ob in den USA, in Singapur oder in London. Alles liegt nicht nur vor der Haustür, sondern kann von drinnen erledigt werden. Alles ist mobil, wir können also auch von jedem Ort der Welt aus, so scheint es, alle Tätigkeiten verrichten. Unsere Mobilität kennt keine Grenzen.

Und dies ist erst der Anfang. In der Arbeitswelt hat es sich bereits so ausgewirkt, dass die Menschen als erstes an ihren Rechner gehen, um Informationen zu erhalten und ihre Emails zu checken. In sehr vielen Gesprächen, die wir mit anderen haben, liegt das Smartphone nicht nur griffbereit. Oftmals wird telefoniert, fotografiert oder gesimst. Wir starren auf unsere Laptops oder Rechner, sind ständig erreichbar und kommunizieren oft auf mehreren Plattformen. Dieses Multi-Tasking erzeugt eindeutig weniger Qualität, aber das Gefühl für den Einzelnen, nichts zu verpassen. Die elektronischen Werkzeuge und die veränderten Tätigkeiten haben für erste Diskussionen in der Arbeitswelt gesorgt: Die Erreichbarkeit und ständige Verfügbarkeit über Smartphones, Emails oder andere elektronische Medien wird hinterfragt. Unstrittig ist, dass die sozialen Netze, der ständige Kommunikationsdruck und der Information Overflow von vielen Menschen bereits als Belastung empfunden werden. Dabei sind die meisten „selbst gewählt“ und stammen aus dem privaten Bereich.

Was bedeuten nun diese digitalen Veränderungen für die Arbeit und den Arbeitsalltag? Natürlich arbeiten heute schon viele Menschen in ihrem homeoffice, d.h. sie verrichten einen Teil ihrer Tätigkeiten von zu Hause aus. Die Lebenswelten verschmelzen wieder. Die strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben schwindet. Es gibt auch immer mehr freie Mitarbeiter und ihre Zahl wird künftig wahrscheinlich stark wachsen. Gesprochen wird heute immer von Projektarbeit. Es geht um die Leistung in einem Projekt und um den Erfolg des Projektes. Wann welche Tätigkeit verrichtet wird, scheint weniger wichtig zu sein. Es kommt darauf an, dass im Zusammenspiel mit anderen Menschen das Projekt erfolgreich gestaltet wird. Es geht dabei um die drei wichtigsten Bereiche der Erwerbsarbeit: Ort und Zeit und Art der Tätigkeit.

In der **Medienindustrie** sind viele Veränderungen durch neue Marktteilnehmer der digitalen Wirtschaft und durch die Digitalisierung bereits eingetreten. Man spricht heute vom Sterben der Zeitungen und der klassischen Massenmedien. Die Mediennutzung der Jugend belegt die Veränderung. **Im Handel ist dieser Change-Prozess in vollem Gange.** Noch wehren sich insbesondere der Einzelhandel und der Großhandel gegen die Digitalgiganten. Aber die großen Veränderungen in den Innenstädten unserer Welt belegen den Wandel. Sehr viele Einzelhandelsgeschäfte sterben, immer mehr Weltketten, insbesondere aus den USA, platzieren sich. Der

gesamte Bereich der **Finanzdienstleistungen und Dienstleistungen rückt gerade in den Fokus**. Kleinkredite und Kredite gibt es heute bereits über das Internet. Neue Modelle der digitalen Bezahlung beginnen die Bankfilialen zu verdrängen. Der gesamte Bereich der Dienstleistungen wird ebenso umgestaltet wie die Kommunikation, das Finanzgewerbe und der Handel. Was aber passiert in der **Industrie?**

Die Digitalisierung der Wirtschaft und der Industrie wird heute unter Industrie 4.0 zusammengefasst. Das bedeutet ein integriertes Denken von Produkten und Dienstleistungen, denn die Produkte werden immer intelligenter.

Dazu möchte ich Ihnen vier Beispiele für die Veränderungen aufzeigen:

1. Neue Geschäftsmodelle

Bislang basieren industrielle Geschäftsmodelle darauf, dass etwas produziert und anschließend vom Produzenten über feststehende Vertriebskanäle vertrieben und ausgeliefert wird. Die klassische Form der Anpreisung von Produkten über Werbung in den Massenmedien, der Verkauf über den Großhandel und Fachhandel und die Auslieferung aus dem Werk folgen der traditionellen Industriewertschöpfungskette. Mit dem E-Business gibt es aber völlig neue Geschäftsmodelle, Werbeformen und Vertriebswege. Insbesondere für den Mittelstand geht es darum, den Wandel zu begreifen und den Veränderungsprozess aktiv mitzugestalten. Viele Unternehmen bieten die Lieferung von Produkten, Gütern und Dienstleistungen schon heute über Onlineportale an. Kundeninformationen über Portale, Sub-Portale und Blogs bis zu neuen elektronischen Vertriebsformen sorgen für grundlegend neue Geschäftsmodelle im Bereich von Marketing und Vertrieb.

2. Wegfall der Wertschöpfungsketten und Veränderung der Arbeitswelt

Produzierende Unternehmen kennen nach der traditionellen Wertschöpfungskette in der Regel vier Stufen: die Produktion, den Vertrieb (oft über den Fachhandel), die Auslieferung und z.T. die Aufstellung/den Anschluss des Produktes, d.h. die handwerkliche Dienstleistung. Durch die Digitalisierung können sich die bestehenden Strukturen in vielen Bereichen verändern, insbesondere können verschiedene Wertschöpfungsstufen anders ausgefüllt werden oder sogar wegfallen. Unabhängig von der Produktion gilt dies für den Vertrieb, den Handel, voraussichtlich auch später für die Auslieferung und Aufstellung. Vieles wird entweder durch neue Marktteilnehmer möglich sein, wegfallen oder durch den Kunden selbst übernommen werden. Dies führt zu einer neuen Struktur der Arbeitswelt bei den Abläufen, der Planung, der Lieferung, dem Handel und der handwerklichen Dienstleistung.

3. Neue Wettbewerber und internationale Herausforderungen

Als neue Wettbewerber drängen die Digitalunternehmen, die im Wesentlichen aus den USA kommen, massiv auf den Markt. Dies geschieht – wie oben dargestellt - in vier Etappen: In der ersten Etappe im Bereich der Kommunikation und Medien, in der zweiten im Bereich des Handels, in der dritten im Bereich der Dienstleistungen und im vierten im Bereich der produzierenden Industrie. Dies wird insbesondere für mittelständische Unternehmen, die sich noch nicht intensiv mit der Digitalisierung

auseinandergesetzt haben, zu neuen Herausforderungen führen. Die hohe Wertschöpfung, die durch Marke und Qualität entsteht, hängt auch von der Präsentation in der Öffentlichkeit und vom Vertrieb ab. Wenn sich durch die digitalen großen Plattformen die Wertschöpfungsketten zusammenschieben und der Endkundenkontakt im Wesentlichen bei den neuen Digitalunternehmen liegt, wird dies auch massiven Einfluss auf die gesamten Geschäfte der Produzenten haben. Diese brauchen mit ihrer Öffnung in der globalen Welt eigene Steuerungswerkzeuge, um nicht nur Zulieferer für die großen Plattformen zu sein, die international operieren.

4. Roboter und Kommunikation der Maschinen untereinander

Und eine weitere große Entwicklung ist in vollem Gange: die fortschreitende Automatisierung durch neue intelligente Maschinen und Roboter. Gemeint sind damit nicht die Prozesse, die wir aus der Industrie und den Fertigungsprozessen bereits kennen. In der neuen Entwicklungsstufe geht es um die vollständige Automatisierung von Planungs- und Steuerungsprozessen der Kommunikation der Maschinen untereinander (sog. Internet der Dinge) und den Einsatz von Robotern, die den gesamten Planungs- und Steuerungsprozess übernehmen werden. Wir treffen sie ebenso in der Fertigung, wie wir sie auch in unserer privaten Welt treffen, als Pflegeroboter, als Assistent oder als Kontrolleur der heimischen Geräte. Ob sie die Bestellung des Kühlschranks überwachen oder die optimierte Einstellung der Heizung und Beleuchtung übernehmen, in sehr vielen Bereichen wird die menschliche Intelligenz durch Algorithmen und Roboter ersetzt werden.

Wie gewaltig die Veränderungen durch die Digitalisierung eingeschätzt werden, soll ein Zitat von **Jo Kaeser** (Vorstandsvorsitzender der Siemens AG) belegen: „Die **Digitalisierung verkürzt die Wertschöpfungskette. Jeder Beitrag, der keinen Wert mehr schafft, fällt dabei heraus. Erzielt werden Produktivsteigerungen bis zu 40%.“**

Über die neue Vernetzung von „Mitarbeiter und Maschine“ und die Vernetzung mit den Kunden gibt es erste Bestandsaufnahmen. Das Meiste ist aber noch Zukunftsmusik. In den Medien wird von den Wirtschaftswelten 2025 gesprochen, wenn es darum geht, das Internet der Dinge, die Vernetzung und die intelligenten Gegenstände, die miteinander kommunizieren, vollständig zu erfassen.

Auf der BDA Konferenz im Dezember 2014 war zu hören: Die **beiden Treiber sind die Produktionstechnologien und Big Data**. Dabei sei noch offen, wer das Rennen gewinnt, die Industrie oder diejenigen, die die Daten vorhalten? Erschreckend sei aber, dass nach einer Handelsblattnumfrage **75% der kleineren und mittelständischen Unternehmen** in Deutschland **die Digitalisierung überhaupt nicht auf der Agenda** haben. Dabei werde es eine komplette Vernetzung der Produktion mit anderen Ebenen, nämlich mit den Lieferanten, den Kunden und den großen Datenmengen geben.

Wilhelm Bauer, Chef des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Arbeitsorganisation IAO, glaubt, dass das Internet der Dinge als „Schildkröte“ daherkomme. Die Investitionen sollen enorm hoch sein und es dauert vielleicht 15 – 25 Jahre, also eine ganze Generation, bis alles greift. Diejenigen, die sich von der Technik abgehängt fühlen, seien im Ruhestand und die Jüngeren kämen in der neuen Welt zurecht, so seine Ansicht (Zitat aus Wirtschaftswoche vom 26.1.2015).

Herr Bauer ist überzeugt, dass dadurch auch neue Geschäftsmodelle, neue Wertschöpfung und auch neue Arbeitsplätze entstehen. Er meint damit aber Firmen wie Taxikonkurrent Uber, Technologien wie den 3D Drucker oder Plattformen im Internet, über die Geistesarbeiter ihre Dienste anbieten und sich zu immer neuen Teams auf Zeit zusammenfinden. Aber ob es wirklich noch so lange dauert, bis sich große Bereiche unserer Wirtschaft und damit auch der Arbeitswelt nachhaltig verändern? Und ob die Wertschöpfung stattfindet?

Unstrittig scheint zu sein, dass zumindest alle **Dienstleistungsbereiche kurzfristiger disruptiv betroffen** sein werden oder schon sind.

Wir sollten ohne Angst im Blick haben, dass durch die Veränderungen Tätigkeiten einfach wegfallen. Dies gilt insbesondere für die sog. Zwischenhierarchien, die sich in Verwaltungsbereichen, Behörden oder großen Unternehmen etabliert haben und das Verwalten und Koordinieren von Projekten und Sachaufgaben betreffen. Zum Teil **fallen auch ganze Zwischenstufen wie z.B. im Handel weg.**

Wenn der **Arbeitsplatz intelligenter** wird und sich auf den Arbeitsplatzbenutzer einstellt, führt dies notwendigerweise auch dazu, dass bestimmte Kommunikationsabläufe wegfallen. So soll der Arbeitsplatz der Zukunft mit Kollegen in anderen Werken, mit Lieferanten und Kunden vernetzt sein, sich dem Mitarbeiter anpassen, Abläufe je nach Erfahrung erfassen und erklären und bei Fehlern korrigieren oder verbessern und Erinnerungshilfe sein.

Die Arbeitsmodelle werden auch dadurch individueller und flexibler und auch die Hierarchien werden noch flacher. Führung auf Zeit wird wichtiger. Eine große Herausforderung für die Unternehmen dürfte darin bestehen, die Innovationspotentiale bei Mitarbeitern zu heben und deren unternehmerisches Denken zu fördern. Hier sind neue Modelle und Anreize gefragt.

Eine Untersuchung von **Frei/Osbourne (veröffentlicht in WiWo Nr. 5) listet diejenigen Berufsfelder auf**, bei denen die Menschen innerhalb von 20 Jahren ganz oder teilweise durch Maschinen ersetzt werden. Hier werden viele Dienstleistungen aufgeführt. Einiges überrascht:

Mit 95%iger Wahrscheinlichkeit sollen dies sein: **Telefonverkäufer Packer Kreditanalysten .Köche Sachbearbeiter Anlagenbediener im AKW und Versicherungsmakler**

Eine hohe Wahrscheinlichkeit mit über 50% trifft z.B. noch **Immobilienmakler, Computertechniker, Busfahrer, Gefängniswärter, Piloten und Computerprogrammierer.** Auch **Richter** sollen zu 40% ersetzbar sein. Erstaunlich!

Dagegen werden nach dieser Studie als **unersetzbar** angesehen: Gesundheitsberater, Allgemeinärzte, Psychologen, **Grundschullehrer, Zahnärzte, Vorstandsmitglieder, Architekten und spezialisierte Anwälte.**

Sie, meine sehr geehrten Damen und Herren, können sich nun aussuchen, wo Ihr persönlicher Wohlfühlfaktor liegt, wenn diese Studie Recht behalten sollte.

Wie weit die Fantasie reicht und wie viel davon schon gelebt wird, verdeutlicht ein Artikel in der aktuellen Kundenzeitschrift der Lufthansa mit der Überschrift: „Silicon Bali“, der darstellt, wie mobil einige Unternehmer mittlerweile sind. So werden z.B. vom „Space Hubud“ auf **Bali Unternehmen** geführt. In diesem „Hub“ sitzen über 250 Programmierer, Grafikdesigner und Blogger, die sich auf 350 qm tageweise Arbeitsplätze angemietet haben. 100 Stunden Internet kosten allerdings 170 Dollar. Eine schöne Story in dem Lifestyle Magazin durfte hierzu natürlich nicht fehlen mit der Überschrift: „Das WLAN Signal unter Palmen ersetzt die Stechuhr in Deutschland“. Und eine 42jährige Unternehmerin, die seit einem Jahr dort arbeitet und 26 Mitarbeiter rund um den Globus beschäftigt, in Argentinien, Polen und Rumänien, sagt, die Programmierer dort sind gut und unschlagbar billig. Dieses Unternehmen erstellt übrigens Software für soziale Netzwerke.

Das Beispiel ist sicherlich nicht großflächig übertragbar. Es zeigt aber, wie die Kultur der **digitalen Nomaden**, wie sich diese Menschen nennen, die von überall aus mobil arbeiten können, grundsätzliche Veränderungen für Arbeits- und Lebenswelten erzeugen kann.

Denken wir das Ganze ein bisschen weniger romantisch und sehen wir uns die Wirklichkeit heute an, fällt auf, dass mobile Arbeit längst zum Alltag geworden ist. Viele Menschen verrichten ihre Arbeit während ihrer Reisen oder auch von zu Hause aus. Arbeitsort und Arbeitszeit können immer mehr von dem bestimmt werden, der die Arbeit zu verrichten hat. Diese Tendenz wird sich, so scheint es, in großem Umfang immer stärker ausweiten und in bestehende Strukturen eingreifen.

Zusammengefasst:

Stimmen die Vorhersagen, wird es einen **tiefgreifenden Wandel für die gesamte Arbeitswelt** geben.

Zum einen betrifft **dies Führung, Produktionsprozesse, Arbeitsorganisation, Zeit und Ort**, zum anderen betrifft es auch die **flexible Projektarbeit und Vernetzung.**

Die Maschinen ersetzen früher alles, was Muskelkraft benötigte, heute wird Geisteskraft ersetzt. US-Forscher behaupten sogar, dass **50% aller Jobs von Robotern** ersetzt werden.

Es gibt eine **Entkoppelung von Arbeitsort, Zeit und Tätigkeit.** Das **150 Jahre alte Prinzip der Präsenzkultur soll durch die Ergebniskultur abgelöst werden.**

Was bedeutet all dies für die Arbeitswelt und unsere Arbeit von morgen?

- **Gibt es bei uns künftig weniger Arbeit als heute? Verlagert sich die Arbeit in andere Regionen der Welt? Oder wird sie zunehmend von Maschinen übernommen?**
- **Ändert sich vielleicht dadurch sogar das Verhältnis von Mensch zu Maschine? Wie wird der Wert von menschlicher Arbeit künftig gemessen? Richtet er sich an den Maschinen aus? Brauchen wir dann eventuell eine Maschinensteuer?**
- **Wird die Wertschöpfung, die heute unseren Wohlstand in Deutschland und Europa sichert, durch die Digitalprozesse kannibalisiert?**
- **Gibt es eine völlig neue Struktur der Arbeitswelt mit Blick auf abhängig Beschäftigte und Selbständige? Gibt es immer mehr Selbständige oder Scheinselbständige?**
- **Wie reagieren die Interessenvertretungen, allen voran die Gewerkschaften? Werden sie zum aktiven Mitgestalter?**
- **Und last but not least: Wann und wie reagiert die Politik und die Gesetzgebung auf die fundamentalen Veränderungen? Wenn sie bereits stattgefunden haben und Fakten geschaffen sind oder versucht sie den Prozess mitzugestalten? Oder brauchen wir gar keine neuen Regelungen? Ist alles gut, so wie es ist?**

Dies ist ein Kanon von spannenden Fragen, mit denen Sie sich heute nicht beschäftigen müssen, der uns aber zu Antworten zwingen wird. Geben wir sie nicht, können wir die Folgen der Veränderungen, die unstrittig stattfinden werden, nicht mitgestalten.

Uns, d.h. unsere Stiftung, wird das Thema in den nächsten fünf Jahren als Schwerpunktthema im Bereich Zukunft der Arbeit beschäftigen und wir werden uns mit ihm so intensiv auseinandersetzen, wie wir dies in der Vergangenheit stets mit unseren Themen getan haben.

Sie, meine sehr geehrten Damen und Herren beschäftigen sich heute und morgen mit handfesteren Dingen, die in unserer Arbeitswelt aktuelle Gestaltung fordern. Aber vielleicht finden Sie bei der Diskussion auch die Gelegenheit, über den einen oder anderen Aspekt der Zukunft der Arbeit nachzudenken und ihn einzubeziehen?

Wenn Sie alle mit der Freude und dem Engagement, mit dem Sie diese Themen seit einigen Jahren begleiten, auch die Diskussion an diesen beiden Tagen führen, dann bin ich überzeugt, dass Sie den bayerischen Spruch mit Blick auf das Ergebnis nicht brauchen, der seit Franz Beckenbauer allgemeingültig lautet: „Schau'n mer mal“. Im Gegenteil, ich bin davon überzeugt, dass es zwei spannende und sehr ertragreiche Tage werden, die vor Ihnen liegen. Sie werden auch klare Erkenntnisse gewinnen.

Ich wünsche dem Forum von ganzem Herzen einen guten und erfolgreichen Verlauf und Ihnen sehr gute Diskussionen und Begegnungen und rufe Ihnen hierfür westfälisch zu: „Glück auf!“

München, 30.1.2015, FM

B. Einführung in drei tarifpolitische Themenblöcke

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee

Lehmann stimmt die Teilnehmer auf die drei Themenblöcke ein, die im Zentrum der aktuellen Entwicklungen in der politischen Diskussion und im Gesetzgebungsverfahren liegen:

1. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie - Gesetzlicher Mindestlohn;

2. Betriebliche Tarifeinheit – "Betrieb" im Sinne des TEG - Gesetzliche Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit im verfassungsrechtlichen Rahmen;

3. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht - Der Schutz der öffentlichen Infrastruktur in einem zeit- und verfassungsgemäßen Arbeitskampfrecht.

Zur Einführung in die aktuellen Themen wirft Lehmann die Frage auf, wo das Tarifrecht heute steht. Der Status von heute dürfe nicht versteinern. Es gelte, den Blick auf die Reise in die Zukunft der Arbeit zu lenken.

Lehmann stellt in den Vordergrund die Frage, ob der Staat in die Tarifautonomie mehr als erforderlich eingreift. Überhaupt könne ein Eingriff in die Tarifautonomie das bestehende Wirtschaftssystem in neue sozialistische Konstrukte lenken.

Das am 1.1.2015 in Kraft getretene Tarifautonomiestärkungsgesetz sei ein neuer epochaler Schritt des Gesetzgebers. Er trage durch die Eingriffe in die Tarifautonomie dazu bei, die vier das Dach der freien und liberalen Marktwirtschaft tragenden Säulen zu Gunsten staatlicher Lenkung zu verschieben. Das Tarifrecht gehöre zum Arbeitsrecht als eine der Säulen der liberalen Marktwirtschaft, die so wenig wie möglich und (nur) soweit wie nötig der Steuerung durch Rahmengesetze bedürfe.

Das Wirtschaftssystem werde durch vier Säulen gestützt; dies seien

1.Säule: Gewerbeordnung;

2.Säule: Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG);

3. Säule: Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB);

4. Säule: Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht.

Innerhalb dieser Säulen, die das Dach der sozialen und liberalen Marktwirtschaft tragen, spiele sich die freie Marktordnung ohne staatliche Reglementierung ab.

Dieses Konstrukt stelle das demokratische und soziale System der Bundesrepublik Deutschland im Sinne des Art. 20 GG dar.

Ziel des Art. 9 Abs. 3 GG sei die Entlastung des Staates von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch tariffähige Koalitionen. Der Gesetzgeber habe mit dem Tarifvertragsrecht einen gesetzlichen Rahmen geschaffen, innerhalb dessen die Koalitionen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Beschäftigten sinnvoll ordnen können.

Der Staat werde daher nur subsidiär tätig. Er erwarte, dass ohne seine Einmischung die Tarifautonomie funktioniert. Als Rahmen habe der Gesetzgeber das Tarifvertragsgesetz geschaffen und die Rangordnung von Tarifnormen gegenüber betriebsverfassungsrechtlichen Normen im Betriebsverfassungsgesetz (§§ 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 BetrVG) geregelt.

Nur dann, wenn die Koalitionen versagen, dürfe der Staat die Aufgaben an sich ziehen. Wie sehe nun die Tarifpraxis aus? Sei der Eingriff des Staates notwendig? Die Teilnehmer seien gespannt, die Meinungen aus Wissenschaft und Praxis auf diesem Tarifforum zu hören.

C. Vorträge⁶ und Meinungsaustausch

I. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie?

1. Tarifautonomie: hochgelobt und ausgehöhlt

*Dr. Luitwin **Mallmann**, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmerverbände NRW; Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW*

Solchermaßen vor die Fragen der Zeit gestellt, eröffnet **Mallmann**, die Reihe der Vorträge. Er nennt ihn einen „Bericht aus der Ackerfurche“. Unter dem Titel „Tarifautonomie: hochgelobt und ausgehöhlt“ beklagt er, dass es nicht zum Besten mit der Tarifautonomie stehe. Gefahr drohe von drei Seiten: Erstens seitens des Gesetzgebers, zweitens seitens der Gewerkschaften und drittens seitens der AG-Verbände selbst. Er erinnert an die Genese des heutigen Tarifrechts beginnend 1916 mit der Anerkennung der Tarifverträge durch den Staat und der Übertragung der Tarifautonomie auf die Verbände vor dem Hintergrund des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst. Das Stinnes-

⁶ Die Vorträge sind im Veranstaltungsbericht der NZA Heft 7/2015 S. XI bis XVI enthalten

Legien-Abkommen von 1918 habe dann einerseits der Tarifaufonomie einen Schub gegeben, andererseits habe die Entwicklung der Zwangsschlichtung schon den Keim der Selbstauflösung mit sich gebracht. Dennoch sei das Tarifrecht der Weimarer Republik das Vorbild für die Tarifaufonomie der Bundesrepublik gewesen, einschließlich einer restriktiven Handhabung von MindArbBedG und AVE. Aber nun solle das Tarifaufonomiegesetz kommen.

Sodann kommt Mallmann auf die von ihm benannten Gefahren zurück: Die Gesetzgebung laufe Gefahr, durch das Einführen des Mindestlohns ein „Umkippen von Tarifgittern“ zu erreichen. Als Beispiel nennt Mallmann den französischen Mindestlohn (SMIC). Die Spartengewerkschaften torpedierten die Gemeinwohlorientierung von Tarifverträgen und rückten Partikularinteressen in den Fokus. Die Arbeitgeberverbände erreichten durch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) nur kurzfristige Erfolge. Mittelfristig würden diese aber zur Selbstauflösung führen. Auch OT-Mitglieder seien faktisch Mitglieder mit Tarifbindung (MT); OT sei ohne MT nicht denkbar. Außerdem bemängelt Mallmann, dass die Arbeitgeberverbände in den vergangenen Jahrzehnten regelmäßig reagiert und abgewehrt hätten. Sie müssten nun heraus aus der Defensivhaltung und wieder kreativ werden. Als Beispiel hierfür nannte er die Gespräche mit der IG Metall zum Thema „TV Lebensphasenorientierte Arbeitszeit“.

2. "Gesetzlicher Mindestlohn - Stärkung oder Schwächung der Tarifaufonomie?"

Professor Dr. Otto Ernst Kempen, Europäische Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt a.M.

Kempen stellt seine Meinung zur Notwendigkeit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes dar. Aufgabe der Juristen sei das Schaffen von Rechtssicherheit und Berechenbarkeit. Insofern müsse man auch im Hinblick auf den Mindestlohn aus der Erfahrung herausarbeiten. Andere EU-Staaten kennen Mindestlöhne, doch sei eine Vergleichbarkeit mit der Situation in Deutschland nur eingeschränkt gegeben. Die letzte Einführung eines Mindestlohns habe 1995 in England stattgefunden, doch die Situation sei bei uns anders. Hier müsse die spezifische Genese der Tarifaufonomie in Deutschland in Bezug genommen werden. Das Stinnes-Legien-Abkommen sei aus der Angst der Arbeitgeber vor Enteignung und der Angst der Gewerkschaften vor der Bildung von Räten entstanden. Die deutsche Tarifaufonomie beruhe auf dem Prinzip der Subsidiarität. Dazu müsse das Tarifsysteem effektiv sein. Hierzu habe das BVerfG ausgeführt, dass staatliche Eingriffe hierin immer nur dann

zulässig seien, wenn die Tarifautonomie nicht effektiv ausgeübt werde. Wovon ist Effektivität aber abhängig? Hauptvoraussetzung hierfür sei, so Kempen, die jeweilige Mitgliederzahl in den Verbänden. Die Mitgliederzahlen seien jedoch seit Jahren rückläufig.

Dies sei auch das Hauptproblem im Hinblick auf die Mindestlohndiskussion. Nicht der Mindestlohn belaste, sondern die rückläufigen Mitgliederzahlen führten zu weißen Flecken in der Tariflandschaft und forderten damit geradezu den Mindestlohn. Es gelte, eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Wirtschaftsbereiche vorzunehmen:

- Erstens die Großindustrie und der öffentliche Dienst. Hier seien Flächentarife möglich und die Auswirkung des Mindestlohns denkbar gering. Diese beiden Bereiche zögen aber andere Bereiche mit.

-Zweitens der Dienstleistungsbereich und die mittelgroße Industrie. Hier würde die Tarifautonomie häufig nicht hinreichend realisiert. Der Mindestlohn wird in prekären Bereichen bemerkbar. Dadurch könnte die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften und Verbände sogar beflügelt werden.

-Drittens sei das tariflich unstrukturierte Kleingewerbe und das Kleinhandwerk zu betrachten. Hier gebe es kaum bis keine tariflichen Regelungen. Entsprechend würde sich hier der Mindestlohn teilweise bemerkbar machen.

- Viertens schließlich gebe es die sog. Randbereiche, z.B. Scheinselbständigkeiten, die tariflich unreguliert seien und wo sich der Mindestlohn stark bemerkbar machen würde. Eine Überwachung der Einhaltung des Mindestlohns sei insbesondere in diesen letzten beiden Bereichen erforderlich, doch sei der derzeit vorgesehene Umfang zu bürokratisch. Hier könnten die Tarifparteien die Überwachung regeln. Zusammenfassend weist Kempen darauf hin, dass die Einführung eines Mindestlohns einer europäischen Entwicklung folgt. Der Staat werde hierdurch dauerhaft zum Akteur der Lohnpolitik. Diese „geöffnete Tür“ gebe Anlass zur Sorge. Denn in einem Krisenfall, z.B. im Zusammenhang mit dem Europäischen Rettungsschirm ESM, erhalte der Staat hierdurch einen Türöffner für eine weitreichende Regulierung.

3. "Mindestlohn im Widerspruch zur unternehmerischen Realität"

Michael Müller, Präsident des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbands (BZP), Frankfurt und Berlin

Müller berichtet über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes in der Praxis von Taxi -Unternehmen, die der gesetzliche Mindestlohn stark betroffen

hat. Der gesetzliche Mindestlohn stehe im Widerspruch zur unternehmerischen Realität. Der Organisationsgrad im Taxigewerbe in Niedersachsen liege bei den Arbeitgebern bei ca. 85%, bei den Arbeitnehmern dagegen im Promillebereich. Die Gewerkschaft ver.di weigere sich, mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln, um der Taxibranche die Chance zu geben, sich in der vom Mindestlohngesetz gelassenen Übergangszeit für Tarifvertragsparteien an das Gesetz anzupassen. Die politische Entscheidung für den Mindestlohn habe also nichts mit dem Mitgliederorganisationsgrad zu tun.

Man müsse die Zwänge und Eigenheiten der Taxibranche erkennen. Es gebe massive Probleme in der Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsseite bei niedrigem Organisationsgrad. Dies liege u.a. daran, dass die Vertragsstrukturen im Taxigewerbe zur allgemeinen Zufriedenheit bestünden. *Müller* zeigt Unverständnis dafür, dass der Staat in Verhältnisse eindringt, in denen alle Beteiligten prinzipiell mit den Strukturen zufrieden sind. Der Staat schaffe durch den Mindestlohn nunmehr atypische Strukturen, die dem Taxigewerbe nicht gerecht werden und in die die Fahrer nun hineingepresst sind. Dies vernichte Arbeitsplätze. Mitarbeiter würden nun gegen ihren Willen in Arbeitszeiten eingeteilt. Auch sei das Gefälle zwischen Stadt und Land, zwischen Westen und Osten, zwischen wirtschaftlich starken und wirtschaftlich schwachen Städten nicht berücksichtigt. Selbst Bereitschaftszeiten müssten mit 8,50 EUR bezahlt werden.

Müller kritisiert in diesem Kontext die Landesvergabegesetze wegen deren selektiver Anerkennung von Tarifverträgen. Hier werde Einheit erzwungen und nicht Vielfalt ermöglicht. Die Tarifautonomie werde nicht gestärkt sondern geschwächt.

4. "Tariftreue - Notwendigkeit trotz Mindestlohn?"

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

Rohrmann stellt Ziele und Voraussetzungen der Tariftreue und die Auswirkungen der Tariftreuegesetze der Bundesländer dar. Bei der Forderung nach der sog. Tariftreue im Vergaberecht handele es sich um ein deutsches Phänomen, das es in keinem anderen Land gebe. In Deutschland wird sie seit dem Jahr 2000 erhoben. Im Jahre 2006 sei dann die Anerkennung durch das Bundesverfassungsgericht und im Jahre 2008 die Verwerfung durch den EuGH in der Rechtssache Ruffert erfolgt. Die Entscheidung habe bekanntlich das niedersächsische Tariftreuegesetz betroffen. Seit dem Jahre 2011 sei eine

„Renaissance der Tariftreue“ zu beobachten, die sich unter anderem in der Anpassung von § 97 Abs. 4 GWB und der Vorlage der Vergabekammer Arnsberg vom 26. September 2013 an den EuGH im Hinblick auf das Vergabegesetz NRW manifestiere.

Derzeit hätten alle deutschen Bundesländer bis auf Sachsen und Bayern Tariftreuregelungen in ihren Vergabegesetzen. Die dortigen Mindestlohnvorgaben lägen allesamt zwischen 8,50 und 9,18 EUR. Das Problem hier sei nun die Anpassung an den allgemeinen Mindestlohn. Hessen hätte dies beispielsweise Anfang 2015 durchgeführt.

Rohrmann zeichnet ein positives Bild von den aktuellen Vergabegesetzen und der in ihnen festgelegten Tariftreuregelungen. Als problematisch sieht er jedoch die Dokumentationspflichten der Hauptauftraggeber.

5. Aussprache über die gesetzliche Regelung der Mindestlöhne

In der sich anschließenden Aussprache wirft **Lehmann** die Frage auf, ob es nicht eine Verletzung des Übermaßverbotes darstellt, wenn ein tarifliches Ergebnis durch den Mindestlohn nach oben korrigiert wird.

Kempen antwortet, dass hier das Sozialstaatsprinzip von Bedeutung ist, welches wiederum der Staat definiert.

Mallmann weist darauf hin, dass in Nordrhein-Westfalen ca. 40 Tarifverträge durch den Mindestlohn tangiert werden. Er kritisiert, dass der Betrag von 8,50 EUR unreflektiert und unspezifisch über das ganze Land gelegt wird.

Meik fragt, ob es nicht aus sozialpolitischen Erwägungen hilfreicher sei, das Gesamteinkommen zu betrachten und nicht einen Stundenlohn.

Kempen hält es für schwierig, den Mindestlohn zu „regionalisieren“. Es sprächen tatsächliche wie politische und rechtliche Erwägungen dagegen.

Mallmann gibt zu bedenken, dass das Bundesverfassungsgericht staatliches Handeln bei „Versagen“ der Tarifpartner zulasse. Was aber „Versagen“ sei, werde mit 8,50 EUR sehr hart definiert.

Von Hoyningen-Huene, Wiesbaden, stellt die Frage, ob der Staat durch das Mindestlohngesetz nicht über das Subsidiaritätsprinzip hinausdränge?

Kempen weist in der Erwiderung auf die Effektivität als Voraussetzung für die Subsidiarität hin.

Schliemann hält eine Erwartung und Hoffnung auf die Stärkung der Tarifautonomie eher für Romantik. Die Tarifautonomie werde durch Eingriffe des Gesetzgebers nicht gestärkt. Die betroffenen Tarifvertragsparteien müssten sich zusammensetzen und ihre Probleme selbst lösen. Dies bringe eine Stärkung der Tarifautonomie und nicht der gesetzliche Eingriff.

Lefnaer, Vorstand BAGV Glas und Solar, München, beobachtet, dass die Verbände ein Problem mit der Autonomie haben. Der Staat müsse zwar da eingreifen, wo Lebensverhältnisse nicht mehr sozialadäquat geregelt würden. Dies könne aber nicht durch Eingriff in Verträge erfolgen.

Brauner, Präsident des Bundes der Selbständigen (BdS), München, stellt klar, dass sich die Mitgliedsunternehmen des BdS und wohl auch der Arbeitgeberverbände mehrheitlich für den Betrag von 8,50 EUR ausgesprochen haben. Die Höhe des Stundenlohns sei nicht das Problem, aber die Nebenwirkungen. Der Mindestlohn sei langfristig betrachtet unsozial.

Lehmann erinnert daran, dass die jeweils für die Branchen oder Firmen zuständigen Tarifvertragsparteien *bisher den regionalen Gegebenheiten* des Arbeitsmarktes Rechnung getragen haben, wenn sie in der Branche und Region Tarifverträge für die organisierten Beschäftigten gestaltet haben.

In der Tat habe die Bundesregierung erkannt, dass in manchen Branchen und Regionen so genannte weiße Flecken vorhanden sind, in denen keine Tarifverträge bestehen. Dies könne unterschiedliche Gründe haben.

Er halte es jedoch für bedenklich, dass in Deutschland flächendeckend und ohne jegliche Differenzierung ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt worden ist, der von der Mindestlohnkommission jeweils an die wirtschaftlichen Entwicklungen angepasst wird. Bisher bestehende Tarifverträge würden nach einer Übergangszeit kraft Gesetzes ihre normative Wirkung verlieren, falls die gesetzliche Mindestlohnhöhe nicht von den Tarifverträgen erreicht ist.

Die sei unbestritten ein Eingriff in die Tarifautonomie. Unterschiedliche Meinungen bestünden nach wie vor über die Notwendigkeit dieses Gesetzes. Die tatsächlichen Auswirkungen seien noch nicht ausreichend festgestellt. Das Gesetz sei daher im Jahr 2020 zu evaluieren.

II. Betriebliche Tarifeinheit

1. "Gesetz über die Tarifeinheit - Fragen und Antworten zur Umsetzung"

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

Franzen prognostiziert, dass die Ziele, Erwartungen und Hoffnungen, die auf der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bei einzelnen starken Gewerkschaften an das Tarifeinheitsgesetz geknüpft sind, sich nicht erfüllen werden. Nach dem primären Ziel des Gesetzesentwurfes sollen Tarifkollisionen im Betrieb durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes vermieden werden.

Eine zentrale Bedeutung erlangten daher die Begriffe "kollidierende Tarifverträge" und "Betrieb".

1.1. Kollidierende Tarifverträge

Franzen erläutert den Begriff der kollidierenden Tarifverträge in §4 a TVG des Entwurfes (TVG-neu). Im Blickpunkt des Entwurfes stünden Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften. Es gebe also keine Regelung für eine Tarifpluralität, die durch Tarifverträge derselben Gewerkschaft verursacht ist. Ferner stehe im Blickfeld die mehrfache Tarifbindung eines Arbeitgebers nach § 3 TVG bei beiderseitiger Tarifgebundenheit. Außerdem werde der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft verdrängt, soweit sich die Geltungsbereiche der Tarifverträge im Betrieb jeweils in zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht überschneiden.

Nicht ganz deutlich sei die Frage der zeitlichen Überschneidung gelöst. Ein nachwirkender Tarifvertrag könne zwar nach § 4a Abs.2 S.2 TVG - neu nicht mehr verdrängen, wohl aber verdrängt werden. Die inhaltliche Identität sei kein Kriterium der Kollision. Daher würden nicht Anschlussstarifverträge oder sonstige inhaltlich identische Tarifverträge, etwa mehrgliedrige Tarifverträge, verdrängt. Der Grundsatz der Tarifeinheit gelte auch dann, wenn die Tarifverträge unterschiedliche Regelungsgegenstände beinhalten. Sie müssten sich nicht decken, sofern es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien des Mehrheitstarifvertrages entspricht, eine Ergänzung ihrer Regelungen durch Vereinbarungen mit konkurrierenden Gewerkschaften zuzulassen. Eben weil eine Kongruenz der Regelungsgegenstände nicht erforderlich sei, eröffne sich ein erhebliches Missbrauchspotential.

Nicht berührt werde die Kollision eines nach § 4 Abs. 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages mit einem anderen sich im Geltungsbereich überschneidenden und somit konkurrierenden Tarifvertrag.

Für die Auflösung der Kollision solle nach dem Entwurf das **auf den Betrieb bezogene Mehrheitsprinzip** gelten.

Der Zeitpunkt der Feststellung der Mehrheit solle der erstmalige Eintritt der Kollisionslage sein. Der Deutsche Anwaltsverein habe erklärt: *"Gezählt wird erst zum Schluss"*. Die Arbeitsgerichte müssten gemäß dem zu ändernden Arbeitsgerichtsgesetz im Beschlussverfahren die Entscheidung über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag treffen. Insbesondere über die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder einer Gewerkschaft oder das Vertretensein einer Gewerkschaft in einem Betrieb könne Beweis auch durch die Vorlegung öffentlicher Urkunden (z. B. Notar) angetreten werden. Diese Regelung begegne der Kritik, dass eine Urkunde nur über den Umstand der Beurkundung, nicht aber über deren Inhalt Beweis erbringt.

Fazit: Die Rechtsfolge der Kollision sei die Unanwendbarkeit der Rechtsnormen des Minderheitstarifvertrags.

Zu beachten sei, dass die Unanwendbarkeit des verdrängten Tarifvertrages nicht die Unwirksamkeit des Minderheitstarifvertrages zur Folge hat. Daher blieben die schuldrechtlichen Pflichten aus dem verdrängten Tarifvertrag bestehen.

1.2. Bezugspunkt des Mehrheitsprinzips: "Der Betrieb"

Der zweite zentrale Begriff des Entwurfes des Tarifeinheitgesetzes sei der "Betrieb". Hier gehe es um ein tarifrechtliches Verständnis. Jedoch könne auf den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff zurückgegriffen werden, es sei denn, dies widerspricht dem Zweck des Tarifeinheitgesetzes.

Nach § 4 a des Entwurfs würde als "Betrieb" auch ein nach § 1 Abs.1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb gelten, *es sei denn, dies stehe den Zielen der Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrages "offensichtlich" entgegen.*

Der Hauptzweck des Tarifvertrages liege in der Sicherung der "Verteilungsfunktion" des Tarifvertrages. Dieser Zweck werde nicht erreicht, wenn man glaube, dass die Verteilung entsprechend den Regelungen des Entwurfs des Tarifeinheitgesetzes durch die Verdrängung von Minderheitsgewerkschaften sicher gestellt werden könne.

1.3. Auswirkung der Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes (Entwurf)

Franzen entwickelt Szenarien, mit denen er die Auswirkungen des Gesetzesentwurfs bis hin zur Frage der Arbeitskämpftauglichkeit bei konkreten Tarifkonflikten bei der Lufthansa und der Bahn sowie den Krankenhäusern.

Seiner Ansicht nach hätte das Tarifeinheitsgesetz, wenn es aktuell bei den Tarifkonflikten schon gegolten hätte, keinen dieser Arbeitskämpfe entschärft.

Wem nutze daher das Tarifeinheitsgesetz, fragt *Franzen* und gibt die Antwort: den Berufsgruppengewerkschaften und den kleinen Branchengewerkschaften, insbesondere der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) nutze es überhaupt nicht; den Arbeitgebern nutze das geplante Gesetz kaum, weil es nicht zuverlässig vor zeitlich versetztem Streiks schütze. Hauptgewinner seien die DGB-Gewerkschaften und dort vor allem die IG Metall, die nun auch Tarifkonflikte innerhalb des DGB für sich entscheiden könne.

Fazit: Die Schaffung eines Tarifeinheitsgesetzes ist- so Franzen - nicht erforderlich. Die Hoffnungen und Erwartungen an die Wirkungen des Tarifeinheitsgesetzes könnten den behaupteten Gesetzesbedarf nicht allein legitimieren. Generell werde die Tarifautonomie auf dem vom Entwurf des Gesetzes eingeschlagenen Weg nicht gestärkt, sondern eher geschwächt, soweit nicht einzelne Koalitionen privilegiert werden.

Auch sei der vom Entwurf in Bezug genommene Betriebsbegriff misslungen und öffne sich dem Missbrauch. **Er halte den Entwurf insgesamt für nachbesserungsbedürftig, insbesondere in der bisher nicht oder zu wenig beachteten verfassungsrechtlichen Hinsicht.**

2. "Erwiderung und Ergänzung zu Fragen aus dem Vortrag von Professor Dr. Franzen"

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

Dem Vortrag von *Franzen* folgte in direkter Gegenrede die Stellungnahme von *Prof. Dr. Richard Giesen*, ebenfalls Ludwig-Maximilians-Universität München.

Er könne, so *Giesen*, die Argumentation *Franzens* im Hinblick auf das Gesetz selber nicht aber im Hinblick auf seine Auswirkungen teilen.

Der *Betriebsbegriff* sei bereits im TVG vorhanden und daher nicht diffus. Andere Begriffe wie „Arbeitgeber“ oder „Unternehmen“ wären schwerer zu subsumieren gewesen.

Weiterhin habe ein Gericht zu antizipieren, ob ein Tarifvertrag ein Minderheitstarifvertrag werde oder nicht. Diese Antizipation sei zulässig und zumutbar. Bei entsprechender Antizipation sei der Arbeitskampf dann unwirksam.

Vertretbarer Weise habe der Gesetzgeber hier keine Regelung zum Arbeitskampf getroffen. Das *Ziel der Kooperation zwischen den Gewerkschaften*, - die sog. *gewillkürte Tarifpluralität*, und damit die gewünschte befriedende Funktion,- sei erreichbar.

Fazit: Die Übernahme unternehmerischer Verantwortung durch die Gewerkschaften sei zu erhoffen und auch in manchen Bereichen schon zu beobachten. **Er halte das Gesetz daher insgesamt für funktionsfähig.**

3. "Gedanken zur Komplexität von Funktionsteilungen in Betrieben und Unternehmen mit neuen Arbeitsstrukturen"

Rechtsanwalt Harald Schliemann, Isernhagen, Vorsitzender Richter am BAG a.D.; Thüringer Justizminister a.D.

Schliemann stellt vorab die rethorische Frage, wozu das Tarifeinheitsgesetz erforderlich ist. Hierauf habe er keine Antwort gefunden.

Schliemann gibt vorweg einen Abriss der Entstehungsgeschichte. Gemäß dem Koalitionsvertrag stehe das geplante Gesetz zur Herstellung der Tarifeinheit unter dem Vorbehalt der Verfassungsmäßigkeit. Die im Entwurf enthaltenen Regelungen und die Begründung des Entwurfes ließen nach wie vor wesentliche Fragen der Verfassungskonformität wegen der angeblich erforderlichen Eingriffe in die Tarifautonomie außen vor.

Das **Ziel der Bewahrung der Tarifeinheit**, das das Bundesarbeitsgericht in Anerkennung der Grundrechte aller Koalitionen aus Art. 9 Abs. 3 GG und nicht nur großer Koalitionen formell in Entscheidungen am 7. Juli 2010 aufgegeben habe, sei **verständlich**, jedoch sei der Weg dahin **methodisch falsch**.

Unter den Kritikpunkten, denen er sich mit dem vorgegebenen Thema widme, befinde sich im Entwurfstext über die Änderung des Tarifvertragsgesetzes die Bezugnahme auf den Betrieb. Sogleich stelle sich die Frage, was ein Betrieb ist.

Die **Rechtsprechung** nehme diesbezüglich eine **Zirkeldefinition** vor: "**Ein Betrieb ist ein Betrieb** " Man könne genauso unbestimmt und im Zirkelschluss formulieren: „*Die Basis ist das Fundament der Grundlage*“.

Ein tarifvertraglicher Betriebsbegriff sei ihm bisher nicht begegnet. Gesetzlich sei er nicht definiert. Auch in Tarifverträgen sei er nicht definiert. Letztlich werde man also zurückgeworfen auf den Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes.

Der Entwurfstext erkläre für die Feststellung der Mehrheit der tarifgebundenen Arbeitnehmer zur Auflösung einer Tarifkollision den betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff für allein anwendbar (§ 4a Abs.2 Satz 2 Entwurf). Die anschließende Bestimmung § 4a Abs.2 Satz 3 Entwurf verweise - ungeachtet der Behauptung, es gehe um einen tarifvertraglichen Betriebsbegriff - auch auf einen von den Tarifvertragsparteien gebildeten Betrieb (§ 3 Abs.1 Nr.1-3 BetrVG).

Eine solche gesetzliche Eingrenzung des Begriffes "Betrieb" verfehle das Ziel.

Der Entwurf gehe davon aus, dass aus dem Betriebsverfassungsrecht klar und objektiv ablesbar ist, was in der Betriebspraxis unter dem Begriff "Betrieb" zu verstehen ist, so dass die Mehrheitsfeststellung relativ einfach sei. Bei der Detailanalyse sei zwischen dem aus § 1 BetrVG ableitbaren Zweck des Betriebes und der tarifvertraglichen Repräsentationsstruktur in § 3 Abs.1 BetrVG zu unterscheiden.

Schliemann zeigt auf, dass dies keine realistische Betrachtung ist. Der Arbeitgeber habe in der Betriebswirklichkeit Entscheidungsspielräume, den Betrieb kraft seiner Organisationskompetenz so zu errichten, wie er seinen Vorstellungen entspricht.

Spielräume für den Zuschnitt des Betriebes hätten auch die Tarifvertragsparteien. Sie könnten somit autonom Kollisionen mit anderen Tarifverträgen vermeiden.

Schliemann nennt Beispiele von Fällen, in denen Zweifel über den Betriebsbegriff stehen könnten:

Was sei mit arbeitstechnischer Trennung, verteilter Leitung, Matrixstrukturen?

Was sei mit den gemeinsamen Betrieben von Unternehmen unter einheitlicher Leitung ?

Was sei mit Betriebsstrukturen, die durch Tarifvertragsparteien mit dem Willen nach § 3 Abs. 1 BetrVG abweichend vom Betriebsbegriff des BetrVG gestaltet werden?

Was sei mit einem Unternehmen, das mehrere Betriebe und wechselnde Mehrheiten bei zwei Gewerkschaften habe?

Diese und weitere Fragen lasse der Gesetzesentwurf gänzlich unbeantwortet.

Zu bedenken sei: Im Hinblick auf den Zuschnitt von Betrieben gelte nach der Rechtsprechung des 7. Senats des BAG das sog. "Windhundprinzip" – oder auch mit anderen Worten: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“. Sei dies wirklich vom Tarifeinheitsgesetz so gewollt?

Auch das **gerichtliche Verfahren zur Feststellung** sieht Schliemann **kritisch**. Aus Lohnunterlagen ergebe sich regelmäßig nicht die Zugehörigkeit zu einem Betrieb. **Die Feststellung sei im Übrigen zeitlich zwangsläufig nur punktuell und unterliege der Veränderung**, dies sowohl hinsichtlich des Betriebszuschnitts als auch in personeller Hinsicht.

Was sei beispielsweise mit Fremd- und Leiharbeitnehmern?

Im Hinblick darauf, dass der Betriebszuschnitt entscheidend von der Organisation durch den Arbeitgeber oder von den Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien abhängt, könnten beide Einflussfaktoren oder zumindest eine der beiden Komponenten zeitlich nach einer Mehrheitsfeststellung greifen. Für die Mehrheitsfeststellung komme es nach dem Entwurf auf die Gestaltung des Betriebes im Zeitpunkt der Tarifkollision an, die der angeblichen Entsolidarisierung der Belegschaft entgegenwirken soll.

Ebenso gut könne jedoch die zur Gesetzesbegründung ins Feld geführte Abwehr einer angenommenen Entsolidarisierung zeitlich nach der Mehrheitsfeststellung eintreten, falls der Betriebszuschnitt erst dann verändert wird. Dann wirkten sich die Veränderungen auf die bereits getroffene Mehrheits- und Minderheitsentscheidung in der Veränderung aus.

Insoweit stehe auch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung über die Mehrheit unter dem Vorbehalt nachträglicher Änderung.

Derartige Beispiele zeigten, dass die Regelungen des Entwurfes die angebliche Entsolidarisierung doch nicht konsequent vermeiden und der Entwurf auch insoweit das Ziel verfehlt.

Fazit: Schliemann hält fest: Beschränkungen der normativen Geltung von Tarifverträgen durch ein Gesetz zur Regelung der Tarifeinheit sind unnötig, weil sie in die Tarifautonomie eingreifen und diese nicht stärken, sondern eher schwächen. Sie sei daher zu unterlassen.

III. "Gesetzliche Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit: Der verfassungsrechtliche Rahmen"

*Professor Dr. Friedhelm **Hufen**, o. Professor für Öffentliches Recht, Staats- u. Verwaltungsrecht, Johannes Gutenberg Universität - Mainz; Mitglied des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz a.D.*

Hufen hält die Wiederherstellung der Tarifeinheit für eine funktionierende Tarifautonomie unerlässlich und stimmt dem Entwurf grundsätzlich zu, sieht aber auch noch verfassungsrechtliche Risiken und an einigen Punkten deutlichen Nachbesserungsbedarf. Spezialisierte Minderheitsgewerkschaften kündigten für den Fall des Inkrafttretens Verfassungsklagen an. Eine Klärung des verfassungsrechtlichen Rahmens sei also dringlich.

1. Schutzbereich der Koalitionsfreiheit

Der sachliche Schutzbereich der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs.3 GG) umfasse grundsätzlich das Recht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sich zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen und ihre Interessen gemeinsam zu vertreten.

Auch Arbeitsk Kampfmaßnahmen gehörten grundsätzlich in diesen Schutzbereich. Die Pluralität der Träger dieses Grundrechtes auf Koalitionsfreiheit und die angestrebte Vergrößerung des Organisationsgrades sowie der Wettbewerb um Mitglieder seien gleichfalls geschützt.

Es sei jedoch überzogen, gerade das Streikrecht als wichtigstes Element der Koalitionsfreiheit zu bezeichnen. Kern des Grundrechtes sei die angemessene Beteiligung an den entsprechenden Verhandlungen und die Einbringung eigener Positionen der Grundrechtsträger. Der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit dürfe nicht - anders als in der früheren Rechtsprechung des BVerfG - in einen

besonders intensiv geschützten "Kernbereich" und einen weniger geschützten "Randbereich" aufgeteilt werden.

Tarifautonomie sei der Plural der individuellen Koalitionsfreiheit(en). Mit der Koalitionsfreiheit werde ein besonders wichtiger Teil der gesamtgesellschaftlichen Güterallokation auf die Vereinigungen nach Art.9 Abs.3 GG delegiert. Dies begründe eine besondere Verantwortlichkeit der Träger des Grundrechts für das Funktionieren jenes Verteilungsprozesses und die gemeinsam wahrgenommenen Belange des Gemeinwohls und der Infrastruktur.

2. Eingriffe in die Koalitionsfreiheit

Ausgehend von der Prämisse, dass Arbeitsk Kampfmaßnahmen in den personellen und sachlichen Schutzbereich der Koalitionsfreiheit fallen, stellten alle gesetzgeberischen Maßnahmen, die gezielt diese Rechte einschränken, Eingriffe in das Grundrecht dar. Dies gelte auch für Maßnahmen zur Herstellung der Tarifeinheit. Hier zeige sich das Problem. Anders als in der Begründung zum Gesetzentwurf dargelegt, stelle aus der verfassungsrechtlichen Sicht der **Entwurf nicht lediglich eine subsidiäre Kollisionsregel** dar; der Entwurf enthalte sehr wohl **Eingriffe in die Koalitionsfreiheit der jeweiligen Minderheitsgewerkschaft**.

3. Notwendigkeit der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung von Eingriffen

Hufen betont, dass der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit im Allgemeinen und des Streikrechts im Besonderen nicht isoliert betrachtet werden dürfe. Es komme vielmehr darauf an, ob mögliche Eingriffe verfassungsrechtlich durch gleichrangige Rechtsgüter gerechtfertigt werden könnten. Diese seien nach dem **Grundsatz der praktischen Konkordanz** einander zuzuordnen.

Der Gesetzgeber stelle zu Recht eine funktionierende **Tarifautonomie als ein hochrangiges Verfassungsgut** in den Mittelpunkt. Auch die von einem Streik betroffenen Grundrechtspositionen müssten bei der Abwägung berücksichtigt werden. Diese Grundrechte dürften nicht durch allgemeine Gemeinwohlformeln verwischt werden.

Andererseits dürfe auch die Koalitionsfreiheit der Minderheitsgewerkschaften durch das Ziel der Wiederherstellung der Tarifeinheit nicht unangemessen verdrängt werden.

Im Hinblick darauf, dass Eingriffe einer verfassungskonform hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage bedürfen, müsse der Gesetzgeber alle für die Ausübung der betroffenen Grundrechte wesentlichen Aspekte selbst regeln und dürfe sie nicht tarifvertraglicher oder richterrechtlicher Regulierung überlassen.

Daher dürfe und müsse der Gesetzgeber selbst bestimmen, was ein "Betrieb" und was die "Mehrheit organisierter Mitglieder" ist.

4. Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers

Im Ergebnis der verfassungsrechtlichen Betrachtung stellt *Hufen* fest, dass zwar die im Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes vorgesehenen Regelungen insgesamt geeignet sind, das Verfassungsgut "Tarifautonomie" zu schützen. Im Hinblick auf die unterschiedlich prognostizierte zukünftige Entwicklung und die an das Tarifeinheitsgesetz geknüpften Erwartungen gelte die Einschätzungsprärogative zugunsten des Gesetzgebers.

Fazit: Hufen hält den Inhalt des Entwurfes des Tarifeinheitsgesetzes bei Beachtung des Grundsatzes der Normenklarheit in den Kernpunkten "Betrieb" und "Mehrheitsgewerkschaft" für bedenklich.

5. Der Begriff "Betrieb" im Licht des Verfassungsrechts

Bei der für die Mehrheitsfrage entscheidenden Definition des Betriebs fehle es wegen der Bezugnahme auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene an einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage. Diese Grundlage lasse sich nicht ohne weiteres der betriebsverfassungsrechtlich hochabstrakten Definition des § 1 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entnehmen. Hier gebe es eine Vielzahl unbestimmter Fallgestaltungen.

Nicht hinreichend steuerbar und somit **nicht hinreichend bestimmt** auf der tarifrechtlichen Ebene des Tarifeinheitsgesetzes (Entwurf) sei der Verweis auf einen nach § 3 Abs.1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG errichteten "**Betrieb**". Der Verweis auf die letztgenannte Bestimmung schließe nicht aus, dass Arbeitgeber und eine interessierte Mehrheitsgewerkschaft **den Betrieb so zuschneiden**, dass die Mehrheit weithin gesichert ist. Hier bestehe ein deutlicher Nachbesserungsbedarf.

6. Der Begriff "Mehrheitsprinzip" im Licht des Verfassungsrechts

Verfassungsrechtliche Risiken enthielten in der derzeitigen Fassung des Entwurfes vor allem die Verfahrensbestimmungen über die Beteiligung kleinerer Gewerkschaften am Tarifgeschehen. Voraussetzung für die Bindung an Mehrheitsentscheidungen, die als solche weder ungewöhnlich noch verfassungsrechtlich bedenklich sind, sei aus verfassungsrechtlicher Sicht die

Beteiligung der Minderheiten durch entsprechend nachvollziehbare Regelungen, wie die Anzahl der Vertretenen, die Qualifikation und Bedeutung der Gewerkschaft generell und auch innerhalb der Berufsgruppe usw. .

7. Stärkere Einbeziehung der Minderheitsgewerkschaften

Unverzichtbar sei verfassungsrechtlich, dass die Belange der jeweiligen Gruppe im Verfahren angemessen zum Tragen kommen.

Die dem Entwurf zu entnehmende Begrenzung der Beteiligung einer Minderheitsgewerkschaft - nur - bei der Vorklärung zwischen den Gewerkschaften sowie ein Recht auf mündliches Vorbringen bei den eigentlichen Tarifverhandlungen reiche verfassungsrechtlich nicht aus. Die Minderheitsgewerkschaft müsse vielmehr entsprechend ihrer Bedeutung substantiell an den Tarifverhandlungen und auch Entscheidungen über Arbeitsk Kampfmaßnahmen beteiligt sein. Dies müsse der Gesetzgeber in einem Verfahren regeln.

IV. Aussprache über eine gesetzlich vorgeschriebene Tarifeinheit

1. Hromadka stellt klar, dass in der Diskussion um das Tarifeinheitsgesetz zwei Probleme nicht immer deutlich auseinandergehalten werden: dass eine sei die Tarifeinheit, das andere das Streikrecht. An dem Missverständnis trage allerdings der vierte Senat ein gerüttelt Maß an Mitschuld, weil er meinte, die Folgen aus der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit seien im Arbeitskampf recht zu lösen. Damit habe er - so Hromadka - die Problematik nicht erkannt oder nicht erkennen wollen.

Der Grundsatz der Tarifeinheit diene, wie Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht mehrfach festgestellt haben, einer sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens. Der Staat habe sich aus der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zurückgezogen; er habe aber ein originäres Interesse an einer derartigen Ordnung. Deshalb müsse er die entsprechenden Rahmenbedingungen setzen.

Der Grundsatz der Tarifeinheit diene nicht, wie immer wieder behauptet wird, einer Vereinfachung der Personalarbeit. Das ließe sich in der Tat auch mit einer guten Software erledigen. Sinn und Zweck des Grundsatzes der Tarifeinheit sei es, dem Arbeitgeber eine in sich stimmige, auf rationalen Kriterien und nicht auf der zufälligen Macht der einen oder anderen Gewerkschaft beruhenden Sozial- und insbesondere Lohnpolitik zu ermöglichen. Das lasse sich am besten durch die Anwendung des Tarifvertrags bewerkstelligen, der die meisten Arbeitsverhältnisse im Betrieb regelt. Die bisherige Rechtsprechung, die übrigens nicht vom BAG erfunden, sondern bereits in der Weimarer Zeit

praktiziert worden sei, habe dieses Problem in geradezu genialer Einfachheit über den Grundsatz der Spezialität gelöst.

Die Wiedereinführung des Grundsatzes der Tarifeinheit sei entgegen vielfach geäußerter Ansicht nicht verfassungswidrig. Wer sich nicht mit dem Gedanken anfreunden könne, dass es hier um die Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit geht, komme doch nicht umhin, einen Eingriff als gerechtfertigt anzusehen. Es sei nur an das Grundrecht des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz erinnert. Dem Interesse der Minderheitsgewerkschaften und ihrer Mitglieder solle man aber durch eine stärkere Einbindung in die Tarifverhandlungen mit der Mehrheitsgewerkschaft Rechnung tragen. Das könne bis hin zu einer gemeinsamen Schlichtung gehen, in der die Minderheitsgewerkschaften beratende Stimme haben.

Das Streikrecht wolle der Gesetzgeber durch das Tarifeinheitengesetz nicht regeln. Lediglich in der Gesetzesbegründung weise er darauf hin, dass ein Streik um einen nicht anwendbaren Tarifvertrag unverhältnismäßig sein kann. Das sei nach bisherigem Recht nicht anders gewesen. Im übrigen sei eine Gesetzesbegründung kein Gesetz."

2. Lehmann weist darauf hin, dass erhebliche Kritik am geplanten TEG auch Frau Professor Dr. Monika **Schlachter**, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU übe. Sie habe für den VAA - Führungskräfte Chemie - ein **Gutachten zur Vereinbarkeit des geplanten Tarifeinheitengesetzes im internationalem Recht** (EMRK, ILO-Übereinkommen Nr.87 und 98) erarbeitet. Zugleich im Namen des Hauptgeschäftsführers des VAA - Herr RA/FAfArbR Gerhard Kronisch - trage er die Thesen **von Frau Professor Schlachter**⁷ als Zusammenfassung der Ergebnisse ihres Gutachtens für den VAA vor:

Schlachter:

2.1. Eine gesetzlich erzwungene Tarifeinheit durch Vorgabe eines „betriebsbezogenen Mehrheitsprinzips“ stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Betätigungsrecht spezialisierter Vereinigungen dar.

2.2. Das Betätigungsrecht von speziellen Verbänden wird im Arbeitsvölkerrecht sowohl von den ILO- Übereinkommen Nr. 87 und 98 wie von Art. 1 EMRK geschützt.

⁷ siehe <http://www.vaa.de> zum Gutachten zur Vereinbarkeit der Tarifeinheit mit internationalem Recht.

Frau Professor Schlachter war auf dem Tarifforum nicht anwesend. Jedoch hat uns die Union der Leitenden Angestellten im Einvernehmen mit Frau Schlachter das Gutachten zur Verfügung gestellt.

2.3. Der Schutz der Vereinigungsfreiheit nach den Internationalen Normen garantiert sowohl die freie Entscheidung einzelner Arbeitnehmer, Verbände mit speziellen Interessen zu gründen bzw. ihnen beizutreten oder sich in einer allgemeinen Gewerkschaft zu organisieren. Der Staat hat dieses Recht zu schützen und zu fördern und darf die Entscheidung der Arbeitnehmer nicht durch Anreizbestimmungen lenken.

2.4. Der Schutz der Vereinigungsfreiheit schließt das Recht der Verbände ein, sich zum Schutz der Interessen ihrer Mitglieder zu betätigen, insbesondere Tarifverträge mit Wirkung für ihre Mitglieder abzuschließen.

2.5. Eingriffe in die Vereinigungsfreiheit können nach allen überprüften Völkerrechtsnormen gerechtfertigt werden. Das setzt voraus, dass sie zugunsten anderer, besonders wichtiger (Menschen-)Rechte erfolgen und nicht über das zu deren Schutz unbedingt Erforderliche hinausgehen. Wenn der Eingriff einen zentralen Bestandteil der Vereinigungsfreiheit trifft, steigen die Anforderungen an die Rechtfertigung; auf einen weiten Entscheidungsspielraum bei der Festlegung von Zielen der Sozialpolitik allein kann sich der Staat dafür nicht berufen.

2.6. Der Staat kann ausnahmsweise bestimmte Betätigungsformen exklusiv den „repräsentativsten“ Verbänden vorbehalten. Das setzt aber voraus, dass dieser Eingriff einem besonders wichtigen Regelungsziel dient und als solcher verhältnismäßig ist, insbesondere effektive Maßnahmen zur Verhinderung eines möglichen Missbrauchs vorsieht. Dies wird vom vorliegenden Gesetzentwurf nicht erreicht:

a. Die Regelungsziele sind legitim, die dafür eingesetzten Mittel schränken die Betätigungsrechte spezieller Verbände aber stark ein.

b. Das Abstellen auf den Betriebsbegriff ermöglicht es Arbeitgebern, allein oder im Zusammenwirken mit einer allgemeinen Gewerkschaft, die Bezugsgröße für das Mehrheitserfordernis frei festzulegen. Damit wird speziellen Gewerkschaften die Möglichkeit zur Vereinbarung von wirksamen Tarifnormen entzogen, ohne dass dies von ihnen beeinflusst oder von einer neutralen Stelle überprüft werden könnte. Eine Regelung zur Verhinderung von Missbrauch der Verdrängungswirkung besteht nicht.

c. Bestimmungen in einem speziellen Tarifvertrag werden auch dann verdrängt, wenn der verdrängende Tarifvertrag das konkrete Anliegen nicht regelt. Eine spezielle Gewerkschaft kann also nicht mehr sicherstellen, dass die besonderen Anliegen der von ihr vertretenen Gruppe überhaupt tariflich geregelt werden. Eine wirksame Vertretung spezifischer Interessen ist dadurch kaum noch möglich.

2.7. Die erzwungene Tarifeinheit im Betrieb stellt eine überschießende Regelung dar, weil sie die Betätigungsfreiheit aller speziellen Gewerkschaften einschränkt, obwohl es um die Verhinderung von Problemen geht, die keineswegs durchgängig auftreten. Das langjährige störungsfreie Nebeneinander von speziellen und allgemeinen Gewerkschaften in verschiedenen Branchen belegt, dass eine Tarifikollision im Betrieb nicht stets für das Unternehmen nachteilig und unbeherrschbar ist, sondern nur in speziellen Fällen. Diese Fälle sind durch das Hinzutreten eines spezifisch öffentlichen Interesses gekennzeichnet, das durch Tarifauseinandersetzung in Bereichen der Daseinsvorsorge beeinträchtigt wird. Zur Lösung dieses spezifischen Problems ist die Einschränkung des Betätigungsrechts aller speziellen Gewerkschaften nicht angemessen.

2.8. Die Intensität der Einschränkung der Betätigungsfreiheit geht über das hinaus, was zur Erreichung des Ziels der Regelung zur Tarifeinheit angemessen ist. Dem Verhältnismäßigkeitsgebot wird nicht entsprochen.

3. **Melot de Beauregard**, McDermott Will & Emery, München, wirft die Frage auf, wie die verfassungsrechtliche Beurteilung ausfallen würde, wenn das Streikrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG folgen würde.

4. **Hufen** sieht die Verankerung von Streikrecht und Tarifautonomie als große Errungenschaft des Grundgesetzes und daher keinen Korrekturbedarf hinsichtlich seiner verfassungsrechtlichen Analyse des Gesetzentwurfs.

5. **Wilhelm**, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr, Frankfurt, nennt es ein beachtliches Defizit, dass im Gesetzentwurf keine Regelung des ultima ratio-Grundsatzes erfolgt ist.

Darüber hinaus überforderten die Regelungen im Entwurf über Beschlussverfahren zur Feststellung der Zuständigkeit der jeweils größeren Gewerkschaft die Arbeitsgerichte.

Auch bezweifle er die Förderung der friedlichen Koexistenz durch das sich abzeichnende neue Gesetz. Er nennt als Beispiel die Bildung einer neuen Gewerkschaft im Luftfahrtbereich.

Im Hinblick auf die Terminologie "Spartengewerkschaften" mache er darauf aufmerksam, dass hiermit die starken Gewerkschaften gemeint sind, die einen hohen Organisationsgrad haben. Entweder würden diese nur bestimmte Unternehmens- oder Betriebsbereiche erfassen, aus denen sich andere Gewerkschaften weitgehend heraushalten: Dann gebe es grundsätzlich kaum tarifpolitische und tarifrechtliche Abgrenzungsprobleme, oder sie würden mit anderen Gewerkschaften im Wettbewerb stehen: Dann stehe die Ordnungswirkung der Tarifverträge auf der kollektiven Ebene auf dem Spiel.

Die unternehmenspolitische Situation könne daher jeweils unterschiedlich sein, jedoch seien auch die Interdependenzen der Organisationsbereiche zu bedenken.

6. **Lambrich** macht darauf aufmerksam, dass im Hinblick auf den Betriebsbegriff die US-amerikanische Praxis der „bargaining unit“ eine praktikable Lösung darstelle.

7. **Rohrmann** drückt sein Erstaunen darüber aus, dass es nach Meinung der Bundesregierung keinen Bedarf für eine Regelung des Arbeitskampfrechtes für den Bereich der Daseinsvorsorge gibt. Er sehe im Gegensatz zur Meinung der Bundesregierung einen ganz dringenden Regelungsbedarf im Interesse der Grundrechte der Drittbetroffenen.

8. Giesen hält den Betriebsbegriff für fassbar. Auch die Bildung eines gemeinsamen Betriebs durch ausdrückliche oder konkludente Führungsvereinbarungen von Unternehmen sei in der Praxis kein Problem. Der Betrieb sei der richtige Anknüpfungspunkt für den Gesetzgeber, da er regelmäßig Anknüpfungspunkt für Arbeitskampf sei.

9. Schliemann hält dagegen, dass der Gesetzentwurf dogmatisch unsauber ist und hinter der Verwendung des Begriffs „Betrieb“ politisches Kalkül steckt.

10. Franzen verweist auf den in § 4a Abs.1 des Entwurfs enthaltenen Bezug auf die Ziele des Tarifvertrages. Angesprochen seien die Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion. Der Hauptzweck liege in der Sicherung der Verteilungsfunktion. Insoweit sei die - wenn auch vage - Formulierung des Betriebsbegriffs einleuchtend. Es könne auf den betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff zurückgegriffen werden, es sei denn, dieser widerspricht dem Zweck des Tarifeinheitsgesetzes. Der Zweck der vereinbarten Verteilungsgerechtigkeit werde nicht erreicht, wenn im Betrieb Minderheitsgewerkschaften verdrängt werden.

11. Lehmann sieht die tarifpolitische Folge nach dem Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes in Vorteilen für die Gewerkschaften und die Arbeitgeber gleichermaßen.

Den Vorteilen der größeren und stärkeren Gewerkschaften, die das Sagen erhalten, stünden nicht etwa nur Nachteile der durch das Tarifeinheitsgesetz verdrängten schwächeren Gewerkschaften gegenüber. Man müsse die **Tarifpraxis in den Blick nehmen**. Kleinere Gewerkschaften, die sich in großen Betrieben nicht durchsetzen können, würden *nicht* die Hände in den Schoß legen, sondern ihre Kraft in kleinere Betriebe umlenken, sich also in Unternehmen und Betrieben, in denen sich Gewerkschaften bisher noch nicht durchgesetzt haben, besser als bisher etablieren.

Dies werde kurz- oder mittelfristig zu einer "Umverteilung" der Tarifmacht führen. Er erinnere an die Reaktion der Gewerkschaft IG Metall auf die Urteile des BAG zur Tarifpluralität. Nicht einmal unter dem Dach des DGB habe die Solidarität Bestand. Dies habe die Auseinandersetzung von IG Metall und ver.di in der Kontraktlogistik gezeigt. Die Gewerkschaften hätten gegeneinander gekämpft, um sich nicht die Kompetenzen abschneiden zu lassen.

Es sei somit abzusehen, dass sich **kleinere Gewerkschaften** nicht dem Tarifeinheitsgesetz und somit zugleich den größeren Gewerkschaften ergeben, sondern sich einen **Ausweg suchen**, damit sie nicht in der zweiten Reihe stehen, beispielsweise die Tarifverträge nach dem Diktat der ersten Reihe mit

unterschreiben und als weitere Folge beitragszahlende Mitglieder verlieren, die ihre Interessen nicht mehr genügend vertreten sehen.

Es werde daher voraussichtlich Aktionen von kreativen Gewerkschaften geben, die mittelständische und kleinere Unternehmen und Betriebe in die Zange nehmen.

Diese Umverteilung der Taritmächte auf der Gewerkschaftsseite würde jedoch nicht zugleich zu einem Bedauern auf Arbeitgeberseite führen. Im Gegenteil: Diese Entwicklung werde beiden Seiten neue Mitglieder bringen, die Schutz in den Koalitionen suchen, und zugleich in einer nicht unwillkommenen Weise die Finanz- und Durchhaltekraft der Koalitionen auf beiden Seiten stärken. Es werde ein neues Äquivalent der Taritmächte in mittelständischen Unternehmen und in Regionen mit weißen Flecken geben. Dies sei ein bedeutender Umbruch in der Tariflandschaft der Zukunft.

V. Tarifeinheit und Arbeitskampfrecht

Prof. Dr. Frank Bayreuther, Universität Passau, richtet den Blick über den nationalen Zaun mit dem Thema: „Rechtsvergleichende Überlegungen zur Tarifeinheit und zu Beschränkungen von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge“ .

Das Streikrecht sei, so Bayreuther, in vielen Ländern ein originäres Individualrecht und nicht mit der Tarifautonomie verknüpft. Weiterhin gebe es in den meisten Ländern keinen Dualismus zwischen Tarif- und Betriebsautonomie.

1. Tarifeinheit in anderen Ländern

Bayreuther gibt einen Überblick über die verschiedenen Lösungsansätze, die in ausgewählten EU-Ländern, aber auch den USA oder Australien verfolgt werden. **Die Tarifeinheit** werde in vielen Ländern durch die „**erga - omnes** -Wirkung“, also die Einbeziehung aller Arbeitnehmer (auch Anders- und Nichtorganisierter) in den Tarifvertrag, hergestellt.

Eine weitere Lösung, wie etwa in Frankreich oder Österreich, bestehe in einer **Repräsentativlösung** zur Herstellung der Ordnung der Arbeitsbedingungen. Danach sei ein Tarifvertrag nur zulässig, wenn die abschließende Gewerkschaft repräsentativ vertreten ist. Die Feststellung, welche Gewerkschaft die Mehrzahl der Beschäftigten repräsentiert, knüpfe an das Ergebnis der letzten Betriebsratswahl an.

Anders verhalte es sich zum Beispiel in Spanien. Dort gebe es die Verhandlungslösung, indem die Kooperation zwischen verschiedenen Gewerkschaften durch Verhandlungen herbeigeführt wird. Das Verhandlungsgremium werde entsprechend dem letzten Betriebsratswahlergebnis besetzt.

In den USA gebe es eine Wahllösung, wonach die Anerkennung einer Gewerkschaft als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bzw. durch Wahl aller Arbeitnehmer erfolgt. Die Herausforderung liege dabei im Zuschnitt der Verhandlungsgruppe (bargaining unit). Innerhalb der bargaining unit herrsche Tarifeinheit.

Fazit: Alle Systeme seien, soweit ersichtlich, weitgehend ineffizient.

Die unterschiedlichen Systeme knüpften hinsichtlich der Anerkennung einer Gewerkschaft nicht an Mitgliederzahlen, sondern an Wahlen an, sei es die letzte Betriebsratswahl, sei es eine eigene Wahl. Die Systeme würden häufig novelliert. **Auffällig sei das Fehlen einer Tarifverhandlungskultur.**

Verhandlungen würden häufig konträr und nicht kompromissorientiert geführt. Insgesamt stellten sich die betrachteten anderen Systeme als ineffizient dar.

2. Arbeitskampfrecht im internationalen Vergleich

In der Frage nach Umfang und Grenzen des Arbeitskampfes in der Daseinsvorsorge zeige sich die Unschärfe des Begriffes „Daseinsvorsorge“. Soll beispielsweise die Eingrenzung von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge auch die Abteilung Buchhaltung in einem Krankenhaus erfassen?

In Frankreich sei begonnen worden, den Begriff zu spezifizieren.

In den USA gelte die Beschreibung dem Eisenbahn- und Luftverkehr.

Viele Rechtsordnungen hätten im Streikfall Vorankündigungspflichten für Gewerkschaften, z.B. 10 Tage in Spanien.

In Frankreich bestünde sogar für den einzelnen Arbeitnehmer die Pflicht dem Arbeitgeber innerhalb von 48 Stunden seinen Beschluss zur Streikbeteiligung anzuzeigen. Verbreitet sei auch die Pflicht zum Abschluss von Notstandsarbeiten (z.B. in Frankreich „service minimum“).

Verbreitet seien weiterhin verpflichtend vorgeschriebene Schlichtungsverfahren oder gar Streikverbote.

Interessant sei die Frage, in welcher Form Gemeinwohlinteressen beachtet werden müssten. Das Kernproblem dabei sei die Frage, warum der Arbeitgeber Gemeinwohlinteressen vertreten solle? Entsprechend seien in vielen Ländern staatliche Stellen mit der Beschränkung von Arbeitskämpfen betraut.

Diskussion über den Rechtsvergleich:

Lehmann merkt an, dass Deutschland im internationalen Vergleich der streikbedingten Ausfalltage laut Statistik des WSI im hinteren Mittelfeld liegt. In der Zeit von 2005 bis 2012 seien im Jahresdurchschnitt pro 1000 Beschäftigte in folgender Rangfolge Arbeitstage (AT) ausgefallen:

*Frankreich (139 AT), Dänemark (135), Kanada (102), Belgien (77), Finnland (76), Spanien (66), Norwegen (53), Irland (28), Großbritannien (23), **Deutschland (16)**, USA (9), Niederlande (8), Polen (5), Schweden (5), Österreich (2) und Schweiz (1).*

Im Jahr 2014 seien etwa 97 Prozent aller Ausfalltage dem Dienstleistungssektor zuzuordnen. Dies habe die Auswirkung, dass immer öfter dort gestreikt werde, wo es unbeteiligte Bürger trifft.

VI. Ruf nach einem Arbeitskampfgesetz

"Der Schutz der öffentlichen Infrastruktur in einem zeit- und verfassungsgemäßen Arbeitskampfrecht"

*Professor Friedhelm **Hufen**, Johannes Gutenberg - Universität Mainz, Mitglied des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz a.D.*

Hufen erinnert zur Einstimmung in das Thema an Montesquieu, der gesagt hat: **"Es ist notwendig, kein Gesetz zu machen, wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu machen"**.

1. Notwendigkeit eines Tarifeinheitsgesetzes?

Es stelle sich also die Frage nach der Notwendigkeit. Es sei sicherlich verfehlt, beim leisesten Windhauch den Notstand auszurufen und nach dem Gesetzgeber zu rufen. Jedoch könne es noch im Vorstadium der Extremsituation Regelungsnotwendigkeiten geben. Jedenfalls sei die derzeitige Situation der Arbeitskampfmaßnahmen bei der Bahn und im Flugverkehr, z.B. das Hinnehmen des Flashmobs, unerträglich.

Der Gesetzgeber sei in der Pflicht, das Grundrecht der Tarifautonomie zu schützen, wenn und soweit sich ein Gefährdungspotential auftut. Dann allerdings müsse der Gesetzgeber bei Eingriff in die Koalitionsfreiheit bedenken, inwieweit die Grundrechte der Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Abs. 3 GG mit den Grundrechten der nicht an den tariflichen Arbeitsbedingungen

teilnehmenden Bürger kollidieren. Die berührten Rechtsgüter seien abzuwägen und zu gewichten.

2. Auf der Suche nach dem Gefährdungspotenzial

Die **Tarifautonomie** aus Art. 3 Abs. 3 GG sei **kein "closed shop"**, dessen Exklusivität es erlauben würde, die anderen Grundrechte der Bürger gegenüber dem Staat aus dem Blickfeld zu verdrängen. Es werde in Rechtsprechung und Praxis zwar oft gesagt, dass die Tarifautonomie nicht gefährdet werden darf. Das solle sie auch nicht. Jedoch stelle sich die Frage, welche anderen elementaren Grundrechte verletzt werden.

Dies setze ein Gefährdungspotential hier und dort voraus.

Hufen stellt fast provokant die Frage:

"Wie groß muss denn in Deutschland das Gefährdungspotenzial sein, um ein Gesetz notwendig zu machen? "

Die Suche nach dem Gefährdungspotential betreffe nicht nur die Gefährdung und daraus folgende Sicherung der Tarifautonomie durch Tarifeinheit, sondern auch die Frage nach der **Gefährdung des Streikrechtes**.

3. Bindung an das Verhältnismäßigkeitsprinzip - die ultima ratio

Der Gesetzgeber sei an das den Rechtsstaat durchdringende **Prinzip der Verhältnismäßigkeit der Mittel** gebunden. Unbestritten sei das Streikrecht ein wichtiges Recht, um beim sozialen Gegenspieler legitimen Druck zum Ausgleich von Ungerechtigkeiten und strukturellen Ungewichten zu erzeugen.

4. Grundrecht des Bürgers auf die Gewährleistung der Daseinsvorsorge

Das Streikrecht sei im Verhältnis zu den anderen Grundrechten der Bürger auf die Daseinsvorsorge des Staates und auf die Sicherung weiterer Grundrechte nicht so weit geschützt, dass die Koalitionsfreiheit und mit ihr das Streikrecht aus den anderen Rechtsgütern zweckgerichtet herausgebrochen und danach isoliert in unserer Rechtsordnung als einzigartiges Grundrecht aus Art. 9 Abs.3 GG dargestellt werden dürfe.

5. Was ist die Daseinsvorsorge?

Hufen verdeutlicht, dass je nach Standpunkt unterschiedliche Vorstellungen über die Bedeutung und Weite des Begriffs der Daseinsvorsorge bestehen. Die Aussage, man könne den Begriff und die Reichweite der Daseinsvorsorge nicht definieren, lässt *Hufen* nicht gelten. Man könne Daseinsvorsorge durchaus definieren, z.B. durch die Aufzählung der relevanten Bereiche. Es gehe genau um die Aufrechterhaltung der Infrastruktur, die in Deutschland dem

Gemeinwohl dient. Der Staat habe die aus der Verfassung abzuleitende Pflicht, diese Grundrechte des Bürgers auf die Nutzung der Infrastruktur zu schützen.

Die Antwort auf die Frage, was mit dem Begriff "Daseinsvorsorge" gemeint ist, sei darin zu finden, was denn der Zweck ist. Aus seiner Sicht erfasse die Daseinsvorsorge vor allem die **Infrastruktur**. Zur Infrastruktur gehörten die Energieversorgung, die Bewegungsfreiheit und Reisefreiheit, die ärztliche Versorgung in Krankenhäusern, die Feuerwehr, die Polizei, die Telekommunikation usw.

Die Verantwortung des modernen Sozialstaats sei es, die Infrastruktur zu sichern. Streiks in diesem Bereich kosteten Unmengen, sie verletzten verfassungsrechtlich abgesicherte Teilhaberechte der Bürger und schädeten dem Ansehen des Landes.

6. Grundrecht auf Einstandspflicht des Staates

Das Gemeinwohl und der Anspruch der Bürger auf die Daseinsvorsorge des Staates dürfe keinesfalls als Streikbeschränkung und Einengung des Grundrechtes aus Art. 9 Abs.3 GG angesehen werden. Vielmehr gehe es um konkrete Grundrechte von Tarifvertragsparteien einerseits und den drittbetroffenen Bürgern andererseits. **Eines der Grundrechte des Bürgers sei gemäß Art. 20 GG das Recht des Bürgers gegenüber dem Staat, dass dieser das Dasein der Bürger im Staat sichert.**

Hufen bemängelt die oft einseitige Sicht im Arbeitsrecht, wenn das Grundrecht auf Arbeitskampf nur als reines Abwehrrecht der strukturellen Überlegenheit des Arbeitgebers angesehen wird. Die Diskussion unter den Verfassungsrechtlern sei weiter als im Arbeitsrecht. Es gehe um die elementaren Grundrechte des Bürgers, die im Arbeitsrecht zu wenig beachtet werden.

Der Bürger habe einen unmittelbaren Anspruch gegen den Staat, dass dieser für sein Dasein sorgt und ihn schützt. Dies folge aus Art. 20 GG. Der Staat habe eine Schutzpflicht und eine Einstandspflicht, die dem Bürger garantiert, dass er am Schutz teilnimmt. Somit habe der Staat Einstandspflichten für die wirksame Inanspruchnahme der Grundrechte durch den Einzelnen.

7. Grundrechte von Drittbetroffenen bei Arbeitskampfmaßnahmen

Aus dem Grundrecht auf die Daseinsvorsorge könne der Drittbetroffene seinen Schutz ableiten. Es widerspreche dem grundrechtlich garantierten Schutz, wenn bei Arbeitskämpfen in Krankenhäusern zwar nicht die lebenswichtigen, jedoch die nicht lebenswichtigen Operationen verschoben werden, oder wenn die Passagiere auf Flughäfen festsitzen und/oder dort unfreiwillig übernachten müssen.

Das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG gewähre außerdem ein Grundrecht auf Mobilität.

Ebenso seien derivative Rechte Drittbetroffener verletzt, wenn die Kindergärten bestreikt werden. Letztere Streiks griffen in Grundrechte von Bildung, Ehe und Familie, die Berufsfreiheit usw. ein.

8. Gesetzliche Regelung von Arbeitskämpfen dringlich

Hufen hält es für aus verfassungsrechtlicher Sicht für unerträglich, wenn in der Diskussion nur von den Rechten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Rede sei. Die Aspekte der Grundrechte des einzelnen Bürgers - hier der Drittbetroffenen - müssten viel stärker als bisher auch in die richterliche Prüfung der Verhältnismäßigkeit einfließen.

Die Argumentation der Bundesregierung, dass mit dem Tarifeinheitsgesetz auch der Arbeitskampf in Bahnen gelenkt und somit die Regelung des Arbeitskampfes - also auch in der Infrastruktur - nicht notwendig sei, entspreche nicht dem dringenden Regelungsbedürfnis im Interesse der Garantie der Grundrechte des Dritten auf Aufrechterhaltung der Infrastruktur.

Die Aufgabe einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechtes stelle sich als „Quadratur des Dreiecks“ dar. Das Quadrat zeige die Ecken Arbeitgeber, Gewerkschaften und Dritte (Bürger).

9. Nicht mehr hinnehmbares Versäumnis der Nichtregelung des Arbeitskämpfrechts

Hufen sieht insoweit einen dringenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Dies zeigten die jüngsten Arbeitskämpfe bei Bahn und Luftverkehr. Sie führten zur Frage, ob der Staat nicht verhindern müsse, dass über die Aktionsbereiche der Arbeitskämpfgegner hinaus die Gesellschaft und die Wirtschaftsordnung empfindlich gestört werden. Das Versäumnis der Nichtregelung des Arbeitskämpfrechtes sei jedenfalls nicht mehr hinnehmbar.

10. Streik als legitimes Mittel zum Zweck der Überwindung eines strukturellen Ungleichgewichtes

Es gehe den Befürwortern einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskämpfrechtes nicht um die Einschränkung des Arbeitskämpfrechtes. Das Streikrecht, so bekräftigt *Hufen*, sei legitimes Mittel zum Zweck. Zweck sei die Überwindung eines strukturbedingten Ungleichgewichtes zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Inhalt der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs.3 GG sei es, dass sich der Staat bewusst zurückzieht und die Regelungsmacht an die Tarifparteien delegiert,

damit diese ein strukturelles Ungleichgewicht überwinden. Dies habe Deutschland weitgehend sozialen Frieden beschert.

Sei dies auch dann der Fall, wenn kein strukturelles Ungleichgewicht festzustellen ist, wie bei einzelnen Spartengewerkschaften, stellt Hufen als Frage in den Raum. Folge man diesem Gedanken, so stelle sich die nächste Frage, ob dieser Rechtfertigungsgrund auch dann Geltung beanspruchen könne, wenn es um Arbeitskämpfe von Funktionseliten im Unternehmen oder Betrieb geht. Denn diese Funktionseliten seien nicht immer nur die dem Arbeitgeber Unterlegenen.

11. Regelungsnotwendigkeiten für Arbeitskämpfe in der Infrastruktur

Hufen nennt beispielhaft Regelungsnotwendigkeiten für Arbeitskämpfe auf dem Feld der Infrastruktur:

- Obgleich das Verhältnismäßigkeitsprinzip eine Grundregel des Rechtssystems ist, müsse der Gesetzgeber das ultima ratio Prinzip definieren.
- Eine Regelung von Warnstreiks müsse her.
- Weiterhin müsse eine Abkühlungsphase und eine verbindliche Urabstimmung geregelt werden. Zumindest müsse zur De-Eskalation ein Schlichtungsversuch oder alternativ eine andere Form der schadensmindernden Auswirkungen auf die Allgemeinheit vorausgehen, wie beispielsweise die seit 21. Juli 2012 gesetzlich geregelte Mediation.
- Betriebe, die vom Begriff der Daseinsvorsorge oder der Infrastruktur erfasst sind, was gesetzlich zu definieren ist, müssten einem Streikverbot unterfallen.
- Auch müssten die Drittbetroffenen, - eben weil die Kampfmaßnahmen zu Lasten Unbeteiligter gehen -, mit angemessenen gesetzlichen Regelungen an den Entscheidungen der Tarifparteien zur Ausrufung von Kampfmaßnahmen beteiligt werden.

VII. Podiumsdiskussion: Tarifautonomie - wohin geht die Reise?

Moderation: RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Paul Melot de Beauregard, McDermott Will & Emery, LL.M. (LSE)

in der Podiumsdiskussion unter der Leitung von Rechtsanwalt *Melot de Beauregard* wirken als Gesprächspartner Margit Nölke, BDA, Harald Schliemann, Christoph Wilhelm, Arbeitgeberverband Luftverkehr sowie Andreas Kastell, Pilot und Unternehmer, mit. Die Teilnehmer des Tarifforums werden in die Diskussion einbezogen. Die Diskussion wendet sich jeweils den

beiden Schwerpunktthemen "Tarifeinheitsgesetz" und "Ruf nach einer gesetzlichen Arbeitskämpfregelung" zu.

1. Eingriff in die Tarifautonomie durch ein Tarifeinheitsgesetz?

1.1. Frau Margit Nölke, BDA, hält die Erhaltung der Tarifeinheit zur Sicherung der Ordnung des Arbeitslebens für unentbehrlich. Die Tarifeinheit sei Voraussetzung für eine funktionierende Tarifautonomie. Das deutsche System der Branchentarifverträge sei auf die Tarifeinheit angewiesen. Geordnete Branchentarifverträge befriedeten das Arbeitsleben und seien für die Entwicklung der deutschen Wirtschaft im Wettbewerb mit anderen Ländern nicht wegzudenken.

Dies habe bisher die Akzeptanz der Tarifautonomie und des Ordnungsprinzips gesichert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wüssten durch einheitliche Tarifverträge mit abgegrenzten Geltungsbereichen, woran sie sind und worauf sie sich bei den Tarifnormen verlassen können. Diese Akzeptanz werde durch das angestrebte Tarifeinheitsgesetz auch in Zukunft gesichert. Sie werde andererseits - soweit sie sich durch die Konkurrenzen von Gewerkschaften untereinander abgeschwächt habe - wieder gestärkt.

Ob allerdings durch das Tarifeinheitsgesetz auch das Problem des fehlenden Arbeitskämpfrechtes abgedeckt sei, stehe in Frage und werde die Zukunft zeigen.

1.2. Frau Helga Nielebock, DGB, hebt die Verteilungsgerechtigkeit als ein wesentliches Merkmal von Tarifverträgen hervor.

Verteilungsgerechtigkeit sei dann gegeben, wenn *alle* Arbeitnehmer an dem Prozess der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligt werden. Für ein Ausscheren einzelner Arbeitnehmergruppen sei kein Platz. Ein ebenso wichtiges Merkmal sei die Befriedungsfunktion des Tarifvertrages. Dies erfülle der Gesetzesentwurf. Es dürfe in der allgemeinen Diskussion über das Tarifeinheitsgesetz auch nicht verkannt werden, dass die Tarifpluralität durch das Tarifeinheitsgesetz nicht abgeschafft ist. Die Rüge, dass der Betriebsbegriff zu unbestimmt sei, könne berechtigt sein oder auch nicht. Es sei Sache der Arbeitgeber, den Betrieb und somit die Tarifeinheit im Betrieb zu regeln, sei es einseitig oder in Partnerschaft mit der Mehrheitsgewerkschaft.

Daher sei es erforderlich, dass auch der Gesetzgeber sich darüber Gedanken mache, wie die Tarifautonomie gestärkt werden kann. Sie sehe jedoch die Gefahr, dass in der Diskussion über die gute Absicht der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit die eine oder andere Seite dem Thema ein Übergewicht verleiht

und später dann feststellt, dass sie das Ziel verfehlt hat. Deshalb gehöre auch das Streikrecht nicht in diese Diskussion hinein, denn eine Gewerkschaft ohne Streikrecht sei auf "kollektives Betteln" angewiesen und das habe mit Tarifautonomie nichts zu tun.

Daher habe sich der DGB Bundeskongress bei der für die DGB-Gewerkschaften wichtigen Frage, wie die Tarifeinheit im Betrieb hergestellt werden kann, dazu entschlossen, dass keine Beeinträchtigung des Streikrechts und der Tarifautonomie erfolgen darf. Hinzu komme, dass die Begrenzung der Nachbindung und teilweise auch der Nachwirkung Herzstücke der Tarifautonomie betreffen und einseitig die Verhandlungsposition der Gewerkschaften schwächen würden. Darüber hinaus: Einige Themen habe der Gesetzgeber schon zum Schutz vor Unterbietungswettbewerb für Arbeitgeber und Beschäftigte geregelt. Für eine Rolle rückwärts bestehe kein Grund.

1.3. Christoph Wilhelm, Arbeitgeberverband Luftverkehr, Frankfurt, bezweifelt die Förderung der Befriedung der Arbeitnehmer durch das Tarifeinheitengesetz und nennt als Beispiel die Bildung einer neuen Gewerkschaft im Luftfahrtbereich. Dies sei das Ergebnis, wenn einzelne Arbeitnehmergruppen ihre Interessen als nicht mehr hinreichend durch eine Gewerkschaft wahrgenommen erkennen. Die allseits angestrebte Befriedung könne wohl kaum durch die Mehrheitsgewerkschaft erfolgen, weil diese nicht umhin komme, übergeordnete gewerkschaftspolitische Interessen für die Mehrheit zu verfolgen. Außerdem halte er es für ein Defizit des Gesetzesentwurfs, dass dieser keine Regelung über das ultima-ratio-Prinzip für die Einberufung von Arbeitskämpfen durch Gewerkschaften enthält. Denn das Prinzip werde auch für Spartengewerkschaften mit getrennten Geltungsbereichen von Tarifverträgen benötigt.

1.4. RA Harald Schliemann betont:

Das Ziel des Tarifeinheitgesetzes- die Ordnung- und Befriedungsfunktion - ist verständlich, jedoch **die Methode dorthin ist falsch**.

Der Entwurf greife in die für jedermann und für alle Berufe grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit ein. Worin liege der Anlass hierfür, worin der seinen Erlass rechtfertigende Regelungsbedarf?

Die Gesellschaft und mit ihr die Arbeitswelt zeige sich im Zuge des Wandels der Zeit bei jeder Störung oder auch nur Veränderung mehr und mehr sensibel,

sogar hypersensibel. Es werde sehr schnell oder zu schnell nach dem Gesetzgeber gerufen.

Es bedürfe nicht gleich bei jeder Störung der Schaffung eines Gesetzes. Die Tarifeinheit herbeizuführen oder auch nicht, sei Sache der Tarifvertragsparteien selbst. Die Frage der Zuständigkeit sei eine Frage der Macht von Tarifvertragsparteien.

Der Grundsatz der Tarifeinheit solle gemäß der Begründung des Entwurfs nur subsidiär eingreifen, wenn es den Tarifparteien im Wege autonomer Entscheidungen nicht gelingt, Tarifkollisionen bei sich überschneidenden Geltungsbereichen von Tarifverträgen zu vermeiden.

Die im Gesetzesentwurf zur Regelung der Tarifeinheit als Legitimation für das Gesetz herangezogene Entsolidarisierung der Belegschaft und die Gefährdung der Tarifautonomie durch Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen und deren Interessenvertretungen (Spartengewerkschaften) hätten allenfalls eine Verdrängung des Minderheitstarifs von Spartengewerkschaften legitimieren können, aber nicht schlechthin der Gewerkschaften, mit der in der Bundesratsdrucksache 635/14 S. 5 ausdrücklich genannten Ausnahme der Konfliktlösungsverfahren (Schiedsverfahren), die beispielsweise in § 16 der Satzung des DGB enthalten ist. Durch die Ausnahme - und auch sonst durch ein Tarifeinheitsgesetz - würden die Gewerkschaften des DGB durch deren Innenverhältnis privilegiert. Denn diese gehe der gerichtlichen Entscheidung vor.

Auch sei dem Betriebsfrieden nicht nennenswert damit gedient, dass die Mehrheitsverhältnisse erst im Zeitpunkt einer konkreten Tarifkollision feststehen, aber vorher und auch bei späteren Tarifkollisionen die konkurrierenden Gewerkschaften bereits streiken können.

Schliemann verdeutlicht, dass die Tarifkollision wohl kaum zustande komme, wenn Arbeitgeber nicht die miteinander kollidierenden Tarifverträge unterzeichnen würden und somit die Kollision selbst herbeiführten. Lediglich, wenn ein Arbeitgeber den kollidierenden Tarifvertrag unter hohem Streikdruck unterzeichnet, sei die Unterschrift unter einem anderen Aspekt zu sehen.

Fazit: Der Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes unterstütze nur die großen Gewerkschaften.

1.5. Lehmann prognostiziert, dass die aus großen Betrieben nach den Regeln des TEG **verdrängten Minderheitsgewerkschaften sich gleichsam ein Ventil suchen und dies darin finden, dass sie auf die** bisher tariflosen "weißen Bereiche" ausweichen. Sie würden nach seiner Einschätzung taktisch ihren Fuß in die Türen mittelständischer Betriebe setzen und dort ihre **Tarifmacht erproben.**

Dort in der mittelständischen Wirtschaft hätten sie eine höhere Chance, dass sie dort relativ schnell zur Mehrheitsgewerkschaft werden.

a. Wenn es den verdrängten Gewerkschaften gelänge, dort erstmals Tarifverträge gegenüber dem mittelständischen Arbeitgeber durchzusetzen, sei die weitere tarifpolitische Folge eine Ausdehnung der Tariflandschaft in Deutschland. Ob darüber Freude im Mittelstand herrsche oder nicht, sei eine Frage des Standpunktes.

b. Zum Teil sei diese Tarifsituation und Zersplitterung durch eine Flucht vieler Unternehmen aus den Tarifverträgen entstanden. Die Tariffucht sei beispielsweise erfolgt, indem Arbeitgeber

bestimmte Betriebe oder Betriebsteile ausgegliedert haben oder

aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind oder

Arbeitgeberverbände mit und ohne Tarifbindung gegründet haben.

Die politischen, tarifpolitischen, tarifrechtlichen und einzelvertraglichen Folgen seien daher teilweise hausgemacht

c. Die Unternehmen seien oft genug **vom Regen in die Traufe** gekommen. Denn zum einen setze sich die Tarifbindung an den verlassenen Tarifvertrag bis zu dessen Veränderung kraft Gesetzes (TVG) fort. Zum anderen seien manche Unternehmen und Betriebe wegen des Drucks der Gewerkschaft, die sich die Tariffucht nicht gefallen ließ, nolens volens wieder im alten Tarifvertrag gelandet, oder der Betriebserwerber sei an andere Tarifnormen bei einer anderen konkurrierenden Gewerkschaft gebunden. Daneben habe es stets noch die einzelvertragliche Bindung an die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen *Tarifverträge gegeben*.

d. Die Ausgliederung oder der Austritt aus dem Arbeitgeberverband -also die Tariffucht- oder sogar die Bildung von Arbeitgeberverbänden mit Tarifbindung (**MT**) und ohne Tarifbindung (**OT**) habe die Tarifautonomie geschwächt.

e. Jetzt müssten sich alle, die sich in die Tariffucht begeben haben- sei es berechtigterweise oder nicht - die Reaktion des Staates gefallen lassen. Er wolle die Ordnungswirkung der Tarifverträge wiederherstellen. Ob ihm dies mithilfe des TEG gelinge, sei eine andere Frage.

2. Ruf nach einer gesetzlichen Arbeitskämpfregelung

2.1. Melot de Beauregard gibt zu bedenken, dass mit der starken Betonung der Teilhaberechte Dritter das Arbeitskämpfrecht ggf. überfrachtet würde.

2.2. Bayreuther weist auf den Zusammenhang zwischen Streikverbot bei den Beamten und deren rechtlicher Besserstellung hin. Er sieht außerdem ein Problem bei Prognoseentscheidungen der Gerichte im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit von Streiks.

2.3. Schliemann weist darauf hin, dass in der Gesellschaft eine Störung der Abläufe von Arbeitskämpfmaßnahmen heutzutage viel kritischer gesehen werde. Arbeitskämpfe würden durch die Medien dominiert. Dennoch füge sich die Allgemeinheit - und die umfasse vor allem auch die Drittbetroffenen - in die vermeintlichen Beschränkungen ihrer Grundrechte durch Arbeitskämpfe.

Es sei der Sinn der Arbeitskämpfe, Druck und Gegendruck zu erzeugen und hierbei den Gegner mit dem Druck von Arbeitskämpfen zum Nachgeben zu zwingen. Jedoch sei der Gegner nicht der Drittbetroffene. Andererseits lasse es sich nicht vermeiden, dass Dritte unter den Arbeitskämpfen leiden müssen, so die Kunden der bestreikten Unternehmen. Jedoch sei das Spannungsverhältnis im Bereich der Infrastruktur anders zu bewerten. Im allgemeinen und richterlich entwickelten Arbeitskämpfrecht bewerte die Gewerkschaft im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Kampfmittel, ob diese erforderlich und geeignet sind. Daher sei es dringlicher denn je, die Arbeitskämpfe durch ein Gesetz zu regulieren.

2.4. Kempen betont die Wichtigkeit der Medien im Arbeitskampf. Er sieht in den Reaktionen der Medien und der Öffentlichkeit eine natürliche Grenze im Drittinteresse, so dass es keiner gesetzlichen Regelung bedürfe.

2.5. Lehmann verweist auf den Professorenentwurf von **Martin Franzen, Gregor Thüsing und Christian Waldhoff**⁸. Kernpunkt der Vorschläge der Professoren sei Schlichtungsversuch vor der Arbeitsniederlegung sowie eine Vorwarnpflicht.

Gemäß den Vorschlägen müssten Streiks vier Tage im Voraus mit Angabe von Zeit, Ort und Dauer angekündigt werden. Beispiele hierfür gebe es in Frankreich und Italien. In Frankreich gebe es Ankündigungsfristen und Verhandlungspflichten. Italien habe bereits im Jahr 1990 den Streiks enge Grenzen gezogen. Für die Sommermonate gelte in Italien sogar ein Streikverbot.

Deutschland sei zwar noch immer kein Streikland, weil es sich weltweit im Mittelfeld der Statistik bewegt. Jedoch habe sich in der deutschen Tarifgeschichte eine **Streikkultur** gebildet, die Seinesgleichen sucht. In den

⁸ vgl. "Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge - Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge; Hrg. Carl Friedrich von Weizsäcker Stiftung, Bereich Zukunft der Arbeit (ISBN 978-3-9815293-0-2) Information: www.cfvw.org

letzten Jahrzehnten habe sich im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen auch das Verständnis über die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit liberalisiert. Zunehmend sei allerdings festzustellen, dass die Streikkultur sowohl durch neue Streiktaktiken von Gewerkschaften als auch und vor allem durch Arbeitskampfmaßnahmen in der öffentlichen Infrastruktur notleidend geworden ist.

Das Bundesverfassungsgericht habe im Jahr 1995 betont: "Grundsätzlich ist es den Tarifvertragsparteien selbst erlassen, ihre Kampfmittel den sich wandelnden Umständen anzupassen, um dem Gegner gewachsen zu bleiben".

Somit müsse im Rahmen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes hingenommen werden, wenn Gewerkschaften die Streiktaktik ändern oder anpassen. Zum Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art.9 Abs. 3 GG gehöre beim Arbeitskampf das Zugeständnis an die kämpfende Tarifvertragspartei, dass Streiks den bekämpften Arbeitgebern wehtun müssen.

Jedoch dürfe gegenüber Dritten, gegen die sich der Arbeitskampf *nicht* richtet, die aber zwangsläufig betroffen sind, der Arbeitskampf nicht zielgerichtet angewendet werden. Beispiele - so Lehmann- gebe es in der Geschichte der Arbeitskämpfe⁹.

Im Bereich der öffentlichen Infrastruktur würden Streiks sehr leicht mit den Grundrechten Dritter kollidieren. So müsse man durchaus Verständnis dafür aufbringen, wenn die Gewerkschaft ver.di im öffentlichen Dienst den Streik nicht in der Verwaltung ausruft, weil dann der Streik wohl kaum bemerkt würde und auch dem Arbeitgeber nicht besonders weh täte. Noch weniger zumutbar sei der Gewerkschaft die Ausrichtung des Streiks beim Finanzamt.

Andererseits würden Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge, auf die der Bürger im Dasein angewiesen ist, zwangsläufig den Bürger als den Dritten treffen. In diesem Fall sei es unerlässlich, die miteinander kollidierenden Grundrechte auf Arbeitskampf mit dem Grundrecht aus Art.20 GG und weiteren Grundrechte des Bürgers abzuwägen.

Kaum verwunderlich sei es daher, dass nun der Ruf nach dem Gesetzgeber laut wird, weil es seine Aufgabe ist, gesetzliche Regelungen für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge aufzustellen. Der Bürger müsse wissen, was auf ihn zukommen darf und was nicht. Es sei für den Bürger unzumutbar, sich darauf verlassen zu müssen, dass "die da oben"- gemeint sind Arbeitgebervertreter und

⁹ Vergl. das Urteil des BGH vom 31.01.1978 - IV ZR 32/77 - EzA. Art.9 GG Arbeitskampf Nr. 61 zum Fluglotsenstreik. Der BGH hat entschieden, dass eine Streikaktion der Fluglotsen die Regeln eines fairen Arbeitskampfes verletzt hat. Rechtswidrig seien Kampfmaßnahmen, die darauf abzielen, Dritte zu treffen, und sei es auch nur in Form einer "**dankbaren Entgegennahme dieser Nebeneffekte als Haupteffekte**".

Arbeitnehmersvertreter - schon wissen, was erlaubt ist und was nicht. Dem sei aber nicht so. Jedoch führe dieses Denken dazu, dass die betroffenen Bürger sich in ein aus ihrer Sicht unvermeidliches Schicksal fügen. Die weitere Folge sehe er darin, dass die Rechtsprechung im Falle eines Rechtsstreites über die Mittel-Zweck-Relation eher die Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsprinzips bejaht, indem sie auf eine soziale Akzeptanz verweist.

Es sei den Politikern bekannt, dass das Bundesverfassungsgericht der Politik und ihr folgend dem Gesetzgeber bereits Wegweisungen zur Gestaltung des Arbeitskampfrechtes gegeben hat. ***Das Bundesverfassungsgericht habe dem Gesetzgeber ausdrücklich einen weiten Handlungsspielraum eingeräumt, dass dieser die Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen schafft oder das Richterrecht ändert, sei es aus Gründen des Gemeinwohls oder sei es, um die gestörte Parität wiederherzustellen.***

Lehmann bedauert, dass der Entwurf nicht eine Bestimmung über eine gesetzlich vorgeschriebene, dem Arbeitskampf **vorgeschaltete Schlichtung** ohne Unterwerfung unter einen Spruch enthalte, wie dies derzeit die bayrische Landesregierung als notwendig erachte, um die Tarifautonomie sinnvoll zu stärken.

Die Eskalation der Auseinandersetzungen von Tarifvertragsparteien durch Streik sei nicht die erstbeste Option. *Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel sei vorzuschalten.* Dieser Grundsatz ziehe sich durch das gesamte europäische Rechtssystem. Dies sei ein originärer Rechtsgrundsatz. Er begründe die Pflicht, vor einem Streik, der das härteste Mittel ist, andere Mittel, insbesondere die Schlichtung zur Deeskalation zu versuchen. Eine Zwangsschlichtung sei natürlich nicht damit gemeint.

Daher würde ein Gesetz, das eine Schlichtung vor dem Streik vorschreibt, nicht von vornherein einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen, wie zuweilen behauptet wird.

Es gebe im Übrigen vielfältige Formen der Schlichtung - wie die Schlichtung ohne Unterwerfung unter den Schlichterspruch - oder sogar die beiden Tarifvertragsparteien zumutbare, dem Streik vorgeschaltete Mediation.

a. Mit Recht habe Hufen auf eine mögliche Alternative der Schlichtung in Form der Vorschaltung einer **Mediation** aufmerksam gemacht. Dieser Alternative habe sich die Rechtsliteratur nach dem Inkrafttreten des Mediationsgesetzes angenommen. Es gebe auch bereits aus der Tarifpraxis positive Beispiele für die Befriedung der Tarifvertragsparteien durch Mediation, so beim TÜV SÜD, bei dem sich die Tarifvertragsparteien TÜV SÜD und Gewerkschaft ver.di zur Schadensverhütung einem Mediationsverfahren freiwillig und mit Erfolg

unterworfen haben.

In diesem Zusammenhang ruft **Lehmann** das berühmte **Margarethenabkommen** von 1954 in Erinnerung. Das greise Alter mindere nicht die Bedeutung des Abkommens. Damals hätten die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) miteinander das Muster einer Schlichtungsvereinbarung an die Hand gegeben.

Dieses Abkommen habe jahrzehntelang eine fundamentale Bedeutung im Tarifgeschehen erlangt, sei aber im Zuge der Ausweitung der groben und subtilen Kampfmittel und Kampftechniken der Tarifvertragsparteien in Begleitung mit einem geänderten Verständnis des Ersatzgesetzgebers "Richterrecht" zunehmend zurückgedrängt worden.

b. In den letzten vier Jahrzehnten habe sich das Verständnis über Werte von Prinzipien wie des ultima-ratio-Prinzips grundlegend gewandelt.

Das Gebot der Verhältnismäßigkeit der Mittel des Arbeitskampfes sei in den 70-ger Jahren erheblich stringenter durch Richterrecht bewertet worden als heutzutage, wo die Anerkennung der Legitimität des Flashmobs (blitzweises Aufsuchen zusammengerufener Personen in Läden mit Blockierung von Kunden und Kassen) den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Kampfmittel nach Meinung des Bundesverfassungsgerichtes unter bestimmten Prämissen nicht verletzt. Das Urteil des höchsten deutschen Gerichtes sei jedoch zu respektieren.

Ungeachtet dessen sollten die Tarifvertragsparteien sich auch stets dessen bewusst sein, dass es auch eine **Fairness gegenüber dem Tarifvertragspartner und dessen Mitglied gibt**. Fairness möge im Arbeitskampfrecht die historische Bedeutung wieder gewinnen, dass die Tarifvertragsparteien nicht gleich nach Ablauf der Friedenspflicht alle Ressourcen des Arbeitskampfes ausschöpfen.

c. Bemerkenswert sei, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in den 70 - ger Jahren eine halbe Stunde an Arbeitsniederlegungen zur Ausübung von sanftem Druck auf den Verhandlungspartner als verhältnismäßig angesehen hat, mehr nicht.

Offenbar sei im Zuge der rasanten **Fortentwicklung des Arbeitskampfrechtes durch Richterrecht** in Vergessenheit geraten, dass der 4. Senat des Bundesgerichtshofes (**BGH**) anlässlich einer Schadensersatzklage wegen eines **Fluglotsenstreiks** aus dem Jahre 1973 in einem Urteil vom 31.1.1978 (IV ZR 32/77-EzA Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 61) einen "Go slow" der Fluglotsen , der zielgerichtet *auf den Beginn der Urlaubszeit* gelegt worden war, als sittenwidrig angesehen hat.

Diese Bewertung habe nicht etwa nur daran gelegen, dass die damals zum Teil noch verbeamteten Fluglotsen gestreikt haben, die als Beamte nicht streiken durften, sondern die Bewertung "sittenwidrig" habe auch die angestellten Fluglotsen erfasst, die in jedem Fall legitim streiken dürfen.

Jedoch habe der BGH erkannt, dass selbst dann, wenn es nicht das Ziel gewesen wäre, Dritte zu treffen, gleichwohl auch "**das dankbare Hinnehmen einer nicht zielgerichtet durch den Streik herbeigeführten unverhältnismäßigen Betroffenheit** Dritter zu deren Urlaubsbeginn in den Flughäfen **sittenwidrig**" ist.

d. Im Laufe der weiteren Entwicklung der Rechtsprechung habe die Erweiterung des Verhältnismäßigkeitsprinzips in der Rechtsprechung begonnen. Die Rechtsprechung habe die **Tore zum Arbeitskampf bis zum heutigen Tage von Fall zu Fall weiter geöffnet**. Heutzutage sei der Aufruf zum Arbeitskampf bereits zulässig, dass die Gewerkschaft Verhandlungen schon vor deren Beginn mangels eines Angebotes oder mangels eines nicht akzeptablen Angebotes verweigert und zum Arbeitskampf aufruft.

Wenn daher Tarifvertragsparteien angemessen reagieren wollen, um der Allgemeinheit nicht zu schaden, so sei die **freiwillige Rückbesinnung auf Formen der De-Eskalierung** des Tarifstreites eine dem ultima-ratio - Prinzip entsprechende Alternative, die auch der Gesetzgeber als verpflichtende Wahl zwischen Schlichtung und Mediation in gesetzliche Arbeitskampffregelungen hineinschreiben könnte.

Gelinge dies als **minimales Ethos** nicht, so müsse der Gesetzgeber den Ruf nach einem Arbeitskampfgesetz zumindest für den Bereich der Daseinsvorsorge zum Schutz des Gemeinwohls erfüllen.

VIII. Recht, Praxis, Kritik

Lehmann und Melot de Beauregard fassen die unterschiedlichen Meinungen zusammen.

Das Tarifeinheitsgesetz (TEG) begegne, wenn es in der im Entwurf vorliegenden Fassung in Kraft gesetzt würde, erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die Kritiker seien der Auffassung, dass das TEG nicht erforderlich ist, unverhältnismäßig in die Tarifautonomie eingreift und die Minderheitsgewerkschaften nicht ausreichend am Tarifgeschehen der Mehrheitsgewerkschaft beteiligt. Das TEG (E) gehe von einem so genannten "tarifvertraglichen" Betriebsbegriff aus, ohne diesen zu definieren. "Die

Anknüpfung an den Betrieb im herkömmlichen Verständnis werde infolge unterschiedlicher Organisationsgrade und deren ständigen Veränderung längst nicht mehr zur gewünschten alleinigen Geltung nur eines einzigen der kollidierenden Tarifverträge für alle Betriebe eines Unternehmens oder gar Konzerns führen" (*Schliemann*).

Zum Ruf "Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge"

Die Mehrheit der Teilnehmer am Tarifforum 2015¹⁰ halte es für vordringlich, dass der Gesetzgeber statt des TEG ein Gesetz zur Regelung des Arbeitskampfes in der öffentlichen Infrastruktur schafft. Das Problem der Konkurrenzen von Gewerkschaften und zulässigen Unterstützungstreiks (früher Sympathiestreiks) sei nach Meinung der Mehrheit der Anwesenden durch das TEG entgegen der Begründung des Regierungsentwurfes nicht gelöst.

Daher richtet sich der Ruf an den Gesetzgeber nach einem Gesetz zur Regelung des Arbeitskampfes in der Infrastruktur Deutschlands.

IX. Ausblick

Lehmann und Melot de Beauregard geben einen Ausblick:

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz und das Tarifeinheitsgesetz werden nach überwiegender Meinung in Wissenschaft und Praxis die Ziele der Stärkung der Tarifautonomie und der sozialen Befriedung wohl kaum im geplanten Sinne erreichen. Ob dieser Ruf der Auguren richtig ist, werde die Zukunft zeigen. Eine sichere Vorausschau könne es nicht geben.

Unabhängig davon werde das Bundesverfassungsgericht entscheiden, ob das TEG nach der Inkraftsetzung insgesamt oder in Teilen Bestand haben wird oder vom Gesetzgeber verfassungskonform nachzubessern ist.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes werde die notwendige Ruhe und Planbarkeit in der deutschen Wirtschaft wieder herstellen.

Der Staat sei im Übrigen mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz und dem Tarifeinheitsgesetz einen großen Schritt nach vorn in die Richtung einer

¹⁰ Zur Meinungsbildung auf Seiten der DGB-Gewerkschaften über das TEG vgl. den Beitrag im Editorial der NZA Heft 11/2015) "Tarifeinheitsgesetz- (k)ein Stern am Gewerkschaftshimmel!?"

stärker zentral gelenkten Marktwirtschaft¹¹ gegangen. Vielleicht müsse er je nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes im Hauptverfahren - sie wird für Ende des Jahres 2016 erwartet - einen Schritt zurückgehen.

Was bedeutet diese Veränderung?

Tarifvertragsparteien gestalten den Arbeitsmarkt. Wo sie dies nicht gestalten oder gestalten können, lenkt der Staat. Das ist legitim.

Der interessierte Tarifpolitiker stelle sich jedoch die Frage und suche die Antwort, ob der Griff in die Tarifautonomie erforderlich ist. Laute die Antwort „ja“, so sei der Zugriff des Staates zu akzeptieren. Sei der Zugriff nicht im Sinne des vom Gesetzgeber zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsprinzips „erforderlich“, so seien die Instrumente der sozialen Befriedung im Arbeitskampfrecht und dort in der Daseinsvorsorge zu suchen

X. Zukunft des Tarifforums

Allen Beteiligten sagt Lehmann als Urheber des seit Jahrzehnten bestehenden Tarifforums den Dank für die Unterstützung und Mitwirkung. Die Repräsentanten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Wissenschaftler und Praktiker hätten dem Tarifforum einen spezifischen Stempel gegeben.

Lehmans Dank für die großartige Unterstützung beim Tarifforum 2015 gilt besonders Herrn *Dr. Frank Meik*, Direktor der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung und Herrn Professor Tony Möller sowie dem Team.

Herr Dr. Frank Meik, Carl Friedrich von Weizsäcker –Stiftung werde in Zukunft das Tarifforum in veränderter Form unter dem Leitbild der Zukunft der Arbeit fortführen.

Lehmann: „Der Abschied ist zugleich der Beginn des Weges zu neuen Zielen“.

gez. RA Dr. Friedrich-Wilhelm **Lehmann**, Schliersee, und

RA Dr. Paul **Melot de Beauregard**, München

¹¹ so das Grundsatzprogramm der SPD vom 20. 12.1989 i. d. F. vom 17.4.1998 Seite 37;43;45 "Markt und Lenkung-demokratische gesamtgesellschaftliche Steuerung"

Anhang

Mitwirkende beim Tarifforum 2015 am 3. und 4. Februar 2015 in München

1. Moderatoren:

Rechtsanwalt Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann, Schliersee, Mitglied des Vorstandes des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen (ar.di) e.V., Köln;

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Paul Melot de Beauregard, LL.M. (LSE), Partner McDermott Will & Emery, München;

2. Referenten:

*Dr. Frank **Meik**, Direktor der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung;*

*Dr. Luitwin **Mallmann**, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmervverbände NRW; Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW;*

*Professor Dr. Otto Ernst **Kempen**, Europäische Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt am Main*

*Michael **Müller**, Präsident des Deutschen Taxi- und Mietwagenverbands BZP, Frankfurt am Main;*

*Rechtsanwalt Matthias **Rohrmann**, Geschäftsführer des Arbeitgeber -und Wirtschaftsverbandes der Mobilität und Verkehrsdienstleister e.V. (**Agv-Move**), Frankfurt /Berlin (Deutsche Bahn AG);*

*Professor Dr. Martin **Franzen**, Ludwig-Maximilians -Universität München;*

*Professor Dr. Richard **Giesen**, Ludwig-Maximilians-Universität- München;*

*Rechtsanwalt Harald **Schliemann**, Isernhagen, Vorsitzender Richter am BAG a.D. und Thüringer Justizminister a.D.;*

*Professor Dr. Friedhelm **Hufen**, Johannes Gutenberg Universität-Mainz; Lehrstuhl für öffentliches Recht und Mitglied des Verfassungsgerichtshofes Rheinland-Pfalz a.D.;*

*Professor Dr. Frank **Bayreuther**, Universität Passau;*

3. Diskutanten und Disputanten aus dem Bereich der Tarifpolitik:

*für die **BDA**: Frau Referentin Margrit Nölke, Berlin;*

*für den **DGB** : Frau Helga Nielebock, Berlin;*

*für den Bereich **Flugverkehr** - Beispiel Deutsche Lufthansa DHL AG:*

*Herr Christoph Wilhelm, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes
Luftverkehr e.V., Frankfurt;*

*Herr Andreas Kastell; Pilot und Unternehmer (Handycab GmbH,
Büttelborn info@handicab.com)*

*für den Bereich **Schiennenverkehr** - Beispiel Deutsche Bahn DB AG:*

*Herr Rechtsanwalt Matthias Rohrmann, Geschäftsführer des Arbeitgeber -
und Wirtschaftsverbandes der Mobilität und Verkehrsdienstleister e.V.
(AgvMove), Frankfurt ;*

*für deutsche, dänische und polnische **Transportunternehmen** :*

*Herr Pawel Huntowski Zagaqn, Polen und Dänemark, BATON
TRANSPORT ApS,; NykoebingF;*

*für den **Bund der Selbständigen (BDS)** : der Präsident des BDS Herr Ingo Brauner
sowie der Geschäftsführer des BDS Herr Marcus Droht, München;*

*für den **Bundesarbeitgeberverband Glas und Solare.V.**: Herr Harms Lefnaer,
München;*

*für den **Arbeitgeberverband AGV Versicherung e.V.**: Herr Dr. Benjamin Heider,
München;*

*für den **Bundesverband der Systemgastronomie e.V. (BdS)**, München: .
Herr RA Dr. Ludwig Gascher, München;*

*für die **TÜV SÜD AG**: Herr RA Dr.Frank Ebert, München;*

*für den **Tarifträgerverband Tarifgemeinschaft TÜV e.V., (TGTÜV)** Krefeld:
Ehrenvorsitzender Dr.- Ing. Eberhard Merz:*

*für den **Arbeitgeberverband Dienstleistungsunternehmen (ar.di)**- TÜV Reinland
Group, Köln: Rechtsanwalt Dr. F.-Wilhelm Lehmann, Mitglied des Vorstandes*

*für die **Wissenschaft** und Praxis, soweit nicht Referenten:*

*Professor Dr. Dr. Wolfgang **Hromadka**, Passau;*

*Professor Dr. Rainer **Sieg**, Universität Passau;*

*Professor Dr. von **Hoyningen-Huene**.*

*Professor Dr. Tony **Möller**, Universität Wismar*

*Namhafte **Praktiker** aus Unternehmen, Verbänden, Rechtsanwaltschaft.*

Ende