
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

NZA Beilage 2/2025

10. November 2025 · 42. Jahrgang · Seite 1495–1514

In Zusammenarbeit mit der Neuen Juristischen Wochenschrift herausgegeben von:

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt, Stuttgart – **Dr. Susanne Clemenz**, Rechtsanwältin, Gütersloh – **Prof. Dr. Johannes Peter Francken**, Präsident des LAG Baden-Württemberg a. D., Freiburg – **Inken Gallner**, Präsidentin des BAG, Erfurt – **Edith Gräfl**, Vorsitzende Richterin am BAG a. D., Erfurt – **Prof. Dr. Matthias Jacobs**, Bucerius Law School, Hamburg – **Prof. Dr. Thomas Klebe**, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI), Frankfurt a. M. – **Prof. Dr. Eckhard Kreßel** †, Vorsitzender des Vorstandes der Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Stuttgart – **Prof. Dr. Mark Lembke**, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M. – **Prof. Dr. Stefan Lunk**, Rechtsanwalt, Hamburg – **Prof. Dr. h. c. Ulrich Preis** †, Universität zu Köln – **Prof. Dr. Reinhard Richardi**, Universität Regensburg – **Prof. Dr. Christian Rolfs**, Universität zu Köln – **Ingrid Schmidt**, Präsidentin des BAG a. D., Erfurt – **Prof. Dr. Jens Schubert**, BTU Cottbus-Senftenberg – **Prof. Dr. Achim Schunder**, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M. – **Prof. Dr. Markus Stoffels**, Universität Heidelberg

Schriftleitung: **Prof. Dr. Achim Schunder**, **Dr. Jochen Wallisch** und **Martin Wildschütz**
Beethovenstr. 7b, 60325 Frankfurt a. M.

Schlichtung von Tarifkonflikten

Arbeitskämpfe in Deutschland eskalieren immer häufiger. Sie richten oft große Schäden an, meist bei unbeteiligten Dritten. Viele Ausstände werden statistisch nicht erfasst, weil sie weniger als einen Tag dauern.

Diese NZA Beilage dokumentiert eine umfassende Untersuchung zum Arbeitskampf- und Schlichtungsgeschehen. Analysiert werden 390 Tarifkonflikte in zwanzig Branchen mit insgesamt 29 Tarifbereichen aus den Jahren 2000–2024. Zudem werden die Ergebnisse von zehn leitfadengestützten Interviews mit Schlichtern vorgestellt, die ihre Erfahrungen und Ansichten zu einem funktionierenden Schlichtungswesen eingebracht haben.

Anknüpfend an diese Untersuchung ist der hier ebenfalls dokumentierte Entwurf eines Gesetzes zur Schlichtung von Tarifkonflikten entwickelt worden. Seine Kerninhalte:

- Jede Partei kann das Schlichtungsverfahren eröffnen; für die andere Partei besteht kein Einlassungszwang.
- Das Verfahren ermöglicht einen vom neutralen Schlichtungsvorsitz administrierten Austausch. Am Ende steht eine Einigung oder ein mit Schlichterautorität versehener Einigungsvorschlag.
- Die Schlichtung stärkt das arbeitskampfrechtliche Ultima-ratio-Prinzip. Vor ihrem Beginn sind bis zu zweistündige Streiks zulässig, die sich im Wochenturnus wiederholen; während der Schlichtung besteht Friedenspflicht.
- Vorrang hat stets die Gestaltungsautonomie der Tarifparteien. Diese können das Verfahren modifizieren und eigene Schlichtungsabkommen schließen.
- Für die Daseinsvorsorge bestehen Pflichten zur Grundversorgung und zur Ankündigung von Kampfmaßnahmen mit 96 Stunden Vorlauf.

Ziel des Entwurfs ist nicht nur, vermeidbare Schäden für Bürger und Unternehmen zu verhindern. Es gilt auch, die Tarifautonomie zu stärken, indem der Abschluss von Tarifverträgen gefördert wird.

Professor Dr. Richard Giesen, Professor Dr. Clemens Höpfner und Dr. Hagen Lesch ■



Inhaltsverzeichnis

Geleitwort

Richard Giesen/Clemens Höpfner/Hagen Lesch

Schlichtung von Tarifkonflikten 1495

Aufsätze und Berichte

Hagen Lesch

Möglichkeiten und Grenzen der tariflichen Schlichtung 1497

Richard Giesen/Clemens Höpfner

Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten 1503

ISSN 0943-7525

NZA

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Schriftleitung:

Professor Dr. Achim Schunder, Dr. Jochen Wallisch und Martin Wildschütz.
Allg. Adresse: Beethovenstraße 7b, 60325 Frankfurt a. M., Postanschrift: Postfach 11 02 41, 60037 Frankfurt a. M., Telefon: (0 69) 75 60 91-0, Telefax: (0 69) 75 60 91-49.
E-Mail: NZA@beck-frankfurt.de
Internet: www.nza.de

Verlagsredaktion:

Rechtsanwalt Professor Dr. Achim Schunder (V.i.S.d.P.), Rechtsanwalt Jürgen Dietermann, Rechtsanwältin Dr. Kerstin Karoline Retzko.

Manuskripte und andere Einsendungen:

Alle Einsendungen sind an die o.g. Adresse zu richten. Es besteht keine Haftung für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigefügt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss in Textform erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt die Autorin/der Autor dem Verlag C.H.Beck an ihrem/seinem Beitrag für die Dauer des gesetzlichen Urheberrechts das exklusive, räumlich und zeitlich unbeschränkte Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung in körperlicher Form, das Recht zur öffentlichen Wiedergabe und Zugänglichmachung, das Recht zur Aufnahme in Datenbanken, das Recht zur

Speicherung auf elektronischen Datenträgern und das Recht zu deren Verbreitung und Vervielfältigung sowie das Recht zur sonstigen Verwertung in elektronischer Form. Hierzu zählen auch heute noch nicht bekannte Nutzungsformen. Das in § 38 Abs. 4 UrhG niedergelegte zwingende Zweitverwertungsrecht der Autorin/des Autors nach Ablauf von 12 Monaten nach der Veröffentlichung bleibt hiervon unberührt.

Redaktionsrichtlinie C.H.Beck:

Redaktionsrichtlinien und Werkabkürzungen sind im Zitierportal des Verlags C.H.Beck abrufbar: www.zitierportal.de

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, soweit sie vom Einsendenden oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch im Hinblick auf Datenbanken und ähnliche Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben oder zugänglich gemacht, in Datenbanken aufgenommen, auf elektronischen Datenträgern gespeichert oder in sonstiger Weise elektronisch vervielfältigt, verbreitet oder verwertet werden. Der Verlag behält sich auch das Recht vor, das Werk für die automatisierte Analyse insbeson-

dere zur Erkennung von Mustern, Trends und Korrelationen zu verwenden.

Media Sales: Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG, Media Sales, Wilhelmstraße 9, 80801 München, Postanschrift: Postfach 40 03 40, 80703 München.
Media Consultants: Telefon (0 89) 3 81 89-687, Telefax (0 89) 3 81 89-589, E-Mail: mediasales@beck.de
Auftragsmanagement: Telefon (0 89) 3 81 89-609, Telefax (0 89) 3 81 89-589, E-Mail: anzeigen@beck.de
Leitung Media Sales: Simon Holtz

Verlag: Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG, Wilhelmstraße 9, 80801 München, Postanschrift: Postfach 40 03 40, 80703 München, Telefon: (0 89) 3 81 89-0, Telefax: (0 89) 3 81 89-398, info@beck.de, Postbank München IBAN: DE82 7001 0080 0006 2298 02, BIC: PBNKDEFFXXX.
Amtsgericht München, HRA 48 045. Persönlich haftende Gesellschafter: Dr. h.c. Wolfgang Beck (Verleger in München) und C.H.Beck Verwaltungs GmbH, Amtsgericht München, HRB 254521.

Erscheinungsweise: Zweimal im Monat.

Bezugspreise 2025: Jährlich (inkl. NZA-Direkt) € 395,- (inkl. MwSt.); Vorzugspreis für NZS- und NJW-Bezieher jährlich (inkl. NZADirekt) € 355,- (inkl. MwSt.); Einzelheft: € 25,- (inkl. MwSt.). **Versandkosten** jeweils zuzüglich. Die Rechnungsstellung erfolgt zu Beginn eines Bezugszeitraumes. Nicht eingegangene Exemplare können nur innerhalb von 6 Wochen nach

dem Erscheinungstermin reklamiert werden.

Jahrestitelei und -register sind nur noch mit dem jeweiligen Heft lieferbar. Hinweise zu Preiserhöhungen finden Sie in den beck-shop AGB unter Ziff. 10.4.

Bestellungen über jede Buchhandlung und beim Verlag.

KundenServiceCenter:

Telefon: (0 89) 3 81 89-750
Telefax: (0 89) 3 81 89-358
E-Mail: kundenservice@beck.de

Abbestellung:

Abbestellfristen finden Sie unter: www.beck-shop.de/nza-neue-zeitschrift-arbeitsrecht/product/1359

Adressenänderungen: Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressenänderungen mit. Dabei geben Sie bitte neben dem Titel der Zeitschrift die neue und die alte Adresse an.

Hinweis gemäß Art. 21 Abs. 1 DSGVO: Bei Anschriftenänderung kann die Deutsche Post AG dem Verlag die neue Anschrift auch dann mitteilen, wenn kein Nachsendeauftrag gestellt ist. Hiergegen kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft Widerspruch bei der Post AG eingelegt werden.

Druck: Mayr Miesbach GmbH, Am Windfeld 15, 83714 Miesbach.



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Aufsätze und Berichte

Dr. Hagen Lesch*

Möglichkeiten und Grenzen der tariflichen Schlichtung

Der vorliegende Beitrag, der auf einem Gutachten im Auftrag des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall basiert, geht der Frage nach, welche Möglichkeiten eine Schlichtung bietet und wo sie auf Grenzen stößt (Lesch, Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen, 2025). Dazu wird ein Blick auf die tarifliche Schlichtungspraxis in zwanzig Branchen mit insgesamt 29 Tarifbereichen geworfen. Zunächst werden die dort geltenden Schlichtungsregelungen miteinander verglichen. Daran schließt sich eine quantitative und eine qualitative Analyse an. Grundlage der quantitativen Analyse sind insgesamt 390 Tarifkonflikte mit 50 Schlichtungen. Die qualitative Analyse stützt sich auf zehn leitfadengestützte Online-Interviews von Schlichtern. Ein kurzes Fazit beschließt den Beitrag.

I. Problemstellung

In der politischen Diskussion ist wiederholt gefordert worden, das im Streikrecht anerkannte Ultima-Ratio-Prinzip durch eine gesetzlich vorgeschriebene, obligatorische Schlichtungsregelung zu stärken. Hintergrund ist eine Intensivierung von Arbeitskämpfen im Bereich der kritischen Infrastruktur. Es entsteht der Eindruck, dass unbeteiligte Dritte durch frühe Warnstreiks, zu denen nicht nur stunden-, sondern oftmals auch tageweise aufgerufen wird, über Gebühr belastet werden. Hinzu kommt, dass Gewerkschaften wie die IG Metall oder die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) offen das Ziel verfolgen, im Zuge von Tarifauseinandersetzungen neue Mitglieder zu gewinnen. Werden Warnstreiks intensiviert, um neue Mitglieder zu gewinnen, vermischen sich tarif- und organisationspolitische Zielsetzungen. Schließlich ist in vielen Branchen ein Funktionswandel des Warnstreiks beobachtbar. Wo früher Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt wurden und entweder die Schlichtung angerufen oder eine Urabstimmung eingeleitet wurde, finden heute überwiegend verhandlungsbegleitende Warnstreiks statt. Zu diesen frühen Warnstreiks wird oft schon mit Auslaufen der Friedenspflicht aufgerufen, und zwar unabhängig davon, ob weitere Verhandlungstermine verabredet sind oder nicht. Die Ultima-Ratio-Logik bleibt dabei auf der Strecke.

Es bestehen demnach gute Gründe, über eine gesetzliche Schlichtungsregelung zu diskutieren. Dies sollte allerdings evidenzbasiert geschehen.

II. Schlichtungsmechanismen

In 13 der 29 analysierten Tarifbereiche gab es im Untersuchungszeitraum zwischen 2000 und Mitte 2024 kein Schlichtungsabkommen. Hierzu gehören große Dienstleistungsbranchen wie das private Bankgewerbe, der Handel oder die Gastronomie ebenso wie die Textil- und Bekleidungsindustrie oder die Eisen- und Stahlindustrie. In drei weiteren Branchen galten in den 2000er Jahren Schlichtungsabkommen, die gekündigt und nach dem Auslaufen nicht durch neue Vereinbarungen ersetzt wurden. Im Öffentlichen Dienst der Länder beendete die Tarifgemeinschaft deutscher Länder das gemeinsame Schlichtungsabkommen mit Bund und Kommunen im Zuge der Auflösung der Tarifgemeinschaft zwischen den drei Gruppen von Gebietskörperschaften im Jahr 2002. Bei der Deutschen Post kündigte ver.di das Schlichtungsabkommen im Jahr 2004 und bei der Deutschen Flugsicherung löste die Gewerkschaft der Flugsicherung die Schlichtungsvereinbarung im Jahr 2011 auf. In den verbleibenden 13 Tarifbereichen lassen sich dauerhaft gültige Abkommen (Abkommen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle) von fallweisen Abkommen (ad hoc Schlichtungen) unterscheiden (Tabelle 1).

Die dauerhaften Abkommen gehen zum Teil bis in die 1990er (Bauhauptgewerbe, Druckindustrie) oder 1980er Jahre (Metall- und Elektro-Industrie) zurück. In der Druckindustrie sowie in der Metall- und Elektro-Industrie wurden die Abkommen im Untersuchungszeitraum nicht genutzt. In der Chemischen Industrie wurde einmal (für die Werkfeuerwehr) und in der Papiererzeugenden Industrie zweimal geschlichtet. In den übrigen Branchen oder Tarifbereichen mit dauerhaften Abkommen – Bauhauptgewerbe, Deutsche Telekom und Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen) – kam es hingegen mehrfach zur Schlichtung. Tarifbereiche mit fallweiser Schlichtung gibt es vor allem im Verkehrssektor. Allein bei der Deutschen Lufthansa und ihrer Tochtergesellschaft Eurowings gab es zwischen 2000 und Mitte 2024 insgesamt zwölf Schlichtungen. Bei der Deutschen Bahn, wo es zeitweise auch dauerhafte Abkommen gab, waren es acht.

* Der Autor ist Leiter des Themenclusters Arbeitswelt und Tarifpolitik und Leiter der Forschungsstelle Tarifautonomie im Institut der deutschen Wirtschaft.

Tabelle 1: Überblick von Schlichtungsvereinbarungen nach Branchen/Tarifbereichen

	Schlichtungsvereinbarung	Letzte Anpassung im Jahr	Anzahl an Schlichtungen	Anzahl erfolgreicher Schlichtungen	Anmerkungen
Produzierendes Gewerbe					
Süßwarenindustrie	nein				fallweise Schlichtung verabredet
Textil- und Bekleidungsindustrie	nein				
Papiererzeugende Industrie	ja, ständig	2012	2	2	Kündigung zum 30.9.24 durch IG BCE
Papierverarbeitende Industrie	nein				
Druckindustrie	ja, ständig	1998			
Chemische Industrie	ja, ständig	2015	1	1	
Eisen- und Stahlindustrie Nordwest	nein				
Metall- und Elektro-Industrie	ja, ständig	1980			in den neuen Bundesländern seit 2014/16
Bauhauptgewerbe	ja, ständig	1993	12	8	
Dienstleistungen					
Groß- und Außenhandel NRW	nein				
Einzelhandel NRW	nein				
Gastgewerbe Bayern	nein				
Deutsche Bahn Zugpersonal (GDL)	ja, fallweise	zuletzt 2024	5	2	festе Regelung zwischen 2015 und 2020; 2024 Mediation mit Einigungsvorschlag
Deutsche Bahn (Transnet/GDBA, EVG)	ja, fallweise	zuletzt 2023	3	2	bis 2006 festes Abkommen von Transnet/GDBA und GDL gekündigt
Lufthansa/Eurowings Cockpit (VC)	ja, fallweise	zuletzt 2016	3	3	
Lufthansa/Eurowings Kabine (UFO)	ja, fallweise	zuletzt 2020	7	5	2015 und 2016: zwei Schlichtungen in einem Tarifkonflikt, davon die zweite erfolgreich
Lufthansa/Eurowings Boden und Kabine (ver.di)	ja, fallweise	zuletzt 2024	2	2	
Deutsche Flugsicherung Lotsen (GdF)	nein		5	4	bis 2011 festes Abkommen, durch GdF gekündigt
Deutsche Post	nein				bis 2004 festes Abkommen, durch ver.di gekündigt
Deutsche Telekom	ja, ständig und fallweise	2008; fallweise zuletzt 2024	4	4	fallweise Abkommen vor jeder Tarifrunde plus dauerhaftes Abkommen
T-Systems	nein				bis 2010 regelmäßige Abkommen durch gemeinsame Verhandlungen mit der Telekom
Privates Bankgewerbe	nein				
Öffentliches Bankgewerbe	nein				
Gebäudereinigerhandwerk	nein				
Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen)	ja, ständig	2011	5	2	
Öffentlicher Dienst Länder	nein				festes Abkommen 2002 durch TdL gekündigt
Öffentlicher Dienst Kommunen (S&E)	ja, fallweise	2015	1	1	seit 2015 ständiges Abkommen
Universitätskliniken Ärzte (MB)	nein				
Kommunale Kliniken Ärzte (MB)	nein				

Quelle: eigene Zusammenstellung auf der Basis von Angaben von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Unternehmen

Die verschiedenen Schlichtungsabkommen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Bestimmungen zur Inangsetzung des Schlichtungsverfahrens, zur Bestellung des Schlichters, zur Zusammensetzung der Schlichtungskommission, zur Rolle des Schlichters und zur Annahme des Schlichtungspruchs (Tabelle 2). Bei den fallweisen Schlichtungen setzt eine Inangsetzung des Verfahrens die Zustimmung beider Tarifvertragsparteien voraus. Bei den dauerhaften Abkom-

men besteht meist ein Einlassungszwang: Eine Schlichtung wird in Gang gesetzt, sobald dies (mindestens) eine Partei nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung beantragt. Die nicht beantragende Partei hat kein Veto-Recht. Abweichende Regelungen gibt es im Bauhauptgewerbe, wo eine Art Schlichtungsautomatik implementiert ist,¹ und in der Metall- und Elektro-Industrie, wo beide Seiten zustimmen müssen.²

Tabelle 2: Ausgewählte Regelungen zur Schlichtung im Vergleich

	Einleitung des Schlichtungsverfahrens	Bestellung des Schlichters	Besetzung der Schlichtungsstelle	Anzahl der Beisitzer	Schlichtungsvorsitz und Stimmrecht	Voraussetzung für eine verbindliche Entscheidung der Schlichtungsstelle	Regeln und Pflichten: Friedenspflicht
Papierherzeugende Industrie	Einlassungszwang	kein externer Schlichter vorgesehen	nur Beisitzer	jeweils 3 (einernehmlich auch jeweils 4)	Vorsitz aus der Gruppe der Beisitzer	einstimmige oder mehrheitliche Annahme	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Druckindustrie	Einlassungszwang	gemeinsame Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und ein unparteiischer Vorsitzender	jeweils 3–5	Unparteiischer Vorsitzender ohne Stimmrecht	einstimmige Annahme oder beide Parteien haben sich im voraus dem Schiedsspruch unterworfen	einen Monat nach Ablauf eines Tarifvertrags
Chemische Industrie	Einlassungszwang	kein externer Schlichter vorgesehen	nur Beisitzer	jeweils 3	Vorsitz aus der Gruppe der Beisitzer	einstimmige oder mehrheitliche Annahme	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Metall- und Elektro-Industrie West	freiwillig	gemeinsame oder einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 2 (einernehmlich auch jeweils 3)	zwei unparteiische Vorsitzende, einer mit Stimmrecht (Einnigung oder Los)	beide Parteien haben sich im Voraus dem Schiedsspruch unterworfen	bis 4 Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags
Bauhauptgewerbe	Automatik	gemeinsame Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 3 Jahre	Beisitzer und ein unparteiischer Vorsitzender	jeweils 4 (auf Antrag können weitere 2 unparteiische Beisitzer mit Stimmrecht herangezogen werden)	Unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht	einstimmige Annahme oder beide Parteien haben sich im voraus dem Schiedsspruch unterworfen	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Deutsche Bahn Zugpersonal (GDL)	Einlassungszwang	einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: keine Regelung	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 3	zwei unparteiische Vorsitzende mit einer gemeinsamen Stimme	keine Regelung	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Deutsche Bahn (Transnet/ GDBA, EVG)	freiwillig	einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: keine Regelung	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 5	zwei unparteiische Vorsitzende mit einer gemeinsamen Stimme	übereinstimmende Annahme der Tarifvertragsparteien	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Lufthansa/Eurowings Kabine (UFO)	freiwillig	einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: für das laufende Verfahren	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 5	zwei unparteiische Vorsitzende ohne Stimmrecht	ausgeschlossen	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Lufthansa/Eurowings Boden (ver.di)	freiwillig	einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: keine Regelung	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 6	zwei unparteiische Vorsitzende mit Stimmrecht	keine Regelung	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens

1 § 1 II des Schlichtungsabkommens für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland sieht vor, dass ein Schlichtungsverfahren nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung automatisch in Gang gesetzt wird. Voraussetzung ist nach § 5 I allerdings, dass die Zentralschlichtungsstelle durch eine Partei angerufen wird.

2 § 4 IV der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie.

	Einleitung des Schlichtungsverfahrens	Bestellung des Schlichters	Besetzung der Schlichtungsstelle	Anzahl der Beisitzer	Schlichtungsvorsitz und Stimmrecht	Voraussetzung für eine verbindliche Entscheidung der Schlichtungsstelle	Regeln und Pflichten: Friedenspflicht
Deutsche Telekom	Einlassungszwang	gemeinsame oder einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: für das laufende Verfahren	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils bis zu 7, davon jeweils 3 stimmberechtigt	zwei unparteiische Vorsitzende, einer mit Doppelstimmrecht	keine Regelung	bis zum Scheitern der Schlichtung oder bis zum Scheitern der wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen
Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen)	Einlassungszwang	gemeinsame oder einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 8 (jeweils 12 wenn DBB tarifunion der Vereinbarung beitrifft)	zwei unparteiische Vorsitzende, einer mit Stimmrecht (wechselnd)	keine Regelung	bis zum Scheitern der wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen
Öffentlicher Dienst Kommunen (S&CE)	freiwillig	gemeinsame oder einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 10	zwei unparteiische Vorsitzende, einer mit Stimmrecht (wechselnd)	keine Regelung	bis zum Scheitern der Schlichtung oder bis zum Scheitern der wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen

Quelle: eigene Zusammenfassung

Die Schlichtungsstellen setzen sich in allen vorliegenden Schlichtungsabkommen aus einer unterschiedlichen Anzahl von Vertretern der Tarifvertragsparteien (Beisitzer) und – sofern solche bestellt worden sind – aus einem oder zwei unparteiischen Vorsitzenden (Schlichter) zusammen. Sofern externe Schlichter vorgesehen sind, bestellen die Tarifvertragsparteien diese selbst. In der Chemischen und Papiererzeugenden Industrie wird allerdings auf einen externen Schlichter verzichtet und der Schlichtungsvorsitz aus der Gruppe der Beisitzer bestimmt. In der Druckindustrie und im Bauhauptgewerbe ist jeweils ein neutraler Schlichter vorgesehen, dessen Bestellung eine gemeinsame Berufung voraussetzt. In der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund/Länder) und bei der Deutschen Telekom werden jeweils zwei unparteiische Schlichter berufen. Das galt auch für ein zwischen 2015 und 2020 gültiges Schlichtungsabkommen zwischen Deutscher Bahn und GDL.

Sind zwei Schlichter vorgesehen (Doppelschlichtung), beruft in der Regel jede Seite eine Person ihres Vertrauens. Auch in den jüngsten, fallweise getroffenen Schlichtungsabkommen zwischen Deutscher Lufthansa und UFO (2020), Deutscher Bahn und EVG (2023), Deutscher Lufthansa und ver.di (2024) sowie Deutscher Bahn und GDL (2024) wurden jeweils zwei Schlichter (beziehungsweise Moderatoren bei Deutscher Bahn und GDL) bestellt. Die Schlichter werden bei den dauerhaften Abkommen in der Regel für zwei Jahre berufen, lediglich im Bauhauptgewerbe sind es drei. Bei den fallweise getroffenen Schlichtungsvereinbarungen gilt die Berufung jeweils nur für das laufende Verfahren. Dies ist nicht immer explizit geregelt, sondern ergibt sich aus der Einmaligkeit des Verfahrens.

Sofern ein Schlichter bestellt wird, übernimmt dieser auch den Vorsitz. Das bedeutet aber nicht, dass er auch ein Stimmrecht ausüben darf. Im Bauhauptgewerbe wird dem Schlichter als Vorsitzendem ein Stimmrecht eingeräumt, in der Druckindustrie nicht. Werden zwei Schlichter bestellt, übernehmen diese den Vorsitz gemeinsam. Ihr Stimmrecht

ist unterschiedlich geregelt. In der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst (Bund/Kommunen, Sozial- und Erziehungsdienst) und bei der Deutschen Telekom hat nur einer der beiden Vorsitzenden ein Stimmrecht. Wer von beiden das Stimmrecht ausüben darf, wird in der Metall- und Elektro-Industrie und bei der Deutschen Telekom entweder durch Einigung oder Los bestimmt. Im Öffentlichen Dienst wechselt das Stimmrecht zwischen den Schlichtern ab. Bei der Deutschen Bahn wurde sowohl im 2015er Abkommen mit der GDL als auch in der letzten fallweisen Schlichtung mit der EVG (2023) geregelt, dass die neutralen Vorsitzenden ein gemeinsames Stimmrecht ausüben. Bei der letzten Schlichtungsvereinbarung zwischen Deutscher Lufthansa und UFO wurde den beiden Schlichtern kein Stimmrecht eingeräumt. Im Abkommen mit ver.di erhielten beide Schlichter zunächst kein Stimmrecht. Für den Fall, dass die Beisitzer den Schlichterspruch in einer ersten Abstimmung nicht einstimmig annahmen, war eine zweite Abstimmung vorgesehen, in deren Rahmen dann beide Schlichter ein Stimmrecht hatten.

Auch wenn es in der Schlichtungspraxis die Ausnahme ist, können sich die Tarifvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen vorab einem Schlichterspruch unterwerfen. In der Druckindustrie und im Bauhauptgewerbe wird ein Schlichterspruch verbindlich, wenn er einstimmig angenommen wurde oder wenn sich beide Parteien explizit im Voraus dem Schiedsspruch unterworfen haben. In der Chemischen und in der Papiererzeugenden Industrie (wo es keine Schlichter gibt) gilt die Entscheidung der Schlichtungsstelle als verbindlich, wenn sie einstimmig oder mehrheitlich zustande gekommen ist. Im Öffentlichen Dienst, bei der Deutschen Telekom, beim 2015er Abkommen zwischen Deutscher Bahn und GDL und beim Schlichtungsabkommen zwischen Deutscher Lufthansa und ver.di (2024) werden hingegen in den Vereinbarungen keine Voraussetzungen festgelegt, unter denen ein Schlichterspruch verbindlich wird. Im Öffentlichen Dienst folgt ebenso wie bei der Deutschen Telekom auf eine

Einigungsempfehlung die Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Einigung. Es wird demnach im Rahmen der bilateralen Verhandlung darüber entschieden, ob eine Einigungsempfehlung angenommen wird.

Bei der zentralen Frage der Friedenspflicht sehen die meisten Abkommen vor, dass während eines Schlichtungsverfahrens bis zu dessen Abschluss eine Friedenspflicht gilt. In einigen Abkommen sind nicht nur unbefristete Streiks, sondern auch Warnstreiks bis zum Ende eines ergebnislosen Schlichtungsverfahrens ausgeschlossen. Hierzu gehören die Vereinbarungen im Bauhauptgewerbe, in der Chemischen und in der Papiererzeugenden Industrie. In der Druckindustrie sowie in der Metall- und Elektro-Industrie bestehen spezifische Regelungen zur Friedenspflicht. Dort endet die Friedenspflicht entweder einen Monat oder vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags. Findet die Schlichtung nach diesem Zeitpunkt statt, sind auch während der Durchführung der Schlichtung Streiks grundsätzlich möglich.

III. Quantitative Analyse

In den 390 analysierten Tarifkonflikten kam es zu 50 Schlichtungen. Davon waren 35 erfolgreich. Das entspricht einer Erfolgsquote von 70 %. Ein Schlichtungserfolg liegt vor, wenn die Schlichtung zu einer unmittelbaren Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien führt. Dazu wird das Schlichtungsergebnis entweder direkt übernommen oder es stellt die Grundlage für eine Einigung im Rahmen einer sich anschließenden Tarifverhandlung dar. Eine nicht unmittelbar erfolgreiche Schlichtung kann mittelbar erfolgreich sein, wenn sie einen weiteren Annäherungsprozess zwischen den Tarifvertragsparteien fördert. Der hier gemessene unmittelbare Schlichtungserfolg stellt demnach eine Untergrenze der Erfolgsmessung dar.

Je nach Branche fällt die Erfolgsquote unterschiedlich aus. In der Privatwirtschaft lag die Erfolgsquote über 80 %, im öffentlichen Sektor (Deutsche Bahn, Deutsche Flugsicherung und Öffentlicher Dienst) bei knapp 53 %. Hohe Erfolgsquoten erreichen vor allem das Bauhauptgewerbe und die Deutsche Lufthansa (Tabelle 2). Bei der Lufthansa waren zehn von zwölf Schlichtungen erfolgreich und beim Bauhauptgewerbe acht von zwölf. Hingegen waren bei der Deutschen Bahn gerade mal vier von acht und im Öffentlichen Dienst nur zwei von sechs Schlichtungen erfolgreich (rechnet man die letzte Schlichtung des Frühjahrs 2025 hinzu, waren es drei von sieben). Hohe Erfolgsquoten wiesen auch die Deutsche Flugsicherung sowie die Deutsche Telekom auf. Allerdings liegen die letzten Schlichtungen in diesen beiden Tarifbereichen länger zurück.

Insgesamt 33 Schlichtungen der Stichprobe fallen in den Kontext dauerhafter und 17 in den Kontext fallweiser Schlichtungsvereinbarungen. Die Erfolgsquote lag im Schnitt der Schlichtungen im Kontext dauerhafter Vereinbarungen bei 66,7 und im Kontext der ad hoc-Anrufung bei 76,5 %. Während alle Schlichtungen im Rahmen dauerhafter Abkommen direkt nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung angerufen wurden, geschah dies bei fallweisen Schlichtungen meist erst nach einer Urabstimmung oder nach einem Arbeitskampf. Von den 39 Schlichtungen unmittelbar nach dem Scheitern waren 26 erfolgreich, von den 11 Schlichtungen nach Urabstimmung oder Arbeitskampf neun von elf.³

Ergänzende Informationen lassen sich aus der Schlichtungspraxis der Landesschlichterin in Nordrhein-Westfalen gewinnen. Dort schlichtete die amtierende Landesschlichterin

zwischen 2018 und Mitte 2024 insgesamt 14 Mal. Davon waren 13 Schlichtungen erfolgreich. Nur in einem Fall wurde die Schlichtung erst nach dem Scheitern und einer Urabstimmung, aber noch vor einem Arbeitskampf angerufen. In der Hälfte aller Fälle wurde die Schlichtung bereits genutzt, bevor es zu einem Warnstreik kam. Von diesen sieben Schlichtungen waren sechs erfolgreich.⁴

Frühe Schlichtungen können demnach ebenso erfolgreich sein wie späte Schlichtungen. Der optimale Schlichtungszeitpunkt bleibt damit unbestimmt. Er ist immer dann gegeben, wenn sich beide Seiten konstruktiv darauf einlassen. Das kann vor, aber auch nach einem Arbeitskampf der Fall sein. Eine frühe Schlichtung, die erzwungen ist, kann scheitern. Der Konflikt würde dann lediglich aufgeschoben. Die Schlichtung hat ohnehin nur einen begrenzten Einfluss auf die Konfliktintensität einer Tarifverhandlung. Denn jede Schlichtung hat eine Vorgeschichte, und zwar unabhängig davon, ob sie direkt nach dem Scheitern oder erst nach einem Arbeitskampf stattfindet. Beispielsweise rufen die Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst schon vor dem Scheitern der Tarifverhandlungen mehrfach zu verhandlungsbegleitenden Warnstreiks auf. Im Bauhauptgewerbe oder in der Chemischen Industrie sind solche Warnstreiks hingegen erst nach einer gescheiterten Schlichtung erlaubt. Diese unterschiedlichen Praktiken führen zu einer unterschiedlichen Konfliktintensität. Zudem deuten sie an, dass die Schlichtung als Teil einer branchenspezifischen Konfliktlösungskultur zu sehen ist. Vor diesen Hintergrund kann nicht erwartet werden, dass sich eine in Branche A als erfolgreich erwiesene Schlichtungsregelung auch in Branche B, in der eine andere (oder gar keine) Schlichtungsregelung praktiziert wird, als erfolgreich erweisen würde. Es kann auch nicht erwartet werden, dass die Tarifvertragsparteien durch bestimmte Schlichtungsregelungen zu einem harmonischeren Miteinander „erzogen“ werden. Die Schlichtung ist Teil einer Konfliktlösungskultur, die Konfliktlösungskultur aber keine Folge der Schlichtung.

IV. Qualitative Analyse

Grundlage der qualitativen Analyse sind zehn leitfadengestützte Online-Interviews mit Schlichtern, die überwiegend in den untersuchten Tarifbereichen geschlichtet haben. Dazu wurden insgesamt 13 Schlichter per Mail oder postalisch angeschrieben. Drei der kontaktierten Schlichter lehnten eine Teilnahme ab. Mit den zehn übrigen wurden zwischen Juni und August 2024 ausführliche Interviews geführt. Diese wurden von einem externen Schreibbüro transkribiert und anschließend anonymisiert ausgewertet. Bezogen auf die hier untersuchten Branchen und Tarifbereiche reicht die erfasste Schlichtungspraxis der Befragten bis zum Jahr 2006 zurück.⁵

Der Fragenkatalog bezog sich auf fünf Themen: Hintergrund des Schlichters, Organisation des Schlichtungsverfahrens, Zusammensetzung der Schlichtungsstelle, Rechte und Pflichten der Schlichtungsparteien sowie Aufgaben und Wirkung der Schlichtung.⁶ Die von den Schlichtern abgegebenen Einschätzungen beruhen auf einer unterschiedlichen Schlichtungspraxis und – erfahrung. Insgesamt erwiesen sich die

3 Lesch, Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen, 2025, S. 43.

4 Lesch, Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen, 2025, S. 44.

5 Lesch, Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen, 2025, S. 47.

6 Lesch, Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen, 2025, S. 101 ff.

tarifvertraglichen Regelungen aus Sicht der Befragten als befriedigend. Unter den richtigen Voraussetzungen könne eine Schlichtung wirksam zur Lösung von Tarifkonflikten beitragen. Die Schlichter plädierten daher für eine tarifautonome Gestaltungskompetenz, während sie die Notwendigkeit einer gesetzlichen Schlichtungsregelung zurückhaltend beurteilten.

Die befragten Schlichter favorisierten kein bestimmtes Schlichtungsverfahren (dauerhafte oder fallweise Schlichtungsvereinbarungen). Auch bei den Fragen, ob eine Schlichtung einen Einlassungszwang vorsehen sollte, ob ein oder mehrere Schlichter benannt werden und mit welchen Stimmrechten diese ausgestattet werden, gab es unterschiedliche Meinungen. Uneinheitlich bewertet wurden auch Cool-down-Phasen, die nach einer gescheiterten Schlichtung zeitlich begrenzte Arbeitskampfmaßnahmen ausschließen und vorübergehende Schlichtungspausen während eines laufenden Schlichtungsverfahrens, in denen Arbeitskampfmaßnahmen zulässig sein könnten.

Große Übereinstimmung bestand hingegen darin, dem Schlichter möglichst große Freiräume zu gewähren, Beisitzer zu berufen, die Schlichtungskommission gegenüber der Verhandlungskommission zu verkleinern und Arbeitskampfmaßnahmen während der Schlichtung zu untersagen. Weitgehende Einigkeit herrschte auch bei den Punkten, Notdienstregelungen den Tarifvertragsparteien zu überlassen, die Kosten einer Schlichtung zwischen den Tarifvertragsparteien aufzuteilen, keine Vorabunterwerfung der Tarifvertragsparteien unter dem Schlichterspruch zu vereinbaren und im Falle einer obligatorischen Schlichtung deren Einleiten nicht von einer Mindestanzahl an Tarifverhandlungen abhängig zu machen. Eine Mehrheit von sechs Schlichtern plädierte für eine Veröffentlichung des Schlichterspruchs auf Antrag mindestens einer Partei nach dem Scheitern einer Schlichtung und die Hälfte der Befragten sprach sich dafür aus, dem Schlichter ein Stimmrecht zu übertragen. Für den Fall von Doppelschlichtern gingen die Meinungen über die Ausgestaltung des Stimmrechts auseinander.

Ähnlich wie bei den Einschätzungen zu den Regelungen gab es auch bei den Antworten zur potenziellen Wirkung der Schlichtung übereinstimmende wie auseinandergehende Positionen. Übereinstimmung bestand in Bezug auf die These, nach der ein Schlichter den Einigungswillen der Tarifvertragsparteien erhöht, indem er durch die Übernahme von Verantwortung kompromissfördernd wirkt und hinsichtlich der Idee, ein Schlichter mache über das Auffangen von Prestigeverlusten Kompromisse möglich, die vorher nicht möglich waren. Diese zentralen Transmissionswege der Schlichtungstheorie⁷ wurden zwar nicht durchweg, aber mehrheitlich bestätigt. Keine Mehrheit fand die These, ein Schlichter wirke rationalisierend bezüglich der Argumente und fördere dadurch den Einigungswillen der Tarifvertragsparteien. Hier bestand unter den Befragten eine unterschiedliche Auffassung darüber, was unter „rationalisierend“ zu verstehen sei. Teils als sehr relevant, teils als weniger relevant wurde die Funktion des Schlichters beschrieben, verhärtete Fronten zwischen den Tarifvertragsparteien durch die Einführung alternativer Forderungspakete aufzuweichen. Durch ein solches Vorgehen kann es dem Schlichter gelingen, neue Lö-

sungsräume zu öffnen, um eine Schnittmenge möglicher Kompromisse herbeizuführen.

Bedenken, dass die Schlichtung von den Tarifvertragsparteien strategisch genutzt werden könnte, um mögliche Kompromisse in den bilateralen Verhandlungen zurückzuhalten, wurden nur einmal angedeutet. Auf weitgehende Zustimmung stieß die Frage, ob dem Schlichter besondere Informationen anvertraut werden. Eine höhere Qualität von Informationen und ein optimierter Kommunikationsprozess könnten den Schlichter in die Lage versetzen, taktische Manöver zwischen den Tarifvertragsparteien aufzulösen. Die Antworten der befragten Schlichter deuten an, dass dies neben dem Auffangen von Prestigeverlusten ein zentraler Erfolgsfaktor der Schlichtung ist.

V. Fazit

Durch eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden wird erstmals seit einer Studie aus den 1970er Jahren⁸ eine empirische Evidenz zur tariflichen Schlichtung in Deutschland vorgelegt. Dabei zeigt sich:

1. Tarifliche Schlichtungen dienen dem Ziel, Tarifkonflikte zu lösen oder deren Lösung zu beschleunigen. Um erfolgreich zu sein, müssen Schlichtungen zum richtigen Zeitpunkt angerufen werden. Dieser kann variieren.
2. Es gibt in den untersuchten Branchen und Tarifbereichen unterschiedliche Schlichtungstraditionen und Konfliktlösungskulturen. Wo Schlichtungen Teil einer Konfliktlösungskultur sind, stärken sie das Ultima-Ratio-Prinzip. Kaum zu erwarten ist, dass eine obligatorische tarifliche Schlichtung die Tarifvertragsparteien dahingehend „erzieht“, dass sie ein harmonischeres Miteinander bewirkt. Nur wenn sich beide Tarifvertragsparteien konstruktiv darauf einlassen, kann die Schlichtung einen Tarifkonflikt befrieden.
3. Die Schlichtung vermeidet keine Eskalation durch verhandlungsbegleitende Warnstreiks, die in Umfang und Länge einem unbefristeten Streik nach Urabstimmung nahekommen. Hier wäre zu diskutieren, ob sich das Ultima-Ratio-Prinzip nicht dadurch stärken lässt, dass eine Schlichtung nicht nur einem Erzwingungsstreik, sondern auch ein- bis mehrtägigen Warnstreiks vorgeschaltet wird. Dies würde insbesondere dem Schutz unbeteiligter Dritter dienen, die durch mehrtägige verhandlungsbegleitende Warnstreiks negativ getroffen werden. Eine zweite Möglichkeit, das bestehende Schlichtungswesen wirksamer zu gestalten, besteht darin, bereits in einem frühen Verhandlungsstadium moderierte Gespräche vorzusehen. Die Möglichkeiten der Schlichtung gehen demnach über das hinaus, was derzeit tarifvertraglich geregelt ist. Eine gesetzliche Schlichtungsregelung könnte diese Möglichkeiten aufgreifen. ■

7 Frey/Külp/Liefmann-Keil/Zerche, Aspekte der Friedensforschung und Entscheidungsprobleme in der Sozialpolitik/Külp, 1971, S. 77–109, und Keller, Theorien über den Einfluß des Neutralen auf Schlichtungsverhandlungen, 1973.

8 Külp/Keller/Wiedemann/Wolters, Der Einfluß von Schlichtungsformen auf Verlauf und Ergebnis von Tarif- und Schlichtungsverhandlungen, 1972.

Professor Dr. Richard Giesen und Professor Dr. Clemens Höpfner*

Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten

In eskalierenden Tarifkonflikten erweisen sich Schlichtungsverfahren immer wieder als unverzichtbar. Sie erleichtern das Gegenüberstellen und das Verhandeln von Forderungen. Oft sind es die am Ende stehenden Schlichtersprüche, die den Weg zum notwendigen Kompromiss weisen. Es liegt nahe, die guten Erfahrungen, die gerade mit tarifvertraglichen Schlichtungssystemen gemacht wurden, in einem gesetzlichen Modell umzusetzen. Der im Folgenden dokumentierte Gesetzentwurf mit Begründungstext basiert auf einem Gutachten, das im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall erstellt wurde.

I. Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Art. 1. Schlichtungsgesetz

Abschnitt 1. Allgemeines

§ 1. Ziel des Gesetzes

Zur Stärkung der Tarifautonomie und der Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern regelt dieses Gesetz ein Schlichtungsverfahren, das in Tarifkonflikten, für die keine tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarung besteht, eine Hilfestellung beim Abschluss von Tarifverträgen bietet.

§ 2. Parteien von Tarifkonflikten; Verhandlungsgemeinschaften

- (1) Partei eines Tarifkonflikts ist, wer nach § 2 TVG tariffähig ist und den Abschluss eines Tarifvertrags fordert oder von dem ein solcher Abschluss gefordert wird.
- (2) Werden Tarifforderungen von mehreren Parteien im Sinne des Absatzes 1 oder gegen sie in der Weise erhoben, dass sie die angestrebten Tarifvertragsregelungen gemeinsam zu verhandeln beabsichtigen (Verhandlungsgemeinschaft), so bilden sie eine Partei im Schlichtungsverfahren. Eine Verhandlungsgemeinschaft wird vermutet, wenn mehrere Parteien im Sinne des Absatzes 1 im Geltungsbereich des geforderten Tarifvertragschlusses bereits gemeinsam Tarifverträge vereinbart haben.

Abschnitt 2. Ablauf der Schlichtung

§ 3. Schlichtungsantrag

- (1) Erhebt eine Partei eine Tarifforderung, kann jede Partei einen Schlichtungsantrag stellen.
- (2) Der Schlichtungsantrag kann frühestens vier Wochen vor Ablauf der Friedenspflicht für die erhobene Tarifforderung gestellt werden. Werden mehrere Tarifforderungen erhoben, kann der Schlichtungsantrag frühestens vier Wochen vor Ablauf der zuerst endenden Friedenspflicht gestellt werden.
- (3) Der Schlichtungsantrag ist in Textform (§ 126b BGB) an die andere Partei zu richten. Mit dem Zugang ist der Schlichtungsantrag gestellt.

§ 4. Benennung der Schlichter

- (1) Die Schlichtungskommission besteht aus einem oder zwei von den Parteien einvernehmlich benannten Vorsitzenden (Schlichtungsvorsitz) und je zwei Beisitzern. Jede Partei soll innerhalb von vier Wochen nach Stellung des Schlichtungsantrags die Beisitzer benennen. Die Schlichtung erfolgt unabhängig davon, ob die Parteien Beisitzer benennen.
- (2) Jede benannte Person hat innerhalb von fünf Tagen gegenüber einer Partei oder beiden Parteien zu erklären, ob sie die Benennung annimmt oder ablehnt. Im Fall der nicht fristgerechten Annahme oder der Ablehnung ist eine andere Person nach Absatz 1 Satz 1 zu benennen.
- (3) Haben die Parteien innerhalb von vier Wochen nach Stellung des Schlichtungsantrags keine Einigung über die Person oder die Personen des Schlichtungsvorsitzes erzielt, entscheidet auf Antrag einer oder beider Parteien der Präsident des zuständigen LAG; dieser benennt einen Vorsitzenden oder zwei Vorsitzende. Zuständig ist der Präsident des LAG, in dessen Bezirk die Partei der Arbeitgeberseite ihren Sitz hat. Besteht kein Sitz der Arbeitgeberseite in Deutschland, ist der Sitz der Gewerkschaftsseite entscheidend. Im Fall einer Verhandlungsgemeinschaft (§ 2 II) ist der Sitz des alphabetisch erstgenannten Mitglieds maßgebend. Besteht weder auf Arbeitgeber- noch auf Gewerkschaftsseite ein Sitz in Deutschland, entscheidet der Präsident des LAG Hamburg. Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) Die Parteien können jederzeit einvernehmlich ein Mitglied oder beide Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes ersetzen.
- (5) Für jedes Mitglied des Schlichtungsvorsitzes gelten die Vorschriften der ZPO über die Ausschließung und Ablehnung von Gerichtspersonen entsprechend. Das Ablehnungsgesuch nach § 44 ZPO ist bei dem gem. Absatz 2 zuständigen Präsidenten des LAG anzubringen; dieser entscheidet nach § 45 ZPO. Gegen den Beschluss nach § 46 I ZPO findet kein Rechtsmittel statt. §§ 47–49 ZPO sind nicht anzuwenden.

§ 5. Schlichtungsverfahren

- (1) Der Schlichtungsvorsitz führt das Schlichtungsverfahren.
- (2) Sofern zwei Vorsitzende benannt sind, führen sie das Schlichtungsverfahren gemeinschaftlich. Sie können sich darauf verständigen, dass einer von ihnen den Vorsitz in einzelnen Verhandlungsterminen oder bei deren Vorbereitung führt. Jeder der beiden Vorsitzenden kann während des gesamten Verfahrens eine Erklärung

* Der Autor Giesen ist Inhaber des Lehrstuhls für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und geschäftsführender Direktor des dortigen Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR). Der Autor Höpfner ist geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln.

darüber abgeben, dass er sich mit dem anderen Vorsitzenden nicht über die Führung des Schlichtungsverfahrens, den Schlichtungsvorschlag (§ 6 I) oder den Schlichterspruch (§ 6 II 3) einigen kann. Diese Erklärung ist in Textform (§ 126b BGB) an beide Parteien zu richten. Die Parteien sollen sich innerhalb von vier Wochen über die Person eines neuen Schlichtungsvorsitzenden einigen; hierfür gilt § 4 entsprechend mit der Maßgabe, dass nur eine Person für den Schlichtungsvorsitz benannt werden kann.

- (3) Der Schlichtungsvorsitz setzt frühzeitig einen ersten Verhandlungstermin fest, der innerhalb von zwei Wochen nach seiner Benennung stattfinden soll. Bis zum ersten Verhandlungstermin soll jede Partei die von ihr oder ihren Mitgliedern (§ 2 II) erhobenen Tarifforderungen in Textform (§ 126b BGB) vorlegen.
- (4) Die Parteien und die Beisitzer sind mindestens 48 Stunden vor dem Verhandlungstermin in Textform (§ 126b BGB) zu laden. Sie sollen zu den festgesetzten Verhandlungsterminen erscheinen; die Schlichtung erfolgt unabhängig davon, ob dies geschieht.
- (5) Die Verhandlungen sind nicht öffentlich.
- (6) Der Schlichtungsvorsitz und die Beisitzer sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden ist. Ungeachtet anderer gesetzlicher Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gilt sie nicht, soweit es sich um Tatsachen handelt, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- (7) Auf Antrag eines Mitglieds einer Verhandlungsgemeinschaft (§ 2 II) kann der Schlichtungsvorsitz die Verhandlungsgemeinschaft auflösen und das Schlichtungsverfahren für jedes Mitglied gesondert fortführen.
- (8) Die Parteien können den Schlichtungsvorsitz gemeinsam ersuchen, die Verhandlungen für eine von ihnen bestimmte Zeit auszusetzen, um außerhalb des Schlichtungsverfahrens eine Einigung im Tarifkonflikt herbeizuführen.

§ 6. Schlichterspruch

- (1) Soweit die Parteien keine Einigung erzielt haben und keine Einigung zu erwarten ist, stellt der Schlichtungsvorsitz in angemessener Zeit einen Vorschlag für einen Schlichterspruch zur Abstimmung.
- (2) Die Abstimmung erfolgt in der Weise, dass zuerst die Beisitzer und danach der Schlichtungsvorsitz die Stimme abgeben. Ist ein Beisitzer abwesend oder verweigert er die Teilnahme an der Abstimmung, stimmen die übrigen Schlichter ohne ihn ab. Sofern zwei Vorsitzende benannt sind, stimmen sie einheitlich mit einer Stimme ab. Es entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen; Enthaltungen sind ausgeschlossen.
- (3) Gegenstand des Schlichterspruchs können alle Regelungen sein, die Gegenstand eines Tarifvertrags nach dem Tarifvertragsgesetz sein können.
- (4) Der Schlichtungsvorsitz teilt den Parteien den Schlichterspruch in Textform (§ 126b BGB) mit. Er kann den Schlichterspruch sowie die Erklärungen der Parteien über dessen Annahme oder Ablehnung nach § 7 I öffentlich bekanntmachen.

§ 7. Annahme und Ablehnung des Schlichterspruchs

- (1) Jede Partei kann den Schlichterspruch binnen zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung nach § 6 IV annehmen oder ablehnen; im Fall des § 2 II erklärt jedes Mitglied der Verhandlungsgemeinschaft die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs. Annahme und Ablehnung erfolgen in Schriftform (§ 126 BGB) gegenüber der anderen Partei oder gegenüber dem Schlichtungsvorsitz. Im letzteren Fall leitet der Schlichtungsvorsitz die Erklärung unverzüglich an die andere Partei weiter. Erfolgt keine fristgemäße Erklärung, gilt der Schlichterspruch als abgelehnt. Der Schlichtungsvorsitz kann eine längere als die in Satz 1 vorgesehene Frist festsetzen.
- (2) Der von beiden Parteien angenommene Schlichterspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrags. Wenn die Parteien den Schlichterspruch nach § 7 I auf verschiedenen Urkunden unterzeichnet haben, soll der Schlichtungsvorsitz jeder Partei eine von ihm unterschriebene Abschrift des Schlichterspruchs zusenden.
- (3) Sobald der Schlichterspruch abgelehnt oder angenommen ist, endet die Schlichtung. Die Schlichtung endet ebenfalls, wenn
 1. im Fall des § 5 II 5 keine Einigung über einen neuen Schlichtungsvorsitz erzielt wird und die Frist für den Antrag auf gerichtliche Benennung des Schlichtungsvorsitzes gem. § 4 III abgelaufen ist oder
 2. der Schlichtungsvorsitz nicht nach § 6 I in angemessener Zeit einen Vorschlag für einen Schlichterspruch zur Abstimmung stellt.
- (4) Nach der Ablehnung kann die Schlichtung jederzeit von beiden Parteien gemeinsam erneut beantragt werden.

§ 8. Kosten

- (1) Jede Partei trägt ihre Kosten und die Kosten der von ihr benannten Beisitzer.
- (2) Die Vergütung für die Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes trägt jede Partei zur Hälfte; die Parteien haften als Gesamtschuldner. Die Parteien sollen sich mit den Mitgliedern des Schlichtungsvorsitzes über die Höhe der Vergütung einigen. Sofern keine Einigung zustande kommt, setzt der Präsident des nach § 4 III 2–5 zuständigen LAG auf Antrag einer Partei oder eines Mitglieds des Schlichtungsvorsitzes die Vergütungshöhe fest. Dabei orientiert er sich an der Vergütung eines Vorsitzenden der Einigungsstelle (§ 76a III und IV BetrVG).
- (3) Im Übrigen trägt die Kosten des Schlichtungsverfahrens jede Partei zur Hälfte; die Parteien haften als Gesamtschuldner.

Abschnitt 3. Pflichten der Parteien

§ 9. Verhandlungsförderung; Notdienst- und Erhaltungsarbeiten

- (1) Die Parteien bemühen sich in jeder Phase des Tarifkonflikts um eine Einigung.
- (2) Die Parteien wirken auf den zügigen Abschluss von Vereinbarungen über Notdienst- und Erhaltungsarbeiten hin.

§ 10. Friedenspflicht vor und während der Schlichtung

- (1) Mit dem Ablauf der tarifvertraglichen Friedenspflicht bis zum ersten Verhandlungstermin der Schlichtung sind bis

zu zweistündige Arbeitsk Kampfmaßnahmen zulässig. Nach jeder Arbeitsk Kampfmaßnahme gilt für die kampf-führende Partei eine Friedenspflicht von sieben Tagen.

- (2) Ab dem Beginn des Tages, für den der erste Verhandlungstermin der Schlichtung festgesetzt ist (§ 5 III 1), bis zum Ende der Schlichtung (§ 7 III) besteht absolute Friedenspflicht.

Abschnitt 4. Ergänzende Regelungen zur Daseinsvorsorge

§ 11. Daseinsvorsorge

- (1) In Wirtschaftsbereichen mit Arbeitsleistungen iSv § 4 I ArbSG gelten die Regelungen der Absätze 2 und 3.
- (2) In Vereinbarungen nach § 9 II ist auch eine angemessene Grundversorgung zu gewährleisten.
- (3) Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind unter Angabe von Ort, Beginn und Dauer mindestens 96 Stunden vor Beginn gegenüber der anderen Partei und der Öffentlichkeit anzukündigen.

Abschnitt 5. Schlussvorschriften

§ 12. Abdingbarkeit

Die Parteien können von § 3 bis § 10 abweichende Regelungen treffen. Diese können nicht durch Arbeitsk Kampf erzwungen werden.

§ 13. Vorrang von Schlichtungsvereinbarungen

Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 11 nicht anzuwenden, wenn die Parteien eine Vereinbarung über die Schlichtung von Tarifkonflikten getroffen haben. Tritt während eines Schlichtungsverfahrens nach diesem Gesetz eine solche Schlichtungsvereinbarung in Kraft, endet das Schlichtungsverfahren nach diesem Gesetz, sofern in der Schlichtungsvereinbarung nichts anderes bestimmt ist. Vereinbarungen nach Satz 1 können nicht durch Arbeitsk Kampf erzwungen werden.

§ 14. Übergangsrecht

Für Streitigkeiten, mit denen ein im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes gem. Art. IV Kontrollratsgesetz Nr. 35 bereits gebildeter Schiedsausschuss befasst ist, gilt das Kontrollratsgesetz Nr. 35 bis zum Abschluss der Streitigkeit; dieses Gesetz ist insofern nicht anzuwenden.

Art. 2. Aufhebung bisherigen Rechts

Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 über das Ausgleichs- und Schlichtungsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20.8.1946, Amtsblatt des Kontrollrats 1946, 174 (Kontrollratsgesetz Nr. 35), wird aufgehoben.

Art. 3. Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

II. Begründung zu § 1 – Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, die Tarifautonomie zu stärken, indem die Parteien eines Tarifkonflikts durch ein gesetzliches Schlichtungsverfahren bei der Erzielung eines tarifvertraglichen Kompromisses unterstützt werden. Die gesetzliche Tarifschlichtung ist ein Instrument zur Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern in Branchen, in denen es keine tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarung gibt. Entspre-

chend ihrem Zweck als Hilfestellung für die Parteien in Tarifkonflikten, in denen diese keine gütliche Einigung erzielen können, kommt die gesetzliche Tarifschlichtung nach § 13 nur zur Anwendung, wenn die Parteien keine Schlichtungsvereinbarung getroffen haben.

Mit diesem Gesetz kommt die Bundesrepublik Deutschland ihrer Verpflichtung aus Art. 6 Nr. 3 ESC nach, die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern. Bei der Schlichtung von Tarifkonflikten nach diesem Gesetz handelt es sich um ein freiwilliges Schlichtungsverfahren, da dieses Gesetz weder einen Schlichtungs- noch einen Einlassungszwang für die Parteien vorsieht.

Die Schlichtung ist ein geeignetes Instrument, Tarifverhandlungen zu fördern und Tarifkonflikte beizulegen. In verfahrenen Situationen können Schlichter dafür sorgen, dass die Parteien wieder miteinander ins Gespräch kommen und im Gespräch bleiben. Im Gegensatz zu Mediatoren haben Schlichter darüber hinaus die Möglichkeit, inhaltliche Vorschläge für die Beilegung des Tarifkonflikts zu machen und am Ende einen Schlichterspruch zu fällen, den die Parteien anschließend annehmen oder ablehnen können. Es geht darum, die Tarifverhandlungen durch ein Schlichtungsverfahren zu orchestrieren und damit den Tarifabschluss zu fördern. Die Schlichtung ist damit ein Instrument zur Förderung der Tarifautonomie.

Die Schlichter wirken rationalisierend auf den Tarifkonflikt ein, indem sie versachlichen und deeskalieren. Sie können darauf hinweisen, dass bestimmte Argumente stichhaltig oder nicht stichhaltig sind. Auch können sie Missverständnisse zwischen den Parteien aufklären und dafür sorgen, dass Argumente noch einmal zur Sprache kommen und hinterfragt werden, weil die Schlichter eine neue Perspektive in die Verhandlungen einbringen. Verhärtete Fronten können durch die Auflösung von Forderungspaketen oder die Einführung alternativer Forderungspakete aufgeweicht werden. Vor allem können die Schlichter aufgrund ihrer Neutralität und Unparteilichkeit in vertraulichen Einzelgesprächen mit den Parteien deren Interessen ausloten, wesentliche Verhandlungsziele und Verhandlungsspielräume ermitteln sowie Schmerzgrenzen eruieren. Auf diese Weise können sie mögliche Schnittmengen für tarifliche Kompromisse finden.

Die Erfahrungen mit der Tarifschlichtung auf Grundlage von Schlichtungsvereinbarungen in den Jahren von 2000–2024 zeigen eine Erfolgsquote von 70 %. Jeder Fall einer erfolgreichen Schlichtung stärkt die Tarifautonomie. Damit trägt er mittelbar dazu bei, die volkswirtschaftlichen Schäden, die durch Arbeitsk Kämpfe bei den Beteiligten, bei unbeteiligten Dritten und der Allgemeinheit verursacht werden, auf das erforderliche Ausmaß zu beschränken.

III. Begründung zu § 2 – Parteien von Tarifkonflikten; Verhandlungsgemeinschaften

§ 2 regelt, wer Partei des zu schlichtenden Tarifkonflikts ist. Die Parteien des Tarifkonflikts sind zugleich die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens. Auch wenn die Parteien des Tarifkonflikts regelmäßig identisch sind mit den Tarifvertragsparteien, kann das Gesetz nicht auf letztere abstellen. Das gesetzliche Schlichtungsverfahren setzt zu einem Zeitpunkt an, in dem die Parteien sich noch nicht auf einen Tarifvertrag geeinigt haben. Darüber hinaus ist es denkbar, dass die

Schlichtung erfolglos bleibt und es nicht zum Abschluss eines Tarifvertrags kommt. Wenn das Gesetz den Begriff der „Partei“ verwendet, ist damit die Partei iSv § 2 gemeint.

Zu Absatz 1

Das gesetzliche Schlichtungsverfahren ist tarifakzessorisch. Es soll die Parteien bei der Suche nach tarifvertraglichen Kompromissen und damit beim Abschluss von Tarifverträgen unterstützen. Dementsprechend kommt die Schlichtung nur zur Anwendung, wenn beide Parteien tariffähig sind. Nach § 2 I TVG können Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern Partei eines Tarifvertrags sein. Das Gleiche gilt nach § 2 III TVG für Spitzenorganisationen, wenn der Abschluss von Tarifverträgen im eigenen Namen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört. Darüber hinaus sind die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an die Tariffähigkeit zu beachten. Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften müssen danach das geltende Tarifvertrags-, Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht anerkennen, tariffähig, demokratisch organisiert sowie im Fall der Gewerkschaften sozial mächtig und organisatorisch leistungsfähig sein.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Fall der gemeinsamen Tarifverhandlungen durch eine Verhandlungsgemeinschaft. In diesem Fall ist es sinnvoll, dass das gesetzliche Schlichtungsverfahren einheitlich für alle Beteiligten durchgeführt wird. In der Praxis kommt es vor, dass Tarifverhandlungen auf Arbeitgeber- und/oder auf Arbeitnehmerseite von mehreren Vereinigungen in der Weise geführt werden, dass Partei des Tarifvertrags die Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft werden sollen. Die tarifvertragsrechtliche Frage, ob es sich bei diesem Tarifvertrag um einen Einheitstarifvertrag oder um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne handelt (zur Abgrenzung BAG 8.11.2006 – 4 AZR 590/05, BAGE 120, 84 = NZA 2007, 576), ist für die gesetzliche Schlichtung ohne Bedeutung. Absatz 2 erfasst beide Fälle. Deshalb verzichtet das Gesetz auf den im Tarifvertragsrecht gebräuchlichen Begriff „Tarifgemeinschaft“ und verwendet stattdessen den weitergehenden Begriff „Verhandlungsgemeinschaft“, der die Tarifgemeinschaft miteinschließt.

Im Fall des Absatz 2 entscheiden die Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft nach § 7 I 1 Hs. 2 über die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs. Dabei ist auch eine Stellvertretung möglich.

Absatz 2 gilt auch, wenn die Verhandlungsgemeinschaft organisatorisch in Form eines Vereins oder einer Gesellschaft selbstständig ist. Maßgebend ist allein, dass nicht dieser Verein oder diese Gesellschaft, sondern die organisatorisch zusammengeschlossenen Mitglieder Partei des Tarifvertrags werden sollen. Das ist etwa der Fall, wenn eine Spitzenorganisation iSd § 2 II TVG im Namen und mit Vollmacht der ihr angeschlossenen Verbände einen Tarifvertrag abschließt.

Nicht von Absatz 2 erfasst ist der Fall, dass die Spitzenorganisation nach § 2 III TVG den Tarifvertrag im eigenen Namen abschließen und damit selbst Tarifvertragspartei werden soll. Dieser Fall richtet sich unmittelbar nach Absatz 1. Die Spitzenorganisation ist selbst Partei des Tarifkonflikts.

Verhandlungsgemeinschaften können sowohl auf der eine Tarifforderung erhebenden Seite als auch auf der Gegenseite

vorkommen. Erheben mehrere Parteien eine Tarifforderung, bilden sie eine Verhandlungsgemeinschaft, wenn sie den Willen haben, über diese Tarifforderung gemeinsam zu verhandeln. Wird eine Tarifforderung gegen mehrere Parteien erhoben, bilden diese eine Verhandlungsgemeinschaft, wenn sowohl die fordernde Partei als auch die Parteien, gegen die die Forderung erhoben wird, den Willen haben, über diese Tarifforderung gemeinsam zu verhandeln. Der Wille der die Tarifforderung erhebenden Seite genügt nicht. So kann eine Gewerkschaft mehrere Arbeitgeber oder mehrere Vereinigungen von Arbeitgebern nicht gegen deren Willen in eine Verhandlungsgemeinschaft drängen. Fehlt der Wille, über die Tarifforderung gemeinsam zu verhandeln, kann jede Partei für sich genommen ein Schlichtungsverfahren einleiten. Es kommt dann nicht zu einem einheitlichen Schlichtungsverfahren.

Während des Schlichtungsverfahrens kann jedes Mitglied einer Verhandlungsgemeinschaft nach § 5 VII beim Schlichtungsvorsitz beantragen, diese auflösen. Zudem ist gem. § 7 I 1 Hs. 2 die Erklärung über die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs gesondert durch jedes Mitglied der Verhandlungsgemeinschaft abzugeben. Hierdurch ist sichergestellt, dass die Bildung der Verhandlungsgemeinschaft für deren Mitglieder keine Gefahr einer überzogenen Fremdbestimmung mit sich bringt.

Absatz 2 Satz 2 enthält eine Vermutungsregel, um Rechtssicherheit bei den Beteiligten zu schaffen. Sie gilt sowohl für die eine Tarifforderung erhebende Seite als auch für die Gegenseite. Praktisch bedeutsam wird sie aber vor allem auf der Gegenseite sein. Haben die Parteien der Gegenseite in der Vergangenheit Tarifverträge gemeinsam vereinbart, wird vermutet, dass sie auch im aktuellen Tarifkonflikt eine Verhandlungsgemeinschaft bilden. Die Vermutung ist widerlegbar. Sie wird etwa dadurch widerlegt, dass nur eine von mehreren Parteien auf der Gegenseite die Schlichtung beantragt und dadurch zu erkennen gibt, dass sie die Tarifverhandlungen nicht gemeinschaftlich führen will. Ebenso wird sie dadurch widerlegt, dass zwei Parteien zwar in der Vergangenheit gemeinsam tarifiert hatten, später aber getrennte Wege gingen, indem sie unabhängig voneinander verschiedene Tarifverträge schlossen.

IV. Begründung zu § 3 – Schlichtungsantrag

Zu Absatz 1

Das Gesetz kennt keinen Schlichtungszwang. Die gesetzliche Schlichtung erfolgt nur auf Antrag einer Partei. Voraussetzung für diesen Antrag ist, dass eine Tarifforderung erhoben wurde. Gegenstand der Tarifforderung muss ein tariflich regelbares Ziel sein. Antragsberechtigt ist sowohl die Partei, die die Tarifforderung erhoben hat, als auch die Gegenpartei.

Zu Absatz 2

Wird eine Tarifforderung nach Ablauf der tarifvertraglichen Friedenspflicht erhoben, kann der Schlichtungsantrag unmittelbar nach Erhebung der Forderung gestellt werden. Gleiches gilt, sofern erstmals eine Tarifforderung erhoben wird, für die keine Friedenspflicht gilt. Besteht für die erhobene Tarifforderung eine Friedenspflicht, kann der Antrag frühestens vier Wochen vor Ablauf der Friedenspflicht gestellt werden. Werden mehrere Tarifforderungen erhoben, für die unterschiedlich lange Friedenspflichten gelten, kann der Schlichtungsantrag frühestens vier Wochen vor Ablauf der zuerst endenden Friedenspflicht gestellt werden.

Erhebt eine Partei während eines bereits eingeleiteten Schlichtungsverfahrens eine oder mehrere weitere Forderungen (nachgeschobene Tarifforderungen), so wird über diese in demselben Schlichtungsverfahren verhandelt. Es wird kein weiteres Verfahren eingeleitet.

V. Begründung zu § 4 – Benennung der Schlichter

Zu Absatz 1

Das Gesetz belässt den Parteien die größtmögliche Freiheit, das Schlichtungsverfahren nach ihren Bedürfnissen auszugestalten. Die Erfahrungen mit der vereinbarten Tarifschlichtung zeigen, dass die Parteien die Schlichtungskommissionen ganz unterschiedlich ausgestalten. Das betrifft zunächst die Besetzung des Schlichtungsvorsitzes. Absatz 1 Satz 1 überlässt den Parteien die Wahl zwischen einer Einzel- und einer Doppelschlichtung. Das Gesetz sieht bewusst von einer Präferenz für eines dieser Modelle ab. Die Parteien sollen sich über die Anzahl und über die Person der Schlichter einigen. Für den Fall, dass keine Einigung über den Schlichtungsvorsitz erzielt werden kann, gilt Absatz 3.

Die Parteien können sich auf eine bestimmte Zahl von Beisitzern einigen. Diese Abweichungsbefugnis von Absatz 1 Satz 1 folgt aus § 12. Treffen die Parteien keine Vereinbarung über die Zahl der Beisitzer, besteht die Schlichtungskommission neben dem Schlichtungsvorsitz aus insgesamt vier Beisitzern, wobei jede Partei jeweils zwei Beisitzer bestellt. Eine Zustimmung der anderen Partei ist – im Gegensatz zum Schlichtungsvorsitz – nicht erforderlich.

Auch bezüglich der Anzahl der Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes besteht Wahlfreiheit der Parteien. In Absatz 1 und 2 sowie in § 5 II sind diejenigen Situationen geregelt, in denen der Schlichtungsvorsitz ein oder zwei Mitglieder hat; prinzipiell sind im Rahmen abweichender Regelungen nach § 12 aber auch Schlichtungsvorsitze mit drei oder mehr Mitgliedern denkbar.

Gem. Absatz 1 Satz 2 soll jede Partei die Benennung innerhalb von vier Wochen vornehmen. Die Regelung ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet, weshalb eine spätere Benennung wirksam ist. Die (rechtzeitige) Benennung der Beisitzer liegt im eigenen Interesse jeder Partei, weil das Schlichtungsverfahren gem. Absatz 1 Satz 3 auch ohne die Benennung beginnt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 hat jede benannte Person innerhalb von fünf Tagen gegenüber einer Partei oder beiden Parteien zu erklären, ob sie die Benennung annimmt oder ablehnt. Die Regelung soll gewährleisten, dass niemand gegen seinen Willen zur Mitwirkung in der Schlichtungskommission verpflichtet werden kann. Sie betrifft sowohl den Schlichtungsvorsitz als auch die Beisitzer. Erklärt eine benannte Person sich nicht innerhalb von fünf Tagen, gilt die Benennung als abgelehnt. Im Fall der Ablehnung ist eine andere Person nach Absatz 1 Satz 1 zu benennen. Selbstverständlich besteht nach § 12 die Möglichkeit, dass sich die Parteien auf abweichende Fristen einigen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft eine subsidiäre Regelung für den Fall, dass die Parteien sich nicht innerhalb von vier Wochen nach Stellung, dh Zugang (§ 3 III 2), des Schlichtungsantrags auf einen Schlichtungsvorsitz einigen können. In dieser Situation kön-

nen eine oder beide Parteien beim Präsidenten des zuständigen LAG die Besetzung des Schlichtungsvorsitzes beantragen. Das Gesetz will auch für den Fall einer Besetzung des Schlichtungsvorsitzes durch den Präsidenten des LAG keine Vorgabe für eine Einzel- oder Doppelschlichtung machen. Diese Entscheidung obliegt vielmehr dem Präsidenten des LAG. Er kann seine Entscheidung auf Grundlage von Vorgesprächen mit den Parteien treffen. Der Benannte kann nach Absatz 3 iVm Absatz 2 die Benennung ablehnen. In der Regel dürfte aber der Präsident des zuständigen LAG die Bereitschaft der zu benennenden Person(en) ohnehin vorher eruieren.

Absatz 3 Satz 2–5 enthält eine abgestufte Regelung über die örtliche Zuständigkeit. Zuständig ist nach Absatz 3 Satz 2 der Präsident des LAG, in dessen Bezirk die Partei der Arbeitgeberseite ihren Sitz hat. Nur für den Fall, dass kein Sitz der Arbeitgeberseite in Deutschland besteht, ist nach Absatz 3 Satz 3 der Sitz der Gewerkschaftsseite maßgebend. Im Fall einer Verhandlungsgemeinschaft (§ 2 II) ist gem. Absatz 3 Satz 4 der Sitz des alphabetisch erstgenannten Mitglieds maßgebend. Im seltenen Fall, dass weder die Arbeitgeber- noch die Gewerkschaftsseite einen Sitz in Deutschland hat, ist nach Absatz 3 Satz 5 der Präsident des LAG Hamburg zuständig. Diese Auffangregelung beruht darauf, dass die betreffende Situation am ehesten im Bereich der Seefahrt eintreten dürfte.

Zu Absatz 4

Absatz 4 sieht vor, dass die Parteien jederzeit einvernehmlich ein Mitglied oder beide Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes ersetzen können. Die Regelung ist Ausdruck des Grundsatzes größtmöglicher Freiheit der Parteien über die Gestaltung des Schlichtungsverfahrens. Die Regelungsbefugnis folgt bereits aus § 12. Absatz 4 soll lediglich klarstellen, dass die Parteien nicht notwendig den gesamten Schlichtungsvorsitz ersetzen müssen, sondern sich auf den Austausch eines Vorsitzenden beschränken können.

Zu Absatz 5

Damit das Schlichtungsverfahren seinen Zweck erreichen kann, muss der Schlichtungsvorsitz neutral und unparteiisch sein. Absatz 5 Satz 1 ordnet daher die entsprechende Geltung der Vorschriften der ZPO über die Ausschließung und Ablehnung von Gerichtspersonen an. Die §§ 41 ff. ZPO müssen jedoch an die Gegebenheiten des Schlichtungsverfahrens angepasst werden. Die erforderlichen Modifikationen sind in Absatz 5 Satz 2–4 geregelt. Nach Absatz 5 Satz 2 ist das Ablehnungsgesuch nach § 44 ZPO beim zuständigen Präsidenten des LAG anzubringen, der dann die Entscheidung über das Ablehnungsgesuch nach § 45 ZPO trifft. Die Entscheidung des Präsidenten des LAG ist nach Absatz 4 Satz 3 unanfechtbar. Absatz 5 Satz 4 schließt die Anwendung der §§ 47–49 ZPO aus. Für eine entsprechende Anwendung von § 47 ZPO gibt es kein Bedürfnis. Der Schlichtungskommission obliegen keine unaufschiebbaren Handlungen. Bei Streitigkeiten über nach § 10 I zulässige Arbeitskämpfmaßnahmen können die Arbeitsgerichte angerufen werden. Diese entscheiden auch über etwaige Notdienst- und Erhaltungsmaßnahmen. Eine Regelung wie § 48 ZPO ist verzichtbar, da den für den Schlichtungsvorsitz benannten Personen bereits nach Absatz 1 Satz 2 ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen zusteht. § 49 ZPO passt nicht für das Schlichtungsverfahren.

VI. Begründung zu § 5 – Schlichtungsverfahren

Zu Absatz 1

Die Führung des Schlichtungsverfahrens obliegt dem Schlichtungsvorsitz. Dieses Gesetz verzichtet weitgehend auf verfahrensrechtliche Vorgaben. Stattdessen hat der Schlichtungsvorsitz eine weitgehende Freiheit zur Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens. Der Schlichtungsvorsitz hat es damit in der Hand, das Verfahren mit Blick auf konkrete Konfliktsituation und die Interessen der Parteien so zu gestalten, dass eine möglichst hohe Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Beilegung des Tarifkonflikts besteht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Fall der Doppelschlichtung. Grundsätzlich führen die beiden Vorsitzenden das Schlichtungsverfahren gemeinschaftlich. Absatz 2 Satz 2 überlässt dem Schlichtungsvorsitz aber auch im Fall der Doppelschlichtung eine weitgehende Freiheit zur Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens. Die Vorsitzenden können sich darauf einigen, dass einer von ihnen den Vorsitz in einzelnen Verhandlungsterminen oder bei deren Vorbereitung führt. Das kann auch in der Weise geschehen, dass einer der beiden Vorsitzenden das Verfahren in jedem Verhandlungstermin leitet. Die Gefahr der Übervorteilung einer Partei besteht nicht, weil beide Vorsitzende im Konsens handeln und nach § 4 IV neutral sowie unparteiisch sein müssen.

Gleichwohl kann es vorkommen, dass die beiden Vorsitzenden im Laufe des Schlichtungsverfahrens sich nicht auf die Führung des Schlichtungsverfahrens einigen können. Für diesen Fall sieht Absatz 2 Satz 3 vor, dass jeder der beiden Vorsitzenden während des gesamten Verfahrens eine Erklärung darüber abgeben kann, nach welcher er sich mit dem anderen Vorsitzenden nicht über die Führung des Schlichtungsverfahrens, den Schlichtungsvorschlag (§ 6 I) oder den Schlichterspruch (§ 6 II 3) einigen kann. Diese Erklärung ist nach Absatz 2 Satz 4 in Textform (§ 126b BGB) an beide Parteien zu richten. Die Doppelschlichtung soll in diesem Fall in eine Einzelschlichtung überführt werden. Hierfür können sich die Parteien nach Absatz 2 Satz 5 Hs. 1 innerhalb von vier Wochen nach Zugang dieser Erklärung (§ 130 BGB) auf die Person eines neuen Schlichtungsvorsitzenden einigen. Wenn keine Einigung erzielt wurde und auch kein Antrag auf Schlichterbenennung nach § 4 III gestellt ist, endet die Schlichtung nach § 7 III 2 Nr. 1. Wollen die Parteien entgegen der Konzeption des § 5 an einer Doppelschlichtung in neuer personeller Besetzung festhalten, können sie nach § 12 von der Regelung des § 5 abweichen.

Nach Absatz 2 Satz 5 Hs. 2 gelten für die Benennung des Schlichtungsvorsitzes für die dann vorzunehmende Einzelschlichtung die Vorschriften des § 4 entsprechend. Die Schlichtungskommission besteht aus dem neu benannten Schlichtungsvorsitzenden und den bereits benannten Beisitzern (§ 4 I, II). Können die Parteien sich nicht auf einen neuen Schlichtungsvorsitzenden einigen, entscheidet auf Antrag der Präsident des zuständigen LAG (§ 4 III). Die Parteien können den vom Präsidenten des LAG benannten Schlichtungsvorsitzenden jederzeit einvernehmlich ersetzen (§ 4 IV). Der von den Parteien oder vom Präsidenten des LAG benannte Schlichtungsvorsitzende muss neutral und unparteiisch sein (§ 4 V). Die von den Parteien zu Beginn des Schlichtungsverfahrens bereits benannten Beisitzer bleiben durch den Wechsel im Schlichtungsvorsitz unberührt.

Zu Absatz 3

Um einen zügigen Fortgang des Schlichtungsverfahrens und eine zeitnahe Lösung im Tarifkonflikt zu ermöglichen, setzt der Schlichtungsvorsitz nach Absatz 3 Satz 1 frühzeitig einen ersten Verhandlungstermin fest, der innerhalb von zwei Wochen nach der Benennung des Schlichtungsvorsitzes stattfinden soll. Der Verhandlungstermin findet nach § 4 I 3 auch dann innerhalb dieser Frist statt, wenn eine Partei oder beide Parteien den oder die Beisitzer nicht rechtzeitig benannt haben.

Nach Absatz 3 Satz 2 soll jede Parteien die von ihr oder ihren Mitgliedern (§ 2 II) erhobenen Tarifforderungen in Textform (§ 126b BGB) vorlegen. Hierdurch soll dem Schlichtungsvorsitz die Vorbereitung des Verhandlungstermins und eine Strukturierung des Gesprächs mit den Parteien ermöglicht werden. Die Regelung schließt nicht aus, dass die Parteien nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens weitere Tarifforderungen erheben (nachgeschobene Tarifforderungen) oder bereits erhobene Tarifforderungen fallenlassen. Der Schlichtungsvorsitz entscheidet nach seinem Ermessen, ob und inwieweit er über nachgeschobene Tarifforderungen im Rahmen des laufenden Schlichtungsverfahrens verhandelt.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 Satz 1 sind die Parteien und die Beisitzer mindestens 48 Stunden vor dem Verhandlungstermin zu laden. Die Regelung will den Parteien und den Beisitzern eine ausreichende Zeit zur Vorbereitung des Termins gewährleisten, ohne das Verfahren unangemessen in die Länge zu ziehen.

Die Parteien sollen nach Absatz 4 Satz 2 zu den Verhandlungsterminen erscheinen. Ihr Erscheinen ist jedoch nicht Voraussetzung für die Durchführung des Verhandlungstermins. Das Gesetz sieht also keinen Einlassungszwang für die Parteien vor. Gleichwohl erwartet das Gesetz von den Parteien, dass sie sich konstruktiv am Schlichtungsverfahren beteiligen und um eine Einigung im Tarifkonflikt bemühen.

Für die Beisitzer gilt dasselbe wie für die Parteien. Auch sie sollen nach Absatz 4 Satz 2 zu den Verhandlungsterminen erscheinen. Ihr Erscheinen ist jedoch ebenfalls nicht Voraussetzung für die Durchführung des Verhandlungstermins. Im Gegensatz zum gerichtlichen Verfahren setzt das Schlichtungsverfahren keine vollständige Anwesenheit der Schlichtungskommission an sämtlichen Verhandlungsterminen voraus. Die Schlichtungskommission kann auch dann einen Schlichterspruch nach § 6 fällen, wenn nicht sämtliche Beisitzer an jedem Verhandlungstermin teilgenommen haben. Die lückenlose Teilnahme der Beisitzer ist auch nicht Voraussetzung für die Ausübung ihres Stimmrechts nach § 6 II 1.

Zu Absatz 5

Das gesamte Schlichtungsverfahren einschließlich der Verhandlungs- und Vorbereitungstermine findet nach Absatz 5 unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Das entspricht der üblichen Praxis bei Tarifverhandlungen. Die Schlichter und die Parteien müssen miteinander in Gespräche kommen, die sich auf einer Vertrauensgrundlage entwickeln. Nur wenn es gelingt, die Interessenlage der Beteiligten, ihre tatsächlichen Verhandlungsziele und -spielräume zu ermitteln und in offenen Gesprächen zu analysieren, bestehen Chancen auf eine erfolgreiche Beilegung des Tarifkonflikts.

Die gesetzliche Schlichtung hat den Zweck, die Parteien bei einer Suche nach einem tarifvertraglichen Kompromiss zu unterstützen und eine gütliche Einigung in Tarifkonflikten herbeizuführen, zu der die Parteien ohne Mitwirkung der Schlichter nicht in der Lage sind. Sie dient also vorrangig den Interessen der Parteien. Die Interessen der von etwaigen Arbeitskampfmaßnahmen betroffenen Dritten und der Allgemeinheit sind durch die Regelung des § 11 hinreichend geschützt. Ein schutzwürdiges Interesse der Allgemeinheit an einer Teilnahme an den Verhandlungsterminen ist nicht anzuerkennen und wäre auch nicht zielführend. Zugleich gewährleistet der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit die Vertraulichkeit von Informationen, die im Rahmen der Verhandlungen vorgetragen werden.

Zu Absatz 6

Um die Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens zu gewährleisten, wird eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht für die Vorsitzenden und Beisitzer eingeführt. Absatz 6 orientiert sich an § 4 MediationsG. Die Regelung bezweckt ebenso wie Absatz 5 den Schutz der Vertraulichkeit von Informationen, die im Rahmen der Verhandlungen vorgetragen werden. Die Verschwiegenheitspflicht besteht umfassend. Sie bezieht sich nach Absatz 6 Satz 2 auf alles, was dem Schlichtungsvorsitz und den Beisitzern in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden ist. Etwas anderes gilt nach Absatz 6 Satz 3 nur, soweit es sich um Tatsachen handelt, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Eine Ausnahme von der Verschwiegenheitspflicht gilt für den Schlichterspruch sowie die Erklärungen der Parteien über dessen Annahme oder Ablehnung, die jeweils vom Schlichtungsvorsitz nach § 6 IV 2 öffentlich bekanntgemacht werden können.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung über die Verschwiegenheitspflicht sind die Vorsitzenden und die Beisitzer nach § 383 I Nr. 6 ZPO in Zivilverfahren und in allen auf diese Regelung Bezug nehmenden Verfahren zeugnisverweigerungsberechtigt. Die am Schlichtungsverfahren beteiligten Parteien können die zur Verschwiegenheit verpflichteten Personen im allseitigen Einvernehmen von dieser Pflicht entbinden.

Absatz 6 verdrängt als *Lex specialis* andere Regelungen aus den Berufsrechten der Grundberufe der Vorsitzenden. Damit soll sichergestellt werden, dass der Schutz der Vertraulichkeit bei allen Vorsitzenden gleich ist. Von besonderer Bedeutung ist dies in Fällen der Doppelschlichtung: Hier wäre es den Parteien kaum zu vermitteln, dass zwei Vorsitzende aus unterschiedlichen Grundberufen verschiedenen Verschwiegenheitspflichten unterliegen.

Zu Absatz 7

Während des Schlichtungsverfahrens kann jedes Mitglied einer Verhandlungsgemeinschaft nach § 5 VII beim Schlichtungsvorsitz beantragen, diese aufzulösen. Das kann sinnvoll sein, wenn sich im Laufe des Schlichtungsverfahrens herausstellen sollte, dass die Vorstellungen der Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft gravierend voneinander abweichen, und fortan separate Tarifverhandlungen und Schlichtungen geführt werden sollen. § 5 VII ist erforderlich, weil anderenfalls nach § 12 eine Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft und eine Fortsetzung des Schlichtungsverfahrens als zwei separate Schlichtungen nur mit Zustimmung der Gegenseite zulässig wären.

Zu Absatz 8

Die Regelung ist eine Ausprägung der Hilfsfunktion der gesetzlichen Schlichtung für den Abschluss von Tarifverträgen und Ausdruck der Verfahrensautonomie der Parteien. Wenn die Parteien eine realistische Möglichkeit sehen, den Tarifkonflikt einvernehmlich ohne Mitwirkung der Schlichtungskommission zu beenden, können sie beim Schlichtungsvorsitz gemeinsam beantragen, die Verhandlungen für eine bestimmte Zeit auszusetzen. Der Schlichtungsvorsitz hat diesem Antrag zu entsprechen. Nach § 12 können die Parteien für den Zeitraum der Aussetzung der Verhandlungen – ohne Mitwirkung des Schlichtungsvorsitzes – auch eine von § 10 abweichende Vereinbarung über die Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen und deren Ausmaß treffen.

VII. Begründung zu § 6 – Schlichterspruch

Kommt in den Verhandlungsterminen keine Einigung zwischen den Parteien zustande, fällt die Schlichtungskommission einen Schlichterspruch. § 6 regelt das Verfahren des Zustandekommens, § 7 die Wirkung des Schlichterspruchs.

Zu Absatz 1

Der Schlichterspruch wird von der gesamten Schlichtungskommission, dh dem Schlichtungsvorsitz und den Beisitzern, gefällt. Es ist jedoch zweckmäßig, dass der Schlichtungsvorsitz, der die Verhandlungen geführt, die Interessen der Parteien sondiert und denkbare Wege für eine gütliche Einigung im Tarifkonflikt eruiert hat, zunächst einen Vorschlag ausarbeitet. Diesen Vorschlag für einen Schlichterspruch hat der Schlichtungsvorsitz nach Absatz 1 der Schlichtungskommission zur Abstimmung vorzulegen.

Der Schlichtungsvorsitz hat den Vorschlag in angemessener Zeit zur Abstimmung zu stellen. Die Frist („angemessene Zeit“) beginnt, wenn der Schlichtungsvorsitz keine Chancen für eine Einigung zwischen den Parteien ohne Vorlage eines Schlichterspruchs mehr sieht. Bei der Feststellung dieses Zeitpunkts steht dem Schlichtungsvorsitz eine Einschätzungsprärogative zu. Welcher Zeitraum angemessen ist, bestimmt sich nach den Umständen des jeweiligen Schlichtungsverfahrens, insbesondere dem Stand der Verhandlungen, der Dauer des Verfahrens, der Komplexität und dem Umfang der von den Parteien erhobenen Forderungen. Bei der Bestimmung der angemessenen Zeit sind auch die Wertungen des Art. 9 III GG und des Art. 6 ESC (vgl. dazu Governmental Committee of the European Social Charter, Report concerning Conclusions XVII-1 v. 8.4.2005, T-SG (2004) 25, S. 23) zu berücksichtigen. Nach § 10 II besteht ab dem ersten Verhandlungstermin bis zum Ende der Schlichtung absolute Friedenspflicht. Diese Friedenspflicht ist zwingend erforderlich, da der Schlichtungserfolg durch schlichtungsbegleitende Arbeitskampfmaßnahmen erheblich gefährdet würde. Allerdings darf der Schlichtungsvorsitz das Recht der Parteien zum Arbeitskampf nicht für einen unverhältnismäßig langen Zeitraum verhindern, indem er der Schlichtungskommission keinen Vorschlag für einen Schlichterspruch zur Abstimmung vorlegt, obwohl er keine Chancen für eine Einigung zwischen den Parteien ohne Vorlage eines Schlichterspruchs mehr sieht. Im Fall einer unangemessenen Hinauszögerung der Abstimmung durch den Schlichtungsvorsitz sieht § 7 III 2 Nr. 2 vor, dass die Schlichtung mit Ablauf der angemessenen Zeit endet. In diesem Fall endet zugleich die Friedenspflicht nach § 10 II. Damit ist die Vereinbarkeit des Gesetzes mit Art. 9 III GG und mit Art. 6 ESC gewährleistet.

Zu Absatz 2

Bei der Abstimmung in der Schlichtungskommission geben nach Absatz 2 Satz 1 zuerst die anwesenden Beisitzer und im Anschluss der Schlichtungsvorsitz die Stimme ab. Abgestimmt werden kann nur mit Ja oder Nein; Enthaltungen sind nach Absatz 2 Satz 4 Hs. 2 ausgeschlossen. Ist ein Beisitzer abwesend oder verweigert er die Teilnahme an der Abstimmung, so ist dies nach Absatz 2 Satz 2 unschädlich. In diesem Fall stimmen die übrigen Beisitzer und der Schlichtungsvorsitz ohne ihn ab. Der Schlichterspruch kommt zustande, wenn der Vorschlag nach Absatz 2 Satz 4 von der Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen wurde.

Besteht der Schlichtungsvorsitz aus zwei Personen, haben diese ihre Stimme nach Absatz 2 Satz 3 einheitlich abzugeben. Auch hierbei ist eine Enthaltung ausgeschlossen. Die beiden Vorsitzenden müssen sich also auf einen Schlichtungsvorschlag (Absatz 1) und vor der Stimmabgabe auf die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs einigen. Können die Vorsitzenden sich nicht einigen, gilt § 5 II 3 Var. 2. Jeder der beiden Vorsitzenden kann in diesem Fall eine Erklärung über die Nichteinigung an die beiden Parteien abgeben. Nach Abgabe dieser Erklärung können die Parteien sich gem. § 5 II 4 Hs. 1 auf einen neuen Schlichtungsvorsitz einigen und die Schlichtung in Form der Einzelschlichtung (bzw. durch Abweichung von § 5 II 4 gem. § 12 in Form der Doppelschlichtung mit neuer personeller Besetzung) fortführen. Können die Parteien sich nicht auf einen neuen Schlichtungsvorsitz einigen, kann nach § 5 II 5 Hs. 2 iVm § 4 II beim Präsidenten des zuständigen LAG die Benennung eines (einzelnen) Schlichtungsvorsitzenden durch eine oder beide Parteien beantragt werden. Wird ein solcher Antrag nicht binnen vier Wochen gestellt, endet die Schlichtung nach § 7 III 2 Nr. 1.

Zu Absatz 3

Der von der Parteien angenommene Schlichterspruch hat nach § 7 II 1 die Wirkung eines Tarifvertrags. Dementsprechend stellt Absatz 3 klar, dass Gegenstand des Schlichterspruchs nur solche Regelungen sein können, die auch Gegenstand eines Tarifvertrags nach dem TVG sein können. Erfasst sind sowohl Tarifnormen iSd § 4 I und II TVG (Inhalts-, Abschluss- und Beendigungsnormen, betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen, Normen über gemeinsame Einrichtungen) als auch schuldrechtliche Regelungen zwischen den Parteien nach § 1 II TVG. Zu letzteren zählen neben den tarifnormflankierenden Regelungen (Friedenspflicht, Durchführungspflicht, Pflicht zur Stellung eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung) auch Regelungen, die Gegenstand einer Tarifnorm nach dem TVG sein können, zwischen den Parteien aber gleichwohl nur mit schuldrechtlicher Wirkung vereinbart werden (tarifnormersetzende Regelungen). Vereinbarungen, die weder tarifnormflankierend noch tarifnormersetzend sind, etwa Regelungen über den Erhalt von Standorten, Investitionszusagen, Rechtsformwechsel oder Mitspracherechte der Gewerkschaft bei der Produktion eines Unternehmens, können nicht Gegenstand eines Tarifvertrags nach dem TVG und somit auch nicht Gegenstand des Schlichterspruchs sein.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 sieht für den Schlichterspruch Textform vor. Schriftform ist nach § 7 I 2 allein für die Annahme und Ablehnung des Schlichterspruchs durch die Parteien erforderlich. Damit wird ein Einklang mit § 1 II TVG hergestellt.

Für den Schlichterspruch ist Schriftform nicht erforderlich, da die Schlichtungskommission nicht Partei des Tarifvertrags wird. Gleiches gilt für die Erklärungen der Parteien über die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs.

Absatz 4 Satz 2 berechtigt den Schlichtungsvorsitz zur öffentlichen Bekanntmachung des Schlichterspruchs. Die Regelung stellt eine Ausnahme von der Verschwiegenheitspflicht nach § 5 VI dar. Durch die Entscheidung, den Schlichterspruch öffentlich bekanntzumachen, kann der Schlichtungsvorsitz die Bereitschaft der Parteien zur Annahme des Schlichterspruchs fördern.

VIII. Begründung zu § 7 – Annahme und Ablehnung des Schlichterspruchs

Zu Absatz 1

Das Gesetz folgt strikt dem Grundsatz der Freiwilligkeit der Schlichtung. Eine Zwangsschlichtung ist ausgeschlossen. Der Schlichterspruch ist nur verbindlich, wenn beide Parteien ihn annehmen. Lehnt eine Partei oder lehnen beide Parteien den Schlichterspruch ab, endet die Schlichtung erfolglos (Absatz 3 Satz 1). Das entspricht dem Ziel des Gesetzes, die Parteien bei der Suche nach einer Befriedung des Tarifkonflikts und dem Abschluss eines Tarifvertrags zu unterstützen. Das Gesetz verzichtet auch auf die Regelung einer Vorabunterwerfung der Parteien unter den Schlichterspruch. Die Parteien haben aber nach § 12 die Möglichkeit, vor der Fällung des Schlichterspruchs dessen Annahme zu vereinbaren.

Die Parteien haben die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs nach Absatz 1 Hs. 1 binnen zwei Wochen nach Zugang des Schlichterspruchs zu erklären. Ein Schweigen gilt als Ablehnung (Absatz 1 Satz 4). Der Schlichtungsvorsitz kann nach Absatz 1 Satz 5 eine längere als die in Absatz 1 Satz 1 vorgesehene Frist festsetzen. Eine solche Festsetzung ist auch noch während des Fristlaufs (Verlängerung der Frist) zulässig.

Die Annahme oder Ablehnung hat nach Absatz 1 Satz 2 in Schriftform (§ 126 BGB) zu erfolgen und ist gegenüber der anderen Partei oder gegenüber dem Schlichtungsvorsitz zu erklären. Wie im Fall des § 1 II TVG kann auch für die Annahme des Schlichterspruchs die Schriftform nach § 126 III BGB durch die elektronische Form (§ 126a BGB) ersetzt werden. Jedoch ist hier die Textform nach § 126b BGB nicht ausreichend. Wird die Erklärung gegenüber dem Schlichtungsvorsitz abgegeben, leitet dieser sie nach Absatz 1 Satz 3 unverzüglich an die andere Partei weiter. Zur Wahrung der Zweiwochenfrist ist in diesem Fall der Zugang beim Schlichtungsvorsitz entscheidend.

Führen die Parteien das Schlichtungsverfahren in Form einer Verhandlungsgemeinschaft nach § 2 II, erklärt jedes Mitglied der Verhandlungsgemeinschaft nach Absatz 1 Satz 1 Hs. 2 die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs. Eine einheitliche Annahme oder Ablehnung durch alle Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft ist nicht erforderlich.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 hat der von beiden Parteien angenommene Schlichterspruch die Wirkung eines Tarifvertrags. Damit wird verhindert, dass die Parteien neben der Annahme des Schlichterspruchs zusätzlich noch einen inhaltsgleichen Tarifvertrag abschließen müssen. Parteien des Tarifvertrags sind die am Schlichtungsverfahren beteiligten Parteien, die den Schlichterspruch form- und fristgerecht angenommen

haben. Die Schlichtungskommission wird nicht Partei des Tarifvertrags.

Im Fall einer Verhandlungsgemeinschaft nach § 2 II werden alle Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft, die nach Absatz 1 Satz 1 Hs. 2 form- und fristgerecht die Annahme des Schlichterspruchs erklärt haben, Partei des Tarifvertrags. Nimmt nur ein Teil der Mitglieder der Verhandlungsgemeinschaft den Schlichterspruch an, gilt Absatz 2 Satz 1 nur hinsichtlich der Mitglieder, die den Schlichterspruch form- und fristgerecht angenommen haben.

Absatz 2 Satz 2 ist der Regelung des § 126 II 2 BGB nachgebildet und sieht eine Formerleichterung bei gleichlautenden Vertragsurkunden vor. Danach genügt es, wenn jede Partei eine Ausfertigung unterzeichnet. Der Schlichtungsvorsitz trägt dafür Sorge, dass jede Partei eine von ihm unterschriebene Abschrift des Schlichterspruchs erhält. Jede dieser Ausfertigungen gilt als Urschrift iSd § 7 TVG. Die Parteien können ihre Pflicht nach § 7 I 1 Hs. 1 TVG daher durch Übersendung einer Ausfertigung oder einer beglaubigten Abschrift einer Ausfertigung sowie zwei weiterer Abschriften erfüllen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Beendigung des Schlichtungsverfahrens. Nach Absatz 3 Satz 1 endet die Schlichtung mit der Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs. Für die Annahme ist die Erklärung beider Parteien erforderlich, für die Ablehnung genügt die Erklärung einer Partei. Haben die Parteien den Schlichterspruch angenommen, ist die Schlichtung erfolgreich beendet und der Tarifkonflikt beigelegt. Wird der Schlichterspruch abgelehnt, ist die Schlichtung erfolglos beendet. In diesem Fall können die Parteien zu Arbeitskampfmaßnahmen greifen, weiterverhandeln und nach Absatz 4 die Schlichtung gemeinsam erneut beantragen. Gleiches gilt nach Absatz 3 Satz 2, wenn die Parteien sich nicht auf einen Schlichtungsvorsitz einigen konnten und keine Partei fristgerecht einen Antrag auf gerichtliche Benennung des Schlichtungsvorsitzes gem. § 4 II gestellt hat (Nr. 1) oder wenn der Schlichtungsvorsitz nicht nach § 6 I in angemessener Zeit einen Vorschlag für einen Schlichterspruch zur Abstimmung stellt (Nr. 2).

Zu Absatz 4

Nach der erfolglosen Beendigung des Schlichtungsverfahrens können die Parteien nach Absatz 4 die Schlichtung jederzeit gemeinsam erneut beantragen. Dabei können sie auch einen oder zwei andere Vorsitzende benennen.

IX. Begründung zu § 8 – Kosten

Zu Absatz 1

§ 8 enthält eine Regelung über die Tragung der Kosten des Schlichtungsverfahrens. Wie alle übrigen Bestimmungen über den Ablauf der Schlichtung und die Pflichten der Parteien ist auch § 8 dispositives Recht. Die Parteien können nach § 12 eine abweichende Vereinbarung über die Aufteilung der Kosten des Schlichtungsverfahrens treffen.

Nach Absatz 1 trägt jede Partei ihre eigenen Kosten und die Kosten der von ihr benannten Beisitzer. Verständigen die Parteien sich nach § 12 auf eine von § 4 I 1 abweichende Zahl von Besitzern, trägt jede Partei nach Absatz 1 die Kosten aller von ihr benannten Beisitzer, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Vergütung der Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes einheitlich sowohl für den Fall, dass diese im Rahmen der Benennung nach § 4 I auf Grundlage eines mit einer oder beiden Parteien abgeschlossenen Geschäftsbesorgungsvertrags nach § 675 BGB (vgl. BGH 21.9.2017 – IX ZR 34/17, NJW 2017, 3442, zum Mediator) tätig werden, als auch für den Fall der Benennung nach § 4 II durch den Präsidenten des zuständigen LAG. In diesem Fall ist Absatz 2 Anspruchsgrundlage für den gesetzlichen Vergütungsanspruch jedes Mitglieds des Schlichtungsvorsitzes. Die Parteien können aber eine von § 8 abweichende individuelle Vergütungsvereinbarung mit jedem Mitglied des Schlichtungsvorsitzes treffen.

Nach Absatz 2 Satz 1 trägt jede Partei die Vergütung für die Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes. Die Parteien schulden die Vergütung als Gesamtschuldner (§ 421 BGB). Das Gesetz verzichtet auf eine Vergütungsordnung für die Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes. Im Rahmen der Benennung der Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes durch die Parteien nach § 4 I werden die Beteiligten regelmäßig auch eine Vergütungsvereinbarung treffen. Aber auch im Fall der Benennung nach § 4 II durch den Präsidenten des zuständigen LAG sollen die Parteien sich mit den Vorsitzenden nach Absatz 2 Satz 2 über die Höhe der Vergütung einigen. Nur für den Fall, dass keine Einigung erzielt wird, ordnet Absatz 2 Satz 3 an, dass der Präsident des zuständigen LAG auf Antrag einer Partei oder eines Mitglieds des Schlichtungsvorsitzes die Vergütungshöhe festsetzt. Dabei hat er sich an der Vergütung eines Vorsitzenden der Einigungsstelle (§ 76a III und IV BetrVG) zu orientieren.

Zu Absatz 3

Für die sonstigen Kosten des Schlichtungsverfahrens ordnet Absatz 3 die gleiche Kostenverteilung wie für die Vergütung der Mitglieder des Schlichtungsvorsitzes an. Jede Partei trägt die sonstigen Kosten zur Hälfte, wobei die Parteien als Gesamtschuldner haften. Zu den sonstigen Kosten zählen etwa die Aufwendungen für die Miete der Räumlichkeiten, in denen die Verhandlungen stattfinden.

X. Begründung zu § 9 – Verhandlungsförderung; Notdienst- und Erhaltungsarbeiten

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 haben sich die Parteien in jeder Phase des Tarifkonflikts um eine Einigung zu bemühen. Eine funktionierende Tarifautonomie setzt voraus, dass die Parteien in Tarifaufinandersetzungen konstruktiv Verhandlungen mit dem Ziel einer Einigung führen. Dies gilt grundsätzlich vor, während und nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens. Das Bemühen um eine Einigung schließt Arbeitskampfmaßnahmen nicht aus. Dabei haben die Parteien jedoch die gesetzliche Friedenspflicht nach § 10 sowie tarifvertragliche Friedenspflichten zu beachten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet die Parteien, auf den zügigen Abschluss von Vereinbarungen über Notdienst- und Erhaltungsarbeiten hinzuwirken. Notdienstarbeiten sind Arbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfs sicherstellen sollen. Erhaltungsarbeiten sind Arbeiten, die erforderlich sind, um die Anlagen und Betriebsmittel während des Ar-

beitskampfs so zu erhalten, dass nach Beendigung der Kampfmaßnahme die Arbeit fortgesetzt werden kann.

Bereits nach geltendem Recht haben die Arbeitsgerichte im Rahmen der Prüfung der Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen zu berücksichtigen, ob während des Arbeitskampfs die erforderlichen Notdienst- und Erhaltungsarbeiten gewährleistet sind. In welcher Art und Weise sowie in welchem Umfang Notdienst- und Erhaltungsarbeiten erforderlich sind, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art und Weise, dem Ausmaß und der Dauer der konkreten Arbeitskampfmaßnahme, den Gegebenheiten in den von der Arbeitskampfmaßnahme betroffenen Unternehmen und deren Bedeutung für die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern. An dieser Rechtslage ändert Absatz 2 nichts. Die Arbeitsgerichte haben auch weiterhin in Rechtsstreitigkeiten um die Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen zu prüfen, ob die erforderlichen Notdienst- und Erhaltungsarbeiten gewährleistet sind. Dabei haben sie die Maßstäbe im konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit der kampf führenden Koalition, der Grundrechte der vom Arbeitskampf Betroffenen sowie der Belange des Gemeinwohls zu konkretisieren.

XI. Begründung zu § 10 – Friedenspflicht vor und während der Schlichtung

Zu Absatz 1

Nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG darf jede Arbeitskampfmaßnahme nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden; der Arbeitskampf muss also das letzte mögliche Mittel (*ultima ratio*) sein (BAG 21.4.1971 – GS 1/68, BAGE 23, 292 = NJW 1971, 1668). Zu den friedlichen Verständigungsmöglichkeiten, die vor Arbeitskampfmaßnahmen ausgeschöpft werden müssen, zählt auch ein Schlichtungsverfahren (BAG 21.4.1971 – GS 1/68, BAGE 23, 292 = NJW 1971, 1668), sei es in Form der vereinbarten Schlichtung, sei es in Form der Schlichtung nach diesem Gesetz.

Zwar sieht dieses Gesetz keinen Einlassungszwang für die Parteien vor. Leitet eine Partei nach § 3 das Schlichtungsverfahren ein, muss die andere Partei nach § 5 IV 2 nicht an den Verhandlungsterminen erscheinen. Nimmt sie die Chance auf eine friedliche Beilegung des Tarifkonflikts im Rahmen des Schlichtungsverfahrens jedoch nicht wahr, steht das das Arbeitskampfrecht prägende *Ultima-ratio*-Prinzip der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen entgegen. Im Ergebnis folgt daraus eine Einlassungspflicht. Wer sich weigert, an einem Schlichtungsverfahren teilzunehmen, darf von seinem Recht auf Arbeitskampf keinen Gebrauch machen. Das Gesetz sichert also die Rechtslage, wie sie nach den Entscheidungen des Großen Senats des BAG (21.4.1971 – GS 1/68, BAGE 23, 292 = NJW 1971, 1668; BAG 28.1.1955 – GS 1/54, BAGE 1, 291 = NJW 1955, 882) gilt.

In Fortentwicklung dieser Rechtsprechung regelt Absatz 1 eine wichtige Einschränkung des *Ultima-ratio*-Prinzips. Nach Absatz 1 Satz 1 sind mit dem Ablauf der tarifvertraglichen Friedenspflicht bis zum ersten Verhandlungstermin der Schlichtung Arbeitskampfmaßnahmen in einem Umfang von jeweils bis zu zwei Stunden zulässig. Diese dürfen auch wiederholt werden, sofern zwischen den einzelnen Arbeitskampfmaßnahmen eine kampffreier Zeitraum von sieben Tagen eingehalten wird (Absatz 1 Satz 2). Diese an der

früheren Rechtsprechung des BAG zur Unterscheidung von Warn- und Erzwingungsstreiks (BAG 17.12.1976 – 1 AZR 605/75, BAGE 28, 295 = NJW 1977, 1079; 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, BAGE 46, 322 = NZA 1984, 393; 29.1.1985 – 1 AZR 179/84, NZA 1985, 508) orientierte Regelung hat das Ziel, die Effektivität der gesetzlichen Tarifschlichtung zu erhöhen. Würde man das *Ultima-ratio*-Prinzip ausnahmslos auf sämtliche Arbeitskampfmaßnahmen anwenden, könnten die Parteien des Tarifkonflikts erst nach dem Scheitern des Schlichtungsverfahrens erstmals zu Arbeitskampfmaßnahmen greifen. Das wäre für die Erfolgsaussichten der Schlichtung nicht förderlich, sondern würde im Gegenteil einen Anreiz für kampfwillige Parteien bieten, die Schlichtung auszusetzen und an den Verhandlungsterminen rein faktisch ohne den Willen zur Einigung teilzunehmen, um im Anschluss zum Arbeitskampf überzugehen. In denjenigen Branchen, in denen das Kampfgeschehen durch verhandlungsbegleitende Arbeitskämpfe geprägt ist und es seit vielen Jahren nicht oder nur ausnahmsweise zu Erzwingungsstreiks nach einer Urabstimmung kommt, könnte eine ausnahmslose Geltung des *Ultima-ratio*-Prinzips auch für zeitlich begrenzte Warnstreiks eine Eskalation des Kampfgeschehens zur Folge haben. Um dies zu vermeiden, sieht Absatz 1 eine Privilegierung von bis zu zweistündigen Warnstreiks vor und nimmt diese vom *Ultima-ratio*-Prinzip ausdrücklich aus. Die Regelung ist also keine Einschränkung des Arbeitskampfrechts, sondern eine Erweiterung der Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen gegenüber der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass während des Schlichtungsverfahrens absolute Friedenspflicht zwischen den Parteien gilt. Die Regelung sichert eine strikte Trennung von Schlichtung und Arbeitskampf. Die Bemühungen des Schlichtungsvorsitzes um eine gütliche Einigung zwischen den Parteien würden konterkariert, wenn eine Partei während des Schlichtungsverfahrens Arbeitskämpfe gegen die andere Partei oder deren Mitglieder führen dürfte. Das gilt auch für zeitlich begrenzte Arbeitskampfmaßnahmen iSv Absatz 1.

Das Gesetz ordnet eine absolute Friedenspflicht während des Schlichtungsverfahrens an. Bei einer nur relativen Friedenspflicht könnten die Parteien parallel zur Schlichtung neue Tarifforderungen erheben und für deren Durchsetzung nach Absatz 1 kämpfen. Damit könnten sie das Schlichtungsverfahren torpedieren. Absatz 2 verhindert ein derartiges taktisches Vorgehen.

XII. Begründung zu § 11 – Daseinsvorsorge

Im Gegensatz zu den übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes handelt es sich bei § 11 um zwingendes Recht, von dem die Parteien nicht nach § 12 abweichen können. Der zwingende Charakter folgt aus dem Schutzzweck der Norm. Während die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes das Ziel verfolgen, die Parteien bei der Suche nach einem tarifvertraglichen Kompromiss zu unterstützen und den Abschluss von Tarifverträgen mithilfe der Schlichter zu fördern, schützt § 11 die Rechte und Interessen von am Tarifkonflikt unbeteiligten Dritten und der Allgemeinheit. Im Bereich der Daseinsvorsorge sind Dritte in besonderer Weise von den Wirkungen von Arbeitskämpfen betroffen, ohne dass sie die Dauer und Intensität der Kampfmaßnahmen beeinflussen oder sich diesen entziehen können. Daher ist es notwendig, im Bereich der Daseinsvorsorge Vorkehrungen zum Schutz des Gemeinwohls (zur Notwendigkeit der Rücksichtnahme auf das Ge-

meinwohl im Arbeitskampf BAG 21.4.1971 – GS 1/68, BAG 23, 292 = NJW 1971, 1668) und der Rechte und Interessen der Betroffenen zu treffen, die über das dem Arbeitskampf obligatorisch vorgeschaltete Schlichtungsverfahren hinausgehen und die nicht zur Disposition der Parteien des Tarifkonflikts stehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 verzichtet auf eine eigene Definition der Daseinsvorsorge und verweist stattdessen auf § 4 I ArbSG. Auf eine weiter ausdifferenzierte und an der spezifischen Interessenlage im Arbeitskampf ausgerichtete Definition kann verzichtet werden, da § 11 keine umfassende Regelung des Arbeitskampfes in der Daseinsvorsorge darstellt, sondern lediglich die Gewährleistung einer Grundversorgung sowie Ankündigungsfristen anordnet.

Durch die Verweisung auf § 4 I ArbSG werden die für das Arbeitskampfgeschehen wichtigsten Bereiche erfasst, insbesondere Polizei, Feuerwehr und technisches Hilfswerk, die Wasser- und Energieversorgung sowie Abfallbeseitigung, die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, der Personen- und Güterverkehr einschließlich des Luftverkehrs sowie die Erziehung und Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen.

Zu Absatz 2

Die Pflicht der Parteien nach § 9 II, auf den zügigen Abschluss von Vereinbarungen über Notdienst- und Erhaltungsarbeiten hinzuwirken, gilt für alle Branchen. Im Bereich der Daseinsvorsorge haben die Parteien nach Absatz 2 in ihrer Vereinbarung zusätzlich eine angemessene Grundversorgung zu gewährleisten. Während die Notdienstarbeiten auf die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern beschränkt sind, bezieht sich die Grundversorgung auch auf solche nicht lebensnotwendige Dienste und Güter, die der Befriedigung der elementaren persönlichen, sozialen und öffentlichen Bedürfnisse der Bevölkerung dienen. So zählen insbesondere Beförderungsleistungen mit Bus, Bahn oder Flugzeug zur Grundversorgung, auch wenn bei ihrem Entfall keine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben der Bevölkerung zu befürchten ist. Absatz 2 schreibt nicht vor, auf welche Art und Weise die Parteien eine angemessene Grundversorgung gewährleisten. Eine naheliegende Möglichkeit besteht darin, die für die Sicherstellung der Grundversorgung erforderlichen Arbeitnehmer von Arbeitskampfmaßnahmen namentlich oder arbeitsplatzbezogen, gegebenenfalls in Gruppen, auszunehmen.

Regelungen zur Gewährleistung der Grundversorgung in der Daseinsvorsorge gibt es auch in anderen Rechtsordnungen, etwa in Estland, in Finnland, in Frankreich, in der Tschechischen Republik oder im Vereinigten Königreich, wobei zum Teil weitergehend hoheitliche Eingriffsbefugnisse bestehen. So ermächtigt etwa im Vereinigten Königreich der Strikes (Minimum Service Levels) Act 2023 vom 20.7.2023 den Minister, Verordnungen über Mindestdienste in den Bereichen Gesundheit, Feuerwehr und Rettungswesen, Bildung, Verkehr, Stilllegung von Atomkraftwerken und Entsorgung von Atom Müll sowie Grenzsicherung zu erlassen, auf deren Grundlage die Arbeitgeber den Gewerkschaften „Arbeitsmitteilungen“ über die für die Erfüllung der Mindestdienste benötigten Arbeitnehmer und die zu verrichtenden Tätigkeiten erklären können.

Absatz 2 verzichtet demgegenüber auf die Einschaltung einer staatlichen Behörde und legt die Verantwortung für die Ge-

währleistung einer angemessenen Grundversorgung in die Hände der Parteien. Die Gewährleistung einer angemessenen Grundversorgung ist Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge. Eine arbeitsgerichtliche Kontrolle erfolgt inzident im Rahmen der Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitskampfmaßnahme.

Zu Absatz 3

Absatz 3 ordnet für Arbeitskampfmaßnahmen in der Daseinsvorsorge eine Ankündigungsfrist von mindestens 96 Stunden an. Die Ankündigungsfrist soll die von der Arbeitskampfmaßnahme betroffenen Personen in die Lage versetzen, auf den bevorstehenden Arbeitskampf zu reagieren und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, etwa ausfallende Verkehrsverbindungen umzubuchen, Termine zu stornieren oder eine Kinderbetreuung zu organisieren. Hierfür erscheint eine Ankündigungsfrist von 96 Stunden angemessen.

Anzukündigen sind Ort, Beginn und Dauer der geplanten Arbeitskampfmaßnahme. Die Ankündigung hat gegenüber der anderen Partei und gegenüber der Öffentlichkeit zu erfolgen. Die Ankündigung gegenüber der anderen Partei erfolgt durch formlose, zugangsbedürftige Erklärung. Die Ankündigung gegenüber der Öffentlichkeit ist in einer Weise vorzunehmen, die eine Gewähr für die öffentliche Wahrnehmung bietet, etwa durch Information über die Presse oder den Rundfunk.

Arbeitskampfmaßnahmen, die unter Verstoß gegen Absatz 3 durchgeführt werden, sind rechtswidrig und können Schadensersatzansprüche gegen die kampfführende Partei begründen.

XIII. Begründung zu § 12 – Abdingbarkeit

Das Gesetz gewährt den Parteien eine weitgehende Verfahrensautonomie. Die Parteien können gem. Satz 1 eine tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarung treffen, die nach § 13 Vorrang vor dem gesetzlichen Schlichtungsverfahren hat. Die Tarifschlichtung erfolgt dann ausschließlich auf Grundlage der getroffenen Vereinbarung. Die Parteien können aber auch das gesetzliche Schlichtungsverfahren modifizieren und an ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen. Daher sind die Regelungen im zweiten Abschnitt über den Ablauf der Schlichtung und im dritten Abschnitt über die Pflichten der Parteien nach § 12 dispositiv. Von § 11 können die Parteien dagegen nicht abweichen, da diese Vorschrift den Schutz des Gemeinwohls und der von Arbeitskampfmaßnahmen in der Daseinsvorsorge besonders betroffenen Personen bezweckt. Satz 2 stellt klar, dass die Gestaltung des Schlichtungsverfahrens nicht im Arbeitskampf erzwungen werden kann.

XIV. Begründung zu § 13 – Vorrang von Schlichtungsvereinbarungen

In § 13 ist der Grundsatz der Subsidiarität der gesetzlichen Schlichtung normiert. Das gesetzliche Schlichtungsverfahren kommt nur zur Anwendung, wenn die Parteien keine Vereinbarung über die Schlichtung von Tarifkonflikten getroffen haben. Der Grundsatz der Subsidiarität folgt aus dem Ziel des Gesetzes, die Tarifautonomie durch Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Tarifverhandlungen und Hilfestellung bei der Lösung von Tarifkonflikten zu stärken. Dort, wo die Parteien sich auf ein auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Interessen zugeschnittenes Konfliktbeilegungsverfahren verständigt haben, entfällt der Zweck der gesetzlichen Schlichtung; sie wäre dann keine

Förderung, sondern ein Eingriff in die Tarifautonomie. Das entspricht der Rechtsprechung des BAG, nach welcher es vor allem Sache der Tarifvertragsparteien ist, zur Bewältigung kollektiver Konflikte Schlichtungsverfahren zu vereinbaren (BAG 21.4.1971 – GS 1/68, BAGE 23, 292 = NJW 1971, 1668).

Für den Vorrang der vereinbarten Tarifschlichtung kommt es nicht darauf an, zu welchem Zeitpunkt die Parteien eine Schlichtungsvereinbarung treffen. Der Vorrang der vereinbarten Tarifschlichtung gilt nach Satz 1 auch für im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits existierende Schlichtungsvereinbarungen. Satz 2 stellt klar, dass die Parteien eine Schlichtungsvereinbarung auch während eines laufenden Schlichtungsverfahrens nach diesem Gesetz treffen können. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren, endet dann das gesetzliche Schlichtungsverfahren. An seine Stelle tritt die vereinbarte Tarifschlichtung.

Satz 1 nimmt die besondere Regelung für die Daseinsvorsorge in § 11 vom Vorrang der vereinbarten Tarifschlichtung aus. Die Vorschrift bezweckt den Schutz des Gemeinwohls und der von Arbeitskampfmaßnahmen in der Daseinsvorsorge besonders betroffenen Personen. Sie steht nicht zur Disposition der Parteien.

Satz 2 regelt die Situation, dass die Tarifvertragsparteien in ihrer Schlichtungsvereinbarung selbst nicht festgelegt haben, welches Schicksal eine bereits nach diesem Gesetz begonnene Schlichtung haben soll, die von der Vereinbarung erfasst ist. In diesem Fall gilt, dass das Schlichtungsverfahren nach diesem Gesetz endet. Auf diese Weise wird die Konkurrenz zwischen dem Gesetz und der Schlichtungsvereinbarung zugunsten der letzteren entschieden.

Gem. Satz 3 können die betreffenden Schlichtungsvereinbarungen nicht durch Arbeitskampf erstritten werden. Die Vorschrift entspricht § 11 S. 2 und stellt gleichfalls klar, dass eine Schlichtungsvereinbarung nicht im Arbeitskampf erzwungen werden kann.

XV. Begründung zu § 14 – Übergangsrecht

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Kontrollratsgesetz Nr. 35 über das Ausgleichs- und Schlichtungsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20.8.1946 nach Art. 2 aufgehoben. In laufende Schlichtungsverfahren soll dieses Gesetz jedoch nicht eingreifen. Daher ordnet § 14 an, dass im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Verfahren zur Verhütung oder Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten gemäß dem Kontrollratsgesetz Nr. 35 bis zum Abschluss der Streitigkeit nach dessen Bestimmungen fortgeführt werden.

XVI. Begründung zu Art. 2 – Aufhebung bisherigen Rechts

Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 über das Ausgleichs- und Schlichtungsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20.8.1946, Amtsblatt des Kontrollrats 1946, 174 (Kontrollratsgesetz Nr. 35), enthält Regelungen über ein Verfahren zur Schlichtung von Tarifkonflikten vor, das jedoch nur auf gemeinsamen Antrag beider Parteien eingeleitet wird. Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 gilt als Besatzungsrecht in den Bundesländern, in denen es nicht aufgehoben wurde, fort. Zwar wurde das Besatzungsrecht durch das Zweite Gesetz über die Bereinigung von Bundesrecht im Zuständigkeitsbereich des BMJ vom 23.11.2007, BGBl. I 2007 2614, aufgehoben. Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 wurde nach Art. 4 § 1 II des Zweiten Gesetzes über die Bereinigung von Bundesrecht im Zuständigkeitsbereich des BMJ jedoch von der Aufhebung aufgenommen. Um eine bundesweit einheitliche Regelung für die Schlichtung von Tarifkonflikten zu schaffen, tritt dieses Gesetz an die Stelle des Kontrollratsgesetzes Nr. 35. Letzteres ist daher aufzuheben. Lediglich in laufenden Tarifkonflikten, für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes gem. Art. IV Kontrollratsgesetz Nr. 35 bereits gebildeter Schiedsausschuss befasst ist, gilt das Kontrollratsgesetz Nr. 35 nach Art. 1 § 14 dieses Gesetzes bis zum Abschluss der Streitigkeit als fortbestehend.

XVII. Begründung zu Art. 3 – Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. ■