



Die Schlichtung von Tarifverhandlungen:

Möglichkeiten und Grenzen

Hagen Lesch

Auftraggeber:

Gesamtmetall

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Köln, 26.03.2025

Gutachten



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)

Autor

Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

lesch@iwkoeln.de

0221 – 4981-778

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Problemstellung.....	5
2 Politische Schlichtungsdebatten	7
2.1 Definition und Organisation der Schlichtung	7
2.2 Schlichtungsdebatte der 1950er Jahre und Margarethenhof-Vereinbarung.....	9
2.3 Die Kluncker-Runde und Schlichtungsdebatte der 1970er Jahre.....	12
2.4 Von der Tarifeinheit zur gesetzlichen Schlichtung	14
3 Tarifverhandlungen und Schlichtung: Theoretische Überlegungen.....	16
3.1 Theorien der Kollektivverhandlungen	16
3.2 Theorie der Schlichtung.....	19
3.3 Optimaler Schlichtungszeitpunkt und Schlichtungsstrategie	22
3.4 Die Rolle des Schlichters.....	23
4 Tarifliche Schlichtungsvereinbarungen	24
4.1 Überblick nach Branchen.....	24
4.2 Schlichtungsvereinbarungen im Vergleich	27
5 Der Erfolg von Schlichtungen und ihre Bestimmungsgründe	32
5.1 Quantitative Befunde	32
5.1.1 Schlichtungserfolg.....	32
5.1.2 Zeitpunkt der Schlichtung.....	34
5.1.3 Fazit der quantitativen empirischen Analyse.....	45
5.2 Qualitative Befunde zu den Bestimmungsgründen des Schlichtungserfolgs	47
5.2.1 Datengrundlage	47
5.2.2 Organisation des Schlichtungsverfahrens.....	48
5.2.3 Zusammensetzung der Schlichtungsstelle.....	50
5.2.4 Friedenspflicht	52
5.2.5 Aufgabe und Wirkung der Schlichtung	53
5.2.6 Fazit der qualitativen empirischen Analyse	55
6 Schlussfolgerungen	56
Literaturverzeichnis	61
Tabellenverzeichnis.....	68
Abbildungsverzeichnis.....	69
Anhang 1: Ausgewählte tarifliche Schlichtungsvereinbarungen	70
Anlage 2: Fragenkatalog zur Funktionsweise von Schlichtungsverfahren für Tarifkonflikte	101

Zusammenfassung

In der politischen Diskussion wird von verschiedener Seite gefordert, das im Streikrecht anerkannte Ultima-Ratio-Prinzip durch eine gesetzlich vorgeschriebene, obligatorische Schlichtungsregelung zu stärken. In der tarifpolitischen Praxis hat sich die Schlichtung als erfolgreiches Instrument der Konfliktbeilegung erwiesen. In zwanzig untersuchten Branchen mit insgesamt 29 Tarifbereichen kam es seit dem Jahr 2000 in insgesamt 390 Tarifkonflikten zu 50 Schlichtungen, von denen 35 erfolgreich waren. In der Privatwirtschaft wurde eine Erfolgsquote von 80 Prozent erreicht. Eine Unterscheidung des Schlichtungserfolgs in Abhängigkeit von der Ausgestaltung der Schlichtungsvereinbarungen – hier sind 33 Schlichtungsverfahren im Kontext ständig eingerichteter Schlichtungsstellen von 17 Verfahren im Kontext von ad hoc Schlichtungen zu unterscheiden – zeigt, dass die Erfolgsquote von ad hoc Schlichtungen mit 76,5 Prozent etwas über der von ständig eingerichteten Schlichtungsstellen liegt. Dort waren zwei Drittel aller Schlichtungen erfolgreich. Eine Unterscheidung nach dem Schlichtungszeitpunkt zeigt, dass von den 39 der unmittelbar nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen durchgeführten Schlichtungen zwei Drittel ein für beide Seiten tragbares Ergebnis brachten. Von den insgesamt 11 Schlichtungen, die erst nach einer Urabstimmung oder einem Arbeitskampf durchgeführt wurden, waren neun erfolgreich. Das entspricht einer Quote von 81,8 Prozent.

Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den verschiedenen Tarifbereichen. Unter den Tarifbereichen mit Schlichtungsabkommen gibt es Branchen oder Unternehmen, in denen regelmäßig geschlichtet wird – etwa im Bauhauptgewerbe oder im Verkehrssektor bei der Deutschen Bahn und der Deutschen Lufthansa – und Branchen, in denen selten (Chemischen Industrie) oder gar nicht geschlichtet wird (Druckindustrie, Metall- und Elektro-Industrie). Die Erfolgsquote differiert ebenfalls von Tarifbereich zu Tarifbereich. Während in der Luftfahrt und im Bauhauptgewerbe überdurchschnittlich erfolgreich geschlichtet wird, führen Schlichtungen im Öffentlichen Dienst oder bei der Deutschen Bahn seltener zu einer von beiden Seiten akzeptierten Schlichtungsempfehlung.

Die Schlichtungserfolge beruhen auf der Basis freiwilliger Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien. In manchen Branchen bestehen – wie bereits erwähnt – ständig eingerichtete Schlichtungsstellen, während in anderen ad hoc geschlichtet wird. Daneben gibt es auch Branchen, in denen die Tarifparteien ganz bewusst auf die Schlichtung verzichten. Ein Vergleich verschiedener Schlichtungsmechanismen mit der Konfliktintensität von Tarifverhandlungen zeigt, dass eine Schlichtung das Konfliktgeschehen vor allem dann positiv beeinflussen kann, wenn sie Teil einer Konfliktlösungskultur ist, die mehr auf Kompromiss und weniger auf Konfrontation setzt. In Branchen ohne Schlichtungsmechanismus kann es ebenso harmonisch zugehen wie in solchen mit und umgekehrt können Tarifverhandlungen in Branchen mit Schlichtungsmechanismus ebenso eskalieren wie in solchen ohne. Dies ist auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen. In den meisten Branchen werden Verhandlungen nicht mehr für gescheitert erklärt. Dies ist aber in der Regel Voraussetzung, um ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. Stattdessen üben die Gewerkschaften durch sogenannte Warnstreiks Druck aus, die sie oft schon in einem frühen Verhandlungsstadium verhandlungsbegleitend einsetzen und zum Teil auch für die Mitgliederwerbung nutzen. Der Verkehrssektor bildet hier eine Ausnahme. Dort kommt es regelmäßig zu einem von mindestens einer Tarifvertragspartei erklärten Scheitern der Tarifverhandlungen. Hinzu kommt, dass einem Scheitern und einer Schlichtung immer eine Vorgeschichte vorausgeht. Diese Vorgeschichte kann ebenfalls durch Konfliktaktionen wie Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüche oder Warnstreiks geprägt sein. Wenn eine Schlichtung Arbeitskämpfe vermeiden soll, müsste sie bereits vor dem Durchführen von Warnstreiks verpflichtend sein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich der optimale Schlichtungszeitpunkt von Konflikt zu Konflikt unterscheiden kann.

Insgesamt zeigt sich, dass die Schlichtung Teil einer Konfliktlösungskultur ist. Wo dies der Fall ist, stärkt das Instrument das Ultima-Ratio-Prinzip. Weniger zu erwarten ist, dass eine (obligatorische) tarifliche Schlichtung die Tarifvertragsparteien dahingehend „erzieht“, dass sie zu einem harmonischeren Miteinander führt. Vor diesem Hintergrund haben sich tarifliche Schlichtungen auf das Ziel konzentriert, Tarifkonflikte zu lösen oder deren Lösung zu beschleunigen. Weitergehende Zielsetzungen wie die Vermeidung einer verhandlungsbegleitenden Eskalation durch sogenannte Warnstreiks, die im Umfang und Länge einem unbefristeten Streik nach Urabstimmung nahekommen, verlangen ergänzende Regelungen. Denkbar wären Ankündigungsfristen oder Vereinbarungen über eine Mindestversorgung. Zudem ist zu diskutieren, ob eine Schlichtung sowohl Erzwingungsstreiks als auch längeren Streiks wie „Tagesstreiks“ oder ein- bis mehrtägigen Warnstreiks vorgeschaltet werden sollte. „Tagesstreiks“ werden von den Gewerkschaften selbst gegenüber kurzen Warnstreiks als weitere Eskalationsstufe gewertet. Bei kurzen Warnstreiks könnte auf eine solche Regelung verzichtet werden. Eine weitere Weiterentwicklung des bestehenden Schlichtungswesens könnte darin bestehen, dass bereits in einem frühen Verhandlungsstadium moderierte Gespräche vorgesehen werden. Die Möglichkeiten der Schlichtung gehen demnach über das hinaus, was derzeit tarifvertraglich geregelt ist.

1 Problemstellung

Seit den frühen 2000er Jahren hat sich vor allem im Verkehrssektor eine Fragmentierung der Gewerkschaften durchgesetzt, die zu einem Überbietungswettbewerb rivalisierender Spartengewerkschaften (genauer: Berufsgruppengewerkschaften) geführt hat (Lesch, 2008; 2015). Dies führte zu einer Tarifpluralität, in deren Kontext Tarifverhandlungen häufiger eskalieren und es zu Arbeitskämpfen kommt. Außerdem verfolgen Gewerkschaften wie die IG Metall oder die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) offen das Ziel, im Zuge von Tarifauseinandersetzungen neue Mitglieder zu gewinnen. Arbeitskämpfe können die Legitimation einer Gewerkschaft unter den Arbeitnehmern stärken und entsprechend die Mitgliederzahl erhöhen (Amann, 2015, 5). Diese Strategie des „Organisierens am Konflikt“ (Kocsis/Sterkel/Wiedemuth, 2013; ähnlich IG Metall, 2015, 242) hat dazu geführt, dass oft schon nach der ersten Verhandlungsrunde oder unmittelbar nach Ablauf der Friedenspflicht zu Warnstreiks aufgerufen wird und Warnstreiks nicht mehr stundenweise, sondern tageweise geführt werden. Dabei stellt sich die Frage, ob Warnstreik- oder Streikaufrufe in erster Linie der Durchsetzung tarifpolitischer Ziele dienen oder die Mitgliedergewinnung oberstes strategisches Ziel ist. Nach der ständigen Rechtsprechung dürfen Arbeitskämpfe (unter Wahrung der tarifvertraglichen Friedenspflicht) nur der Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer Ziele dienen (Oldehaver/Buchholz, 2024, 1014). Juristisch lässt sich aber nicht immer eindeutig feststellen, ob ein Arbeitskampf aus Sicht einer Gewerkschaft notwendig ist, um ihre tarifpolitischen Ziele durchzusetzen, oder ob er vorrangig geführt wird, um neue Mitglieder zu gewinnen. Beides ist miteinander verwoben.

In diesem Kontext ist insbesondere im Rahmen kritischer Infrastrukturen eine politische Debatte darüber entbrannt, ob in den Tarifverhandlungen dem Schutz unbeteiligter Dritter ausreichend Rechnung getragen wird und die Interessen der Allgemeinheit gegebenenfalls durch eine gesetzliche Regelung geschützt werden sollten. Diese Debatte lenkt den Blick auf das sogenannte Ultima-Ratio-Prinzip. Es besagt grundsätzlich und unabhängig von einer Branche, dass ein Arbeitskampf angemessen, fair und immer das letzte Mittel in einer Tarifauseinandersetzung bleiben muss (Höpfner, 2018, 291 ff.). Eine Missachtung des Ultima-Ratio-Prinzips ist im Bereich der kritischen Infrastruktur besonders problematisch, da im Verkehrssektor und in anderen Bereichen der Daseinsvorsorge bei Arbeitskämpfen nicht nur die jeweiligen Arbeitgeber, sondern auch unbeteiligte Dritte getroffen werden.¹

Die Diskussion über ein Arbeitskampfrecht flammte in der Vergangenheit immer wieder auf. Eine breitere öffentliche Debatte setzte aber erst mit dem Aufkommen streikfreudiger und streikmächtiger Berufsgruppengewerkschaften ein. Im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung erarbeitete eine Professorengruppe bereits 2012 einen Entwurf für ein Arbeitskampfrecht in der Daseinsvorsorge (Franzen/Thüsing/Waldhoff, 2012; CFvW, 2012a). Der Parteivorstand der CSU griff diese Überlegungen in einem Beschluss vom Januar 2015 auf. In der Begründung für eine gesetzliche Regelung des „Schlichtungs- und Streikrechts für die Bereiche der Daseinsvorsorge und kritischer Infrastruktur“ wurde auf den notwendigen Schutz der

¹ Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe zählt zur kritischen Infrastruktur Wasser, Strom, Lebensmittel, den öffentlichen Nachverkehr und die medizinische Versorgung (Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, 2024). Der von den Professoren Martin Franzen, Gregor Thüsing und Christian Waldhoff im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung erstellte Gesetzesentwurf zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte in der Daseinsvorsorge erstreckt den Geltungsbereich auf folgend Bereiche: medizinische und pflegerische Versorgung, Wasser- und Energieversorgung, Feuerwehr, Bestattung, Entsorgung, Landesverteidigung und innere Sicherheit, Verkehr, Erziehungswesen und Kinderbetreuung, Kommunikationsinfrastruktur und Versorgung mit Bargeld und Zahlungsverkehr (CFvW, 2012a; Franzen/Thüsing/Waldhoff, 2012). Damit umfasst die Daseinsvorsorge mehr Bereiche als die kritische Infrastruktur.

Allgemeinheit und die „öffentliche Sicherheit“ verwiesen, aber auch auf das Ultima-Ratio-Prinzip abgestellt. Die Initiativen wurden allerdings nicht weiter verfolgt, da die Bundesregierung mit dem 2015 verabschiedeten Tarifeinheitsgesetz (TEG) einen anderen Weg verfolgte, um die wachsende Gewerkschaftskonkurrenz und die daraus resultierenden Streikfolgen zu kanalisieren. Das TEG regelt zwar den Anwendungsbereich konkurrierender Tarifverträge. Es verhindert aber nicht, dass für Tarifverträge gestreikt wird, die gar nicht zur Anwendung kommen. Zudem greift es die Problematik des Ultima-Ratio-Prinzips nicht auf. Mit den Anfang 2023 einsetzenden neuen Streikwellen im Verkehrssektor entflammte die Debatte erneut. Nach der Lohnzurückhaltung im Zuge der Corona-Pandemie und der durch den russischen Angriff auf die Ukraine ausgelösten Energiepreiskrise, in deren Folge die Inflation in die Höhe schoss, gingen viele Gewerkschaften dazu über, ihre tarifpolitischen Ziele – insbesondere den Ausgleich der krisenbedingten Reallohnverluste – offensiver zu verfolgen (Lesch/Ecke, 2025). In Reaktion auf eine Häufung von Ausständen im Verkehrssektor griff die Mittelstands- und Wirtschaftsunion MIT der CDU/CSU im Februar 2023 die Initiativen einer gesetzlichen Regulierung von Arbeitskämpfen wieder auf (MIT, 2023).

Nach dem MIT-Vorschlag sollen Warnstreiks und Streiks in der „kritischen Infrastruktur“ nur „nach einem verbindlichen abgeschlossenen Schlichtungsverfahren durchgeführt werden“ können. Zudem werden Ankündigungsfristen von vier Tagen, Regelungen zur Urabstimmung und Regelungen zur Grundversorgung in bestreikten Bereichen gefordert. Die FDP legte im Juli 2024 ebenfalls ein Positionspapier für eine Regulierung des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur vor (FDP, 2024). Das Papier empfiehlt, den „gesetzgeberische(n) Spielraum“ zu nutzen, um „die Interessen von unbeteiligten Dritten im Hinblick auf die Ausführung von Streiks angemessen zu berücksichtigen und sicherzustellen.“ Dadurch soll erreicht werden, „dass die Verhältnismäßigkeit von Streiks gewahrt wird“. Konkret wird vorgeschlagen, dass die Tarifvertragsparteien zu Beginn der Tarifverhandlungen eine Schlichtungsvereinbarung treffen, die den konkreten Ablauf des Schlichtungsverfahrens sowie das Berufungsverfahren für die Schlichter abbilden sollte. Die Schlichtung ist obligatorisch: Sobald eine Seite nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen ein Schlichtungsverfahren beantragt, muss sich die andere Seite darauf einlassen. Darüber hinaus müssen „alle Formen von Streiks“ mindestens 72 Stunden vorher angekündigt und eine Notdienstregelung getroffen werden (bei der mindestens 50 Prozent des Betriebs aufrechterhalten bleiben). Auf jeden Streik soll eine Abkühlungsphase folgen, deren Dauer der Ankündigungsfrist entspricht. Schließlich werden Warnstreiks auf maximal vier Stunden begrenzt.

Es fällt auf, dass sich die vorliegenden Initiativen auf den Bereich der kritischen Infrastruktur beschränken. Da die Rechtsprechung hinsichtlich der Entscheidung über Art und Dauer des Streiks den Gewerkschaften einen großen Spielraum einräumt (Giesen, 2022), „wird faktisch auch die Entscheidung über den auf die Arbeitgeberseite ausgeübten Druck beinahe ausschließlich dem jeweiligen Streikträger überlassen“ (Oldenhaver/Buchholz, 2024, 1015). Da der Gesetzgeber auch den Einsatz von Zeitarbeitskräften verbietet, kommt eine Fortsetzung der Betriebstätigkeit im Streikfall häufig nicht in Frage. Insgesamt hat sich das Verhandlungsgleichgewicht durch die jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung „deutlich zugunsten der Gewerkschaften verschoben“ (ebd., 1015; siehe ausführlicher Giesen, 2021; 2022; Stoffels, 2022; Höpfner/Schneck, 2022a; 2022b). Das gilt auch außerhalb der Daseinsvorsorge. In der Industrie können Streiks aufgrund der verflochtenen Lieferketten schnell zu großen Störungen und enormen wirtschaftlichen Schäden führen. Die IG Metall hat auf ihrem Gewerkschaftstag 2015 sogenannte Tagesstreiks beschlossen, mit denen einzelne Unternehmen ganztägig bestreikt werden. Diese Tagesstreiks werden „als eine neue Eskalationsstufe“ bezeichnet, die „in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden“ müssen (IG Metall, 2015, 239). Auch wenn negative Drittwirkungen begrenzt sein mögen, entstehen wirtschaftliche Schäden, zumal die Tagesstreiks über das Maß der früheren Warnstreiks deutlich hinausgehen und bereits in einem

frühen Stadium verhandlungsbegleitend eingesetzt werden, um den Druck auf den Arbeitgeberverband zu erhöhen.² Auch produzierende Unternehmen haben ein Interesse daran, dass vor dem Ausrufen von Tagesstreiks alle friedlichen Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden. Die Frage, ob der Arbeitskampf wirklich dem Ultima-Ratio-Gedanken folgt, stellt sich für die gesamte Wirtschaft.

Die im Mittelpunkt der verschiedenen Initiativen zur gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfes stehende Schlichtung verfolgt den Zweck, „überflüssige“ Arbeitskämpfe zu verhindern³ und die Tarifvertragsparteien durch einen Schlichter bei der Suche nach einem für alle Beteiligten annehmbaren Kompromiss zu unterstützen (Höpfner, 2018, 288).⁴ Damit stellt eine verpflichtende Schlichtung ein zentrales Instrument zur Stärkung des Ultima-Ratio-Gedankens dar. In einigen Branchen haben die Tarifvertragsparteien entsprechende Vereinbarungen getroffen, die den genaueren Ablauf einer Schlichtung regeln. Über solche Schlichtungsabkommen verfügen aber längst nicht alle Branchen. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist, die unterschiedlichen Schlichtungsmechanismen miteinander zu vergleichen, Determinanten des Schlichtungserfolgs zu identifizieren und einen etwaigen Reformbedarf abzuleiten. Damit soll der laufenden politischen Debatte über eine obligatorische Schlichtung ein empirisches Fundament gegeben werden, auf deren Basis rechtspolitische Schlussfolgerungen gezogen werden können. Dazu wird zunächst ein Blick auf zentrale historische Schlichtungsdebatten der Nachkriegsepoche geworfen. Anschließend wird aus einer theoretischen Perspektive heraus diskutiert, inwieweit eine Schlichtung zu einer Befriedung von Tarifkonflikten beitragen kann. Es folgt eine vergleichende Übersicht tarifvertraglicher Schlichtungsvereinbarungen und eine quantitative Analyse des Schlichtungserfolgs. Grundlage bildet eine Datenbank, aus der fast 400 Tarifkonflikte in zwanzig zentralen Branchen ausgewählt wurden (Lesch/Eckle, 2024, 6 f.). Ergänzend werden die Ergebnisse einer qualitativen Analyse dargestellt. Dazu wurden zehn leitfadengestützte Experteninterviews mit Schlichtern geführt.

2 Politische Schlichtungsdebatten

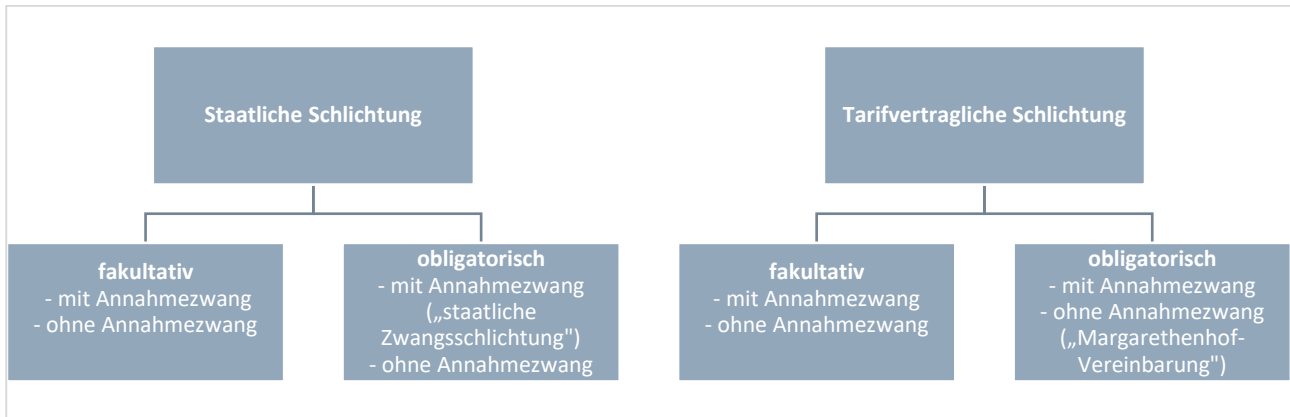
2.1 Definition und Organisation der Schlichtung

Anknüpfend an den im Arbeitsrecht und in der Sozialpolitik üblichen Sprachgebrauch versteht Raupach (1964, 31) unter Schlichtung „Einrichtungen und Maßnahmen (...), die der friedlichen Beilegung (bzw. dem Versuch der friedlichen Beilegung) von arbeitsrechtlichen Gesamtstreitigkeiten (zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über den Abschluss oder die Erneuerung von Gesamtvereinbarungen) in denjenigen Fällen zu dienen bestimmt sind, in denen die Tarifverhandlungen nicht zum Abschluss einer Gesamtvereinbarung geführt haben.“ Keller (1985, 119) definiert die Schlichtung etwas konziser als „ein Verfahren zur Beilegung von kollektiven Regelungsstreitigkeiten zumeist durch Intervention eines am Konflikt unbeteiligten Dritten“.

² Bei den im Februar 2018 erstmals durchgeführten Tagesstreiks in der Metall- und Elektro-Industrie entstanden nach Schätzungen Umsatzausfälle in Höhe von 771 bis 890 Millionen Euro (Lesch, 2018).

³ „Überflüssig“ sind solche Arbeitskämpfe, „die für eine funktionierende Tarifautonomie nicht erforderlich sind“ (Höpfner, 2018, 255).

⁴ Denkbar ist die Berufung eines Schlichters, der als Einzelschlichter agiert oder die Benennung von zwei Schlichtern, die als Doppelschlichter vermitteln. Wenn im Folgenden von „Schlichter“ gesprochen wird, sind beide Möglichkeiten gemeint. Geht es um einen bestimmten Typ, wird dieser explizit genannt.

Abbildung 2-1: Schlichtungsverfahren


Quelle: eigene Darstellung

Ein Schlichtungsverfahren kann auf unterschiedliche Weise organisiert werden (Keller, 1975, 117): staatlich oder autonom über die Tarifvertragsparteien (Abbildung 2-1). Bei tariflichen Schlichtungsverfahren entscheiden die Tarifvertragsparteien selbst, ob sie eine Schlichtung vereinbaren und wie diese im Einzelnen ausgestaltet werden soll. Wird eine tarifliche Schlichtung vereinbart, kann sie fakultativ oder obligatorisch sein.

Bei einer fakultativen Schlichtung kommt es nach einer für gescheitert erklärten Tarifverhandlung nur dann zu einer Schlichtung, wenn sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigen und mindestens eine der beiden Parteien einen entsprechenden Antrag stellt. Jede Seite hat ein Vetorecht, mit dem sie eine Schlichtung verhindern kann. Bei einer obligatorischen Schlichtung ist hingegen nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen und vor der Durchführung von Streiks ein Schlichtungsverfahren vorgeschrieben (Schlichtungszwang). Das kann über eine Schlichtungsautomatik oder durch einen Einlassungszwang geregelt werden. Ein Einlassungszwang räumt einer Partei das Recht ein, auch gegen den Willen der anderen ein Schlichtungsverfahren in Gang zu setzen. Eine fakultative Schlichtung kann ebenso wie eine obligatorische Schlichtung einen Annahmewang vorsehen. In diesem Fall ist ein Schlichtungsspruch verbindlich und beide Tarifvertragsparteien müssen den Schlichtungsspruch akzeptieren. Besteht kein Annahmewang, stellt der Schlichtungsspruch lediglich einen Einigungsvorschlag dar, der erst die Wirkung eines Tarifvertrags bekommt, wenn beide Seiten ihn annehmen.

Grundlage der tariflichen Schlichtungsabkommen ist die zwischen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im September 1954 getroffene „Margarethenhof-Vereinbarung“ (o. V., 1954, 383 f.; Schelp, 1955, 9 f.; Unterseher, 1971, 281; Keller, 1975, 121 f.; Höpfner, 2018, 276). Die beiden Dachverbände hatten schon Anfang 1950 eine ähnliche Vereinbarung in Hattenheim getroffen (Schelp, 1955, 7). Dieses Abkommen machte aber wenig Schule (Schelp, 1955, 8; Raupach 1964, 77). Das änderte sich mit der Margarethenhof-Vereinbarung. War vor dem Abkommen lediglich in der Chemischen Industrie ein tarifliches Schlichtungsabkommen vereinbart, das allerdings wenig mit dem Hattenheimer Muster gemein hatte, folgten 1955 mit der IG-Metall, der IG Bau-Steine-Erden, der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zentrale Gewerkschaften (Raupach, 1964, 83; Unterseher, 1971, 280). 1956 waren etwa 8,7 Millionen Arbeitsverhältnisse von der tariflich vereinbarten Schlichtung erfasst (Unterseher, 1971, 281). Die vier wichtigsten Elemente der Margarethenhof-Vereinbarung waren die Einrichtung tariflicher Schlichtungsstellen mit paritätischer Besetzung ohne neutralen Vorsitzenden, die automatische Befassung der Schlichtungsstelle mit einem Konflikt nach

dem Scheitern von Tarifverhandlungen, die Verlängerung der aus dem ablaufenden und neu zu verhandelnden Tarifvertrag herrührende Friedenspflicht bis zum ergebnislosen Ende der Schlichtung und die Unverbindlichkeit des Schlichtungsspruchs, außer die Tarifvertragsparteien erklären vor dem Schlichtungsverfahren, dass sie sich dem Spruch unterwerfen (Raupach, 1964, 80; Unterseher, 1971, 281). Die „Margarethenhof-Vereinbarung“ entsprach damit einer obligatorischen Schlichtung ohne Annahmepflicht des Schlichterspruchs (Höpfner, 2018, 276).

Bei einer durch den Staat per Gesetz organisierten Tarifschlichtung (staatliche Schlichtung) bestehen dieselben Alternativen. Fakultative staatliche Schlichtungsinstanzen werden auf Antrag der Tarifparteien tätig. Ein Beispiel ist die auf dem immer noch gültigen Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. August 1946 basierende landesrechtliche Regelung in Nordrhein-Westfalen (Höpfner, 2018, 274). Das Kontrollratsgesetz legt unter anderem fest, dass die obersten Landesbehörden eine (oder mehrere) geeignete Person(en) benennen, um die Schaffung eines vereinbarten Verfahrens zur Schlichtung von Tarifverträgen und eines Verfahrens zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihren Organisationen zu fördern (Fröhlich, 1949, 43 ff.; Schelp, 1955, 6). In Nordrhein-Westfalen wird diese Funktion von einem Landeschlichter ausgeübt, der sowohl bei Tarifkonflikten auf Branchen- und Firmenebene als auch bei Konflikten zwischen Betriebsparteien einsetzbar ist. Der Einsatz des Landeschlichters versteht seine Rolle als „unparteiischer und neutraler Moderator“, der in einer „Vielzahl von Fällen erfolgreich“ war (Pollmeyer, 2008, 466). Bei der obligatorischen Schlichtung ist eine staatliche Schlichtungsinstanz zwingend vorgeschrieben. Im südbadischen Teil Baden-Württembergs sieht die Landeschlichtungsordnung ein solches Verfahren in Gestalt eines Einlassungszwangs vor. In der Schlichtungspraxis wurde davon regelmäßig Gebrauch gemacht (Höpfner, 2018, 273). Ist der Schlichterspruch – wie in der Schlichtungsverordnung aus dem Jahr 1923 geregelt – im Rahmen einer obligatorischen staatlichen Schlichtung verbindlich, spricht man von einer staatlichen Zwangsschlichtung. Auch im Landeschlichtungsgesetz von Baden war eine Verbindlicherklärung des Schlichterspruchs vorgesehen. Davon wurde aber nur in wenigen Ausnahmefällen Gebrauch gemacht (Schelp, 1955, 7).

2.2 Schlichtungsdebatte der 1950er Jahre und Margarethenhof-Vereinbarung

Das Schlichtungswesen war in Deutschland zunächst eine nur wenig erprobte Institution (Höpfner, 2018, 256 ff.; Lesch/Schneider/Vogel, 2021, 232 f.). Im deutschen Kaiserreich konnte eine Schlichtung lediglich auf freiwilliger Basis zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Es gab kein staatlich organisiertes Schlichtungswesen. Das änderte sich mit dem sogenannten Hilfsdienstgesetz aus dem Jahr 1916 (Fröhlich, 1949, 42; Schelp, 1955, 4). Um die Kriegswirtschaft nicht durch Arbeitskämpfe zu belasten, sah das Gesetz zur Beilegung von Tarifkonflikten die Einrichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen sowie die Bereitstellung von regionalen Schlichtungsstellen vor. Im Zuge des Stinnes-Legien-Abkommens vom November 1918, in dem die Arbeitgeber die Gewerkschaften erstmals offiziell als rechtmäßige Vertreter der Arbeitnehmer anerkannten (Krüger, 2018), wurde auch ein System tariflicher Schlichtung beschlossen. Damit standen die tarifliche und die staatliche Schlichtung zunächst nebeneinander. Die im Dezember 1918 verabschiedete Tarifvertragsverordnung stärkte das System der tariflichen Schlichtung rein rechtlich, im Laufe der frühen 1920er Jahre spielte die staatliche Schlichtung für die Schlichtungspraxis aber eine zunehmende Rolle. Mit der Einführung einer Schlichtungsverordnung (SVO) im Jahr 1923 wurde die tarifautonome Schlichtung dann obsolet (Lesch/Schneider/Vogel, 2021, 237 f.). Die SVO räumte dem Reichsarbeitsminister weitgehende Befugnisse ein. Er konnte im Falle einer Schlichtung eine Verbindlicherklärung abgeben, durch die der Schiedsspruch rechtlich bindend wurde. Mit dieser „staatlichen Zwangsschlichtung“ änderte sich das

Verhältnis zwischen dem Staat und den Tarifvertragsparteien. Der autonome Einigungswillen der Tarifvertragsparteien nahm kontinuierlich ab (Lesch/Schneider/Vogel, 2021, 248). Der Staat übernahm die Rolle einer Ersatztarifpartei mit der Folge, dass unliebsame Schlichtungsregelungen von Arbeitgebern wie Gewerkschaften der Reichsregierung zugeschoben wurden. Durch die mangelnde Konsensfähigkeit fielen die Tarifvertragsparteien in den politischen Wirren der frühen 1930er Jahre als politische Stabilisatoren aus. Während der nationalsozialistischen Diktatur übernahmen sogenannte Treuhänder der Arbeit die Regelung der Arbeitsbedingungen. Eine Schlichtung war nicht vorgesehen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg kam mit dem „Wiedererwachen des kollektiven Arbeitsrechts“ auch die Schlichtung wieder auf die politische Agenda, sodass sich schon 1946 der Alliierte Kontrollrat (der als oberste Besatzungsbehörde die Regierungsgewalt ausübte und dazu sogenannte Kontrollratsgesetze und andere Direktiven erließ) dieser Materie annahm (Schelp, 1955, 6). Im August 1946 wurde mit dem Kontrollratsgesetz (KRG) Nr. 35 eine Schlichtungsregelung getroffen. Sie räumte der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Schlichtung gegenüber einer staatlichen Schlichtung den Vorrang ein. Eine autonome Schlichtung sollte die Zustimmung beider Tarifvertragsparteien voraussetzen und ein Schlichterspruch sollte nur verbindlich sein, wenn beide Seiten damit einverstanden waren oder seine Annahme vorher vereinbart hatten. Damit entsprach das KRG einer fakultativen Schlichtung ohne Annahmewang. Es enthielt demnach keinerlei Zwangselemente. Auf Basis des KRG kam es zu einigen landesrechtlichen Schlichtungsvorschriften (Schelp, 1955, 7; Höpfner, 2018, 267 ff.). Die dort angelegten Schlichtungsverfahren waren aber von untergeordneter Bedeutung. Sie wurden spätestens 1955 von den freiwillig vereinbarten Verfahren „entweder quantitativ überlagert oder faktisch ganz abgelöst“ (Unterseher, 1971, 280).

Da mit dem KRG die Schlichtung lediglich auf Landesebene geregelt worden war (Schelp, 1955, 7), kam es im Jahr 1948/49 in der britischen und US-amerikanischen Besatzungszone (Bizone) unter dem Direktor der Verwaltung für Arbeit zu Vorarbeiten zur Schaffung eines Schlichtungsgesetzes auf Überlandesebene. Ein von der Verwaltung für Arbeit im November 1948 vorgelegter Entwurf zur Neuregelung und Vereinheitlichung der gesetzlichen Schlichtung in der Bizone sah wie die SVO von 1923 weitgehende Möglichkeiten zur Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen vor (Raupach, 1964, 76). Dies stieß bei den Tarifvertragsparteien auf Ablehnung. Nachdem sie zunächst an den Schlichtungsregelungen mitgearbeitet hatten, fassten sie nun den Entschluss, eine staatliche Schlichtungsordnung durch tarifvertragliche Schlichtungsklauseln möglichst zu vermeiden (Schelp, 1955, 7; Ziegler, 1960, 102; Raupach, 1964, 76). Sie machten schon im April 1949 einen eigenen Entwurf öffentlich (o. V., 1949, 177). Die Verwaltung für Arbeit stellte ihre Pläne daraufhin zurück und im Januar 1950 wurde zwischen den Dachorganisationen DGB und BDA die oben erwähnte Hattenheimer Vereinbarung getroffen. Darin verpflichteten sich die Dachorganisationen, sich für tarifliche Schlichtungsregelungen einzusetzen. Gleichzeitig fügten sie den Entwurf einer tariflichen Schlichtungsordnung bei, der als Muster für die tarifliche Regelung gedacht war (Schelp, 1955, 7).

Durch die Gründung der Bundesrepublik Deutschland waren die Zuständigkeiten inzwischen auf das Bundesministerium für Arbeit (BMA) übergegangen. Nachdem das Hattenheimer Abkommen wenig Wirkung entfaltet hatte, entschloss sich das BMA Ende 1950, die Überlegungen einer überregionalen (bundesweiten) Schlichtungsregelung wieder aufzunehmen. Dazu wurden „Vorläufige Grundsätze für einen Entwurf eines Schlichtungsgesetzes“ ausgearbeitet, die allerdings keinen amtlichen Entwurf eines Schlichtungsgesetzes darstellten, sondern als Diskussionsgrundlage gedacht waren (o. V., 1951, 16; Raupach, 1964, 78, 101). Raupach (1964, 78) interpretiert diesen BMA-Vorstoß dahingehend, dass „sich die Vermutung nicht von der Hand weisen“ lasse, dass „auf diese Weise die Tarifparteien auf die – drohende – Möglichkeit einer

bundesgesetzlichen Regelung der Schlichtungsmaterie (...) für den Fall aufmerksam gemacht werden sollten, dass sie das tarifliche Schlichtungswesen nicht genügend ausbauen“ (Raupach, 1964, 78).

Aus dem Protokoll der Bundesregierung zur 91. Kabinettsitzung ergibt sich, dass die Bundesregierung bereits im August 1950 der Auffassung war, dass „eine staatliche Schlichtungsordnung unbedingt erforderlich ist“ (Bundesarchiv, 1950a, 8). Der damalige Bundesarbeitsminister Anton Storch sah in der 101. Kabinettsitzung Anfang Oktober 1950 ein staatliches Schlichtungswesen als „zweckmäßig“ an (Bundesarchiv, 1950b, 3), worauf die Bundesregierung den Bundesarbeitsminister in der 102. Kabinettsitzung beauftragte, „so bald wie möglich einen Gesetzentwurf über eine Schlichtungsordnung vorzulegen“ (Bundesarchiv, 1950c, 7). Im September 1951 richtete auch die CDU-Fraktion des hessischen Landtages einen Dringlichkeitsantrag an die SPD-geführte Landesregierung, die Bundesregierung zum Erlass eines Schlichtungsgesetzes aufzufordern. In der 178. Kabinettsitzung wurde der Antrag thematisiert und der Bundesarbeitsminister aufgefordert, in einer Vorlage die für und gegen die Einführung einer Schlichtung sprechenden Gründe zusammenzustellen. Eine Vorlage wurde dem Kabinett allerdings nicht zugeleitet. Stattdessen hielt der Minister dem Kabinett im Februar 1953 einen Vortrag (Bundesarchiv, 1951, 12). In der anschließenden Aussprache kam der Bundesminister zu dem Ergebnis, dass nach seiner Auffassung „erhebliche Bedenken gegen die Wiedereinführung des staatlichen Schlichtungswesens bestehen“ (Bundesarchiv, 1953, 7). Das Kabinett schloss sich dieser Ansicht an und beschloss, zunächst die weitere Entwicklung abzuwarten.

Obwohl der damalige DGB-Vorsitzende Walter Freitag seine Mitgliedsgewerkschaften immer wieder auf die Dringlichkeit der Verwirklichung der Hattenheimer Beschlüsse hinwies, blieben die Mitgliedsgewerkschaften mehr oder weniger untätig. Erst durch einen Anstoß des Bundespräsidenten Theodor Heuss trafen sich die Dachverbände dann im September 1954, um mit dem „Margarethenhof-Abkommen“ eine neue tarifvertragliche Mustervereinbarung zu beschließen (Ziegler, 1960, 102). Diese Vereinbarung war zwar nicht für die Mitgliedsorganisationen der Dachverbände verbindlich, da weder die BDA noch der DGB die Möglichkeit besaßen, ihre Mitgliedsverbände bindend zur Aufnahme von Schlichtungsklauseln in die einzelnen Manteltarifverträge zu verpflichten (Raupach, 1964, 81). Es führte jedoch dazu, dass mehr tarifliche Schlichtungsabkommen vereinbart wurden (siehe Kapitel 2.2). Der DGB-Vorsitzende erklärte zum Abschluss der „Margarethenhof-Vereinbarung“ gegenüber der Deutschen Nachrichtenagentur (dpa), dass „die Empfehlungen ausgearbeitet worden seien, weil nach seiner Auffassung sonst die Gefahr der Einführung einer staatlichen Schlichtungsordnung bestanden hätte“ (o. V., 1954, 383). Faktisch hatte die latente Drohung der Bundesregierung, ein staatliches Schlichtungswesen einzuführen, autonome Regelungen der Tarifvertragsparteien bewirkt. Diese Drohung wurde aufrechterhalten: Im Oktober 1954 sprach sich Bundesarbeitsminister Anton Storch vor dem DGB-Bundeskongress „gegen eine staatliche Schlichtung in Tariffragen“ aus, forderte die Gewerkschaften aber gleichzeitig auf, „mit den Arbeitgebern eine freie Schlichtung zu vereinbaren“. Für den Fall, dass dies nicht erreicht werde, „lasse sich eine Staatschlichtung auf Dauer nicht verhindern“ (dpa, 1954).

Nach dem Streik in der schleswig-holsteinischen Metall- und Elektro-Industrie 1956/57 geriet die tarifliche Schlichtung in eine erste Krise. Über die Streitfrage, ob eine Urabstimmung bereits eine Kampfmaßnahme darstelle, kam es zu einem Zerwürfnis zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft. Die IG Metall kündigte das Schlichtungsabkommen zum 30. Juni 1959. Die IG Textil und Bekleidung beschritt denselben Weg und kündigte ihr Abkommen für die Textil- und Bekleidungsindustrie zum 31. Dezember 1960 (Raupach, 1964, 84 f.) Damit begann die politische Debatte über ein gesetzliches Schlichtungsrecht erneut. Initiativen der FDP in den Jahren 1957 (zweimal) und 1960, die Schlichtung gesetzlich zu regeln, wurden aber entweder zurückgezogen (1957) oder vom Deutschen Bundestag abgelehnt. Nach Ansicht des ab 1957 amtierenden, zweiten

Bundesarbeitsministers, Theodor Blank, war das Verhältnis der Tarifvertragsparteien bei der Regelung der tariflichen Schlichtung im Ganzen gesehen als „zufriedenstellend“ zu bewerten. Dies gebe dem Staat „keine Veranlassung, das Tarifvertragsgesetz durch Bestimmungen über eine amtliche Schlichtung zu ergänzen“ (Raupach, 1964, 105). Im Mai 1961 beschloss die Mehrheit des Deutschen Bundestages stattdessen, einen Appell an die Tarifvertragsparteien zu richten, die tarifliche Schlichtung weiter auszubauen (Raupach, 1964, 108 ff.). Damit schwächte sie ihre zuvor verfolgte Linie einer latenten Drohung ab.

2.3 Die Kluncker-Runde und Schlichtungsdebatte der 1970er Jahre

Nach der sogenannten Kluncker-Runde folgte in den 1970er Jahren eine weitere politische Debatte über das Schlichtungsrecht, die sich allerdings auf den Öffentlichen Dienst beschränkte. Bei der Kluncker-Runde handelt es sich um eine im Öffentlichen Dienst 1973/74 ausgetragene Tarifrunde, die zu einem dreitägigen Arbeitskampf führte und das öffentliche Leben schwer beeinträchtigte (Führer, 2017, 339 ff.). Hintergrund war eine hohe Inflation, mit der die Bonner Republik in den frühen 1970er Jahren zu kämpfen hatte. Gleichzeitig standen die Gewerkschaften unter einem enormen Druck: In den sogenannten Septemberstreiks hatten Beschäftigte 1969 eigenmächtig zu „wilden Streiks“ aufgerufen, um außerhalb der regulären Tarifrunden für Lohnerhöhungen zu kämpfen (Schneider, 2000, 349 ff.; Kittner, 2005, 684 ff.). Um die Kontrolle über die Lohnentwicklung und das Streikgeschehen zurückzugewinnen, sahen sich die Gewerkschaften gezwungen, lohnpolitisch in die Offensive zu gehen. In diese Offensive platze dann im Herbst 1973 die erste Ölpreiskrise hinein. Am 6. Oktober 1973, dem jüdischen Versöhnungstag Jom Kippur, griffen ägyptische und syrische Truppen Israel an. Gleichzeitig beschlossen die in der OPEC organisierten erdölexportierenden arabischen Staaten ein Ölembargo. Mit diesem Embargo sollte die Unterstützung Israels durch die westlichen Industrieländer geschwächt werden (Rafael, 1984, 373 ff.).

In dieser Gemengelage fiel dem Öffentlichen Dienst Anfang 1974 eine Vorreiterrolle in den Tarifverhandlungen zu. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr (ÖTV) forderte 15 Prozent mehr Geld, mindestens aber 185 DM plus ein für alle Beschäftigten einheitliches Urlaubsgeld in Höhe von 300 DM (Führer, 2017, 358). Damit geriet die Gewerkschaft auf Konfrontationskurs zur sozial-liberalen Bundesregierung unter Bundeskanzler Willy Brandt. Nachdem die Inflationsrate in den Wintermonaten 1973/74 auf knapp 8 Prozent angestiegen war, erwartete die Bundesregierung, dass möglichst niedrige Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst dazu beitragen, die Inflation nicht weiter anzuzukochen. Es wurde befürchtet, dass ein ausufernder Abschluss im Öffentlichen Dienst auch eine Signalwirkung für andere Branchen habe (Führer, 2017, 355). Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik schaltete sich ein Bundeskanzler in die Tarifverhandlungen ein. Schon am 29. November 1973 stellte Willy Brandt in einer Regierungserklärung vor dem Deutschen Bundestag fest: „Vorstellungen und Wünsche, wie wir sie in diesen Tagen zugunsten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes gehört haben, können nicht verwirklicht werden. Über 10 %, gar 15 %, nachdem soeben erst das 13. Monatsgehalt beschlossen wurde, – dies lässt sich vernünftigerweise nicht darstellen. Man sollte dabei bitte auch die qualifizierte Sicherheit der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht übersehen“ (Brandt, 1973, 3.912).

Die Marke von 10 Prozent wurde in den nachfolgenden Monaten mehrfach vom Kanzler bekräftigt. Die ÖTV aber war gewillt, ihre Forderung möglichst durchzusetzen. Da kein tarifliches Schlichtungsabkommen bestand, kam es nach diversen Warnstreiks Anfang Februar 1974 zu einer Urabstimmung, in der sich 91 Prozent der Teilnehmer für einen Erzwingungsstreik aussprachen. Nach drei Streiktagen mit bis zu 250.000 Streikenden und massiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens – nicht nur Müllabfuhr, Post oder Nahverkehr

waren betroffen, sondern auch Ämter und Schulen waren geschlossen, zudem war die Fernwärme unterbrochen und in einigen Städten kam es zu stundenweisen Stromsperrern – knickten die Arbeitgeber ein. In den frühen Morgenstunden des 14. Februar stand das Ergebnis fest: Die Löhne wurden um 11 Prozent, mindestens aber um 170 DM angehoben.

Nach allgemeiner Auffassung hatte sich die ÖTV damit durchgesetzt. Allerdings „beschädigte“ der Tarifabschluss „nachhaltig das Renommee Willy Brandts“ (Führer, 2017, 339) und löste eine öffentliche Debatte über eine Reform des Streikrechts aus. Den Anstoß zu dieser Debatte lieferte nach Führer (2017, 426) eine bereits 1970 eingerichtete Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, die im Frühjahr 1973 ihren Abschlussbericht vorlegte (Studienkommission, 1973, 1, 13). In ihrem Abschlussbericht werteten die Experten Arbeitsniederlegungen und deren Androhung in öffentlichen Betrieben mit Monopolcharakter als „Nötigung [...], vor der die Allgemeinheit kapitulieren muss“, die vor allem sozial schwache Bürger treffe (Studienkommission, 1973, 348). Der Staat könne daher nicht zulassen, dass „die Funktionszuverlässigkeit seiner Leistungssysteme durch seine eigenen Personalkräfte in Frage gestellt wird“ (Studienkommission, 1973, 348). Zwar verzichtete man in dem Bericht darauf, geeignete Maßnahmen zu empfehlen. Führer (2017, 426) betont jedoch, diese Lücke habe sich von selbst geschlossen: „Sowohl Politiker als auch weitere Juristen und Interessenorganisationen wie etwa der ‚Bund der Steuerzahler‘ sowie Arbeitskreise der CDU und die sogenannten Fünf Weisen im wirtschaftlichen ‚Sachverständigenrat‘ der Bundesregierung riefen unisono nach einem Streikverbot für alle Beschäftigten von Bund, Ländern und Gemeinden. Deren Löhne und Gehälter sollten künftig entweder in obligatorischen und bindenden Schlichtungsverfahren oder [...] von unabhängigen Expertengremien festgelegt werden.“

Tatsächlich kritisierte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) nach dem Arbeitskampf und dem hohen Lohnabschluss, den er für gesamtwirtschaftlich nicht vertretbar hielt, dass „die Legitimation der Tarifautonomie für den Bereich des öffentlichen Dienstes [...] wegen der Vorgänge des Jahres 1974 in ein schiefes Licht geraten [ist]“. Die Entscheidung über die Vergütung der Staatsdiener aus Steuergeldern sollte nicht „wesentlich davon bestimmt sein, welchen Widerstand Verhandlungspartner, die selbst von dem Kreis der Interessenten nicht unabhängig sind, dem Drängen eben dieser Interessenten entgegensetzen können“ und auch nicht dadurch, dass die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst keinen Verhaltensrisiken ausgesetzt sind, „die anderswo der Markt den Tarifpartnern in der Form der Arbeitsplatzrisiken einerseits und der Gewinnrisiken andererseits zuweist, und damit [...] die Verhandlungssituation in Balance hält“ (SVR, 1974, 138 Ziff. 348). Eine Forderung, einem Arbeitskampf eine obligatorische Schlichtung vorzuschlagen lässt sich – entgegen der Behauptung Führers – hieraus allerdings nicht ableiten. Deutlicher wurde hingegen das Karl-Bräuer-Institut des Bundes der Steuerzahler. Es sprach sich dafür aus, dass „Arbeitskampfmaßnahmen im öffentlichen Dienst ausgeschlossen werden oder dass zumindest auch im öffentlichen Dienst ein Schlichtungsverfahren institutionalisiert wird“ (Borell, 1974, 80). Nach Berichten des Wochenmagazins „stern“ wollte auch Bundeskanzler Willy Brandt für den Öffentlichen Dienst eine gesetzliche Regelung der Schlichtung. Außerdem sollte sichergestellt werden, dass der Öffentliche Dienst die jährlichen Lohnrunden nicht eröffne (Hanau, 1974, 112).

Anfang April 1974 vereinbarten der ÖTV-Vorsitzende Heinz Kluncker und der Bundeskanzler dann in einem persönlichen Gespräch, künftig auch für die Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst ein Schlichtungsverfahren möglich zu machen (Führer, 2017, 429). Nachdem Willy Brandt Anfang Mai 1974 im Zuge der Spionageaffäre um seinen persönlichen Referenten Günter Guillaume zurückgetreten war, setzte der neue Bundeskanzler Helmut Schmidt das Thema zügig wieder auf die Tagesordnung. Auf der Arbeitgeberseite sprachen

sich auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) im Sommer 1974 für ein tarifliches Schlichtungsabkommen aus.

Inzwischen hatten sich die Bundesregierung und die ÖTV-Führung „insgeheim schon längst verständigt“ (Führer, 2017, 429). Der Hamburger Innensenator Heinz Ruhnau erarbeitete einen detaillierten Entwurf, auf deren Grundlage dann im Juli 1974 vertrauliche Verhandlungen aufgenommen wurden (Führer, 2017, 429 ff.; Bundesarchiv, 1974a, 11). Nachdem sich das Bundesministerium des Innern, die TdL und die VKA mit der ÖTV und der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) im Oktober 1974 auf wesentliche Inhalte der Schlichtungsvereinbarung einigen konnten, informierte Bundesinnenminister Werner Maihofer Ende November 1974 das Bundeskabinett und kündigte an, dass der Entwurf der Vereinbarung am 12. Dezember 1974 zwischen den Tarifpartnern verhandelt werden solle (Bundesarchiv, 1974a, 11). Das dann tatsächlich vereinbarte erste tarifliche Schlichtungsabkommen für den Öffentlichen Dienst sah einen Einlassungszwang und eine Schlichtungskommission mit einem unparteiischen Schlichter als Vorsitzendem vor. Während des Schlichtungsverfahrens und der anschließenden neuen Tarifverhandlungen (über die Annahme oder Ablehnung des Schlichtungsvorschlags) bestand eine Friedenspflicht (Bundesarchiv, 1974b, 4).

Nach Führer (2017, 428) sah die ÖTV in der „bedrängten politischen Situation“ nach ihrem Streik vom Februar 1974 „nur eine Möglichkeit, sich zu wehren“, indem sie eine tarifliche Schlichtungsvereinbarung akzeptierte. Im persönlichen Gespräch mit dem neuen Bundeskanzler Helmut Schmidt erklärte Kluncker im September 1974, er wolle mit den Verhandlungen über ein tarifliches Schlichtungsabkommen autoritäre Reformen verhindern, die den Arbeitgeber direkt oder indirekt das Recht zugestehen wollten, nicht nur die Bezüge der Beamten, sondern auch die Entgelte der Tarifbeschäftigten durch politischen Beschluss festzulegen (Führer, 2017, 431). Damit führte politischer Druck – wie schon in den 1950er Jahren – zu tarifautonomen Handeln.

2.4 Von der Tarifeinheit zur gesetzlichen Schlichtung

Eine zentrale Grundlage des deutschen Tarifvertragssystems war lange Zeit der 1957 vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Grundsatz der Tarifeinheit (Bundesarbeitsgericht, 1957). Dieser Grundsatz besagte, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag Gültigkeit erlangt. Bei konkurrierenden Tarifverträgen setzte sich immer der sachnähere durch. Nach gängiger Interpretation wurde bei konkurrierenden Tarifverträgen der Tarifvertrag, der den kleineren Teil der Beschäftigten erfasst, verdrängt (Monopolkommission, 2010, 335 f.). In der tarifpolitischen Praxis führte dies zunächst dazu, dass die Gewerkschaften ihren jeweiligen Organisationsbereich untereinander klärten und bei Bedarf Tarifgemeinschaften bildeten. Das galt insbesondere im Verhältnis zwischen den DGB-Mitgliedsgewerkschaften und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft DAG. Aber auch verschiedene bereits als Berufsverbände bestehende sogenannte Spartengewerkschaften waren „Juniorpartner in etablierten langjährigen Verhandlungs- bzw. Tarifgemeinschaften mit Industriegewerkschaften“ (Keller, 2020, 440). Nachdem die DAG zusammen mit vier weiteren DGB-Gewerkschaften im Jahr 2001 zu der neu gegründeten Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fusionierte, strebten verschiedene Berufsgewerkschaften, die zuvor eng mit den großen Gewerkschaften kooperierten, eine eigenständige Tarifpolitik an. Organisationen wie die Vereinigung Cockpit (VC), die Lokführergewerkschaft GDL oder die Ärztegewerkschaft Marburger Bund setzten ab 2001 schrittweise eigenständige Tarifverträge durch. Damit wurde der Grundsatz der Tarifeinheit etwa bei der Deutschen Lufthansa, der Deutschen Bahn oder im Krankenhaussektor „von der Realität aufgebrochen“ (Monopolkommission, 2010, 336). Im Jahr 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht, den Grundsatz der Tarifeinheit nicht länger anzuwenden (Bundesarbeitsgericht, 2010). Bei

konkurrierenden Tarifverträgen konnte sich ein Arbeitnehmer nunmehr auf den Tarifvertrag „seiner“ Gewerkschaft berufen. Für einen Betrieb bedeutete dies, dass für einzelne Beschäftigte derselben Berufsgruppe unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen anzuwenden waren (SVR, 2010, 299).

Durch diese neue Tarifpluralität entstand ein verstärkter Wettbewerb zwischen den etablierten Branchen und den neu aufstrebenden Spartengewerkschaften, die auch als Berufs- oder Berufsgruppengewerkschaften bezeichnet werden. Entsprechend wurde befürchtet, dass sich Lohnforderungen gegenseitig aufschaukeln und es zu einem Überbietungswettbewerb zwischen den Gewerkschaften kommt, der auch mehr Arbeitskämpfe nach sich zieht. Diese Gefahr wurde damit begründet, dass Spartengewerkschaften Berufsgruppen mit Schlüsselpositionen im Betriebsablauf organisieren und dies vornehmlich in bestimmten Sektoren, die sich durch eine vergleichsweise geringe Wettbewerbsintensität und geringere Preiselastizität der Nachfrage auf ihren Märkten auszeichneten (SVR, 2010, 300). Messungen zur Konfliktintensität bei Tarifverhandlungen bestätigten, dass Konflikte von Spartengewerkschaften zum Teil sehr stark eskalierten. Zudem bestanden in Branchen mit rivalisierenden Gewerkschaften kumulierende Konfliktrisiken (Lesch, 2013). Schließlich wurde „davor gewarnt, dass es künftig in einer Abkehr vom bewährten Industrieverbandsprinzip zu einer verstärkten Gründung von Berufsgruppengewerkschaften kommen könnte, was zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens führen und letztlich die Einschränkung der Funktionsfähigkeit des Tarifsystems in Deutschland zur Folge haben könnte“ (Bachmann et al., 2011, 4). In einer gemeinsamen Erklärung setzten sich im Jahr 2010 BDA und DGB dafür ein, dass der Gesetzgeber den Grundsatz der Tarifeinheit wiederherstellen solle (BDA/DGB, 2010). Der DGB verabschiedete sich zwar von dieser gemeinsamen Initiative, dennoch entschloss sich die Bundesregierung, zu handeln. Anfang Juli 2015 wurde der Grundsatz der Tarifeinheit im Rahmen des Tarifeinheitgesetzes (TEG) gesetzlich verankert.⁵ Seitdem gilt bei konkurrierenden Tarifverträgen, die sich in zeitlicher, räumlicher, fachlicher oder persönlicher Hinsicht unterscheiden, das sogenannte Mehrheitsprinzip. Anwendung findet danach der Tarifvertrag der Gewerkschaft, die im Betrieb zum Zeitpunkt eines Tarifabschlusses die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.

Eine alternative Reaktion auf die potenziellen Gefahren, die von dem Wegfall des Grundsatzes der Tarifeinheit ausgingen, bestand in dem Vorschlag, für Bereiche der kritischen Infrastruktur oder Daseinsvorsorge ein Arbeitskämpfrecht zu kodifizieren. Die Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung rief im Jahr 2011 eine Professoren-Initiative mit dem Ziel ins Leben, einen Gesetzesvorschlag für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge zu entwickeln. In der Begründung wird darauf verwiesen, dass auch im Falle einer gesetzlichen Neuregelung für das Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge für die „Unternehmen im Bereich der Daseinsvorsorge spezifische Probleme“ blieben (CFvW, 2012b). Arbeitskämpfmaßnahmen hätten dort „erhebliche Konsequenzen für die Allgemeinheit, sei es in der Gesundheitsversorgung oder bei Verkehrsunternehmen.“ Der Blick in Länder wie die USA, Frankreich, Italien und Spanien zeige, dass der Arbeitskampf auch dort besonderen Regelungen unterworfen sei (CFvW, 2012b). Der Professorenentwurf (CFvW, 2012a; Franzen/Thüsing/Waldhoff, 2012) sieht unter anderem eine Ankündigungsfrist von Streiks, die Sicherstellung einer Grundversorgung der Bevölkerung, Regeln zur Urabstimmung und ein verbindliches Schlichtungsverfahren vor. Die Streiklust der Berufsgruppengewerkschaften sollte durch ein Repräsentativitätsquorum kanalisiert werden (die erhobenen Tarifforderungen müssen auf mindestens 15 Prozent der Arbeitsverhältnisse in dem betroffenen Unternehmen oder der Branche angewandt werden).

⁵ Vgl. Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz) vom 3.7.2015, in: Bundesgesetzblatt, Jg., 2015, Teil I Nr. 28, ausgegeben zu Bonn am 9.7.2015, S. 1.130.

Der in dem Gesetzesvorschlag der Professoreninitiative geäußerte Gedanke einer obligatorischen Schlichtung wurde bereits 2010 in einer Stellungnahme der Monopolkommission zum Thema Tarifeinheit vorgeschlagen. Die Monopolkommission plädierte dafür, den Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben, dafür aber neue Spielregeln vorzuschreiben, die den Gewerkschaftswettbewerb ordnen. Dazu gehörte eine zeitliche Koordination der Tarifverhandlungen mit einheitlichen tarifvertraglichen Laufzeiten oder Friedenspflichten, Kooperationspflichten, die Gewerkschaften dazu zwingen, sich im Vorfeld von Tarifverhandlungen auf gemeinsame Forderungen oder auf obligatorische Schlichtungsverfahren zu verständigen (Monopolkommission, 2010, 352 f.). Ein „im Falle eines drohenden Streiks zwingend vorzuschaltendes Schlichtungsverfahren“ mindere insbesondere die Probleme auf den Verkehrs- und Gesundheitsmärkten, auf denen erhebliche Streikschäden auftreten (Monopolkommission, 2010, 353).

Das von den Gegnern des TEG auch als „Lex GDL“ bezeichnete Gesetz (SRF, 2015) entfaltete nicht die erhofften befriedenden Wirkungen. Bei der Deutschen Bahn folgten weiterhin schwierige und konfliktreiche Tarifrunden. Gleichzeitig sorgte die zunehmende Konfliktbereitschaft von ver.di dafür, dass auch in anderen Bereichen der Daseinsvorsorge regelmäßig Konflikte ausgetragen wurden. Ein zentrales Problem des TEG besteht darin, dass mit dem Mehrheitsprinzip keine Einschränkung des Streikrechts verbunden ist. Theoretisch darf eine Gewerkschaft auch dann zum Mittel des Arbeitskampfes greifen, wenn sie damit einen Tarifvertrag durchsetzen will, der aufgrund des Mehrheitsprinzips keine Anwendung findet. Zudem greift das Gesetz die Probleme nicht auf, dass vor allem ver.di im Wettbewerb mit Spartengewerkschaften steht und einige Gewerkschaften Konflikte gezielt dazu nutzen, um neue Mitglieder zu werben. Das hat spätestens seit den Konflikthäufungen Anfang 2023 zu einer politischen Debatte darüber geführt, ob der Zeitpunkt, die Anzahl und das Ausmaß von Arbeitskämpfen für das Funktionieren der Tarifautonomie notwendig und angemessen sind. Das Augenmerk der Debatte richtete sich dabei zunehmend auf die Frage, ob Arbeitskämpfen eine obligatorische Schlichtung vorausgehen sollte. Die in Kapitel 1 bereits angesprochenen Vorschläge der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT, 2023) sowie das Positionspapier der FDP (FDP, 2024) sehen genau dies vor. Die laufende politische Debatte hat allerdings noch keinen richtigen Eingang in die parlamentarische Beratung gefunden. Das liegt daran, dass bisher keine Partei einen entsprechenden Antrag in den Deutschen Bundestag eingebracht hat. Allerdings brachte der Freistaat Bayern im Juni 2016 einen Antrag zur Regelung des Streikrechts in Bereichen der Daseinsvorsorge in den Bundesrat ein (Bundesrat, 2015a). Der Antrag wurde zur weiteren Beratung im Juli 2015 federführend an den Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik zugewiesen (Bundesrat, 2015b, 257). Ein Beschluss wurde jedoch nicht gefasst.

3 Tarifverhandlungen und Schlichtung: Theoretische Überlegungen

3.1 Theorien der Kollektivverhandlungen

Tarifverhandlungen stellen in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen eine „klassische Form des Konfliktes“ dar (Kerr, 1972, 259). Die zentrale Funktion von Tarifverhandlungen besteht darin, dass die Tarifvertragsparteien eine „weitgehend festgelegte Menge an Einkommen und Macht“ (ebd., 259) untereinander aufteilen müssen. Das Mehr des einen stellt automatisch ein Weniger des anderen dar. Eine Nicht-Kooperation kann aber beiden Seiten schaden (siehe Kasten). Für diesen klassischen Verteilungskonflikt sind mehrere konfliktauslösende Faktoren typisch (ebd., 259 f.). Zum einen sind die Wünsche der Parteien mehr oder weniger unbegrenzt, während die verfügbaren Mittel zu ihrer Erfüllung kurzfristig begrenzt sind. Zum anderen

stellen Tarifverhandlungen einen dynamischen Prozess dar, bei dem sich das Machtgleichgewicht ändern kann und die Verteilung von Einkommen an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden muss. Und letztendlich können Konflikte auch zum Überleben von Organisationen wesentlich sein. Nach Kerr (1972, 260) hat eine Gewerkschaft, „die mit den Unternehmen in ständiger und vollkommener Übereinstimmung lebt, (...) aufgehört, eine Gewerkschaft zu sein.“

Streik und Aussperrung sind ebenso wie Androhungen dieser Aktionen Mittel zur Erzielung von Übereinstimmung. Tarifverhandlungen sind gerade deshalb so wirksam, weil diese schärferen Alternativen zur Verfügung stehen (Kerr, 1972, 262; Külp, 1971, 100). Das Tarifverhandlungssystem stellt dabei immer ein Kompromissfindungssystem dar (Keller, 1985, 119). Kommt es im Zuge der Kompromissfindung zu Verhandlungsengpässen, kann eine Schlichtung helfen. Nach Unterseher (1971, 279) erscheinen vereinbarte Schlichtungsinstitutionen „als den herkömmlichen Tarifverhandlungen nachgeschaltete, stärker durchstrukturierte, relativ dauerhaft angelegte Institutionalisierungen des Verteilungskampfes.“ Ihr „Zweck“ liegt daher „in der Vermeidung überflüssiger Arbeitskämpfe“ (Höpfner, 2018, 255). Darüber hinaus schreibt Höpfner (ebd., 255) der Schlichtung eine „positive Komponente“ zu: Sie sei „Hilfsmittel der Tarifautonomie“, die versachlichen, befrieden, deeskalieren und Druck auf die Tarifvertragsparteien ausüben soll. Konfliktsoziologisch bewirken Schlichtungsordnungen einen „Machtausgleich durch Institutionalisierung von Konfliktzonen“ (Keller, 1985, 119).

Obwohl die Schlichtung in der tarifpolitischen Praxis eine wichtige Rolle spielt, wird sie in der deutschsprachigen Forschung vor allem in rechtspolitischen Debatten thematisiert. In den Sozialwissenschaften, insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften, spielte das Thema zuletzt in den 1970er Jahren eine größere Rolle (Külp 1971; Külp et al., 1972; Kerr, 1972; Keller 1973a; 1973b; 1974; 1975). Im angelsächsischen Raum wird das Thema Schlichtung differenzierter diskutiert, da dort zwischen „Arbitration“ und „Mediation“ unterschieden wird. Während „Arbitration“ in der Regel die Einbeziehung neutraler Dritter als Schiedsrichter in Einzelarbeitsstreitigkeiten beschreibt, die verbindliche Entscheidungen treffen, beschreibt die „Mediation“ die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, in deren Kontext Schlichter weniger als Richter, sondern als Vermittler auftreten, die keine verbindlichen Entscheidungen treffen (Keller, 1973b, 14 f.; Keller, 1975, 120). Vor diesem Hintergrund wurden Theorien entwickelt, die Variablen wie Streik, Streikdrohung, Streikbereitschaft und Streikerwartung berücksichtigten, dabei aber die Prozesse von „Arbitration“ oder „Mediation“ ausklammern (Keller, 1973a, 242). Diese sogenannten Theorien der Kollektivverhandlungen (collective bargaining-Theorien) knüpfen am System der betriebsnahen Tarifverhandlungen in den USA an (Keller, 1973a, 245). Mit Hilfe von Gleichgewichtslösungen wird der Fokus auf die Bedingungen einer Einigung innerhalb der normalen Tarifverhandlungsrunde gelegt. Das Scheitern der Verhandlungen wird meist ebenso als nicht weiter beachteter Sonderfall betrachtet wie die Institution Schlichtung (Keller, 1975, 118). Entsprechend fehlt weitgehend eine Verknüpfung der Tarifverhandlungstheorien mit Elementen einer Schlichtungstheorie, die den Ablauf des Schlichtungsprozesses und dessen Ergebnis oder Fehlschlagen befriedigend erklärt (siehe Kasten „Der Tarifpoker ist ein Fall für die Spieltheorie“). Insgesamt liefern die Theorien der Kollektivverhandlungen keine befriedigende Analyse des Ablaufs von Schlichtungen.

Kasten: „Der Tarifpoker ist ein Fall für die Spieltheorie“

Konfliktsituationen wie ein Tarifstreit können mit den Mitteln der Spieltheorie untersucht werden. Der deutsche Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften, Reinhard Selten, hat dazu im Jahr 2002 mit Marco Dettweiler ein FAZ-NET-Interview geführt (Dettweiler/Selten, 2002).

In der Spieltheorie sind Tarif- und Schlichtungsverhandlungen sogenannte Nicht-Nullsummenspiele (Keller, 1973b, 99) mit der Struktur eines „Game of Chicken“ (Posner, 2007, 346). Diese Spielstruktur zeichnet sich dadurch aus, dass sich die Summe der Gewinne und die Summe der Verluste unterscheiden. Grundsätzlich ist Kooperation für beide Seiten vorteilhaft, da sich beide Parteien im Falle einer Einigung besser stellen als im Falle einer Nicht-Einigung. Beide Seiten können sich aber nicht sicher sein, dass diese zustande kommt, weil sich jede Seite besser stellt, wenn die jeweils andere Seite kooperiert, man selbst aber nicht. Entscheiden sich beide Seiten gegen eine Kooperation, führt dies zum schlechtesten Ergebnis.

Da die optimale Entscheidung des einen von der Entscheidung des anderen abhängt, ist der strategische Entscheidungsprozess der Tarifvertragsparteien komplex. Beide Seiten sind unvollständig informiert. Weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeber wissen genau voneinander, was sich die jeweils andere Seite vorgenommen hat und unter welchem Erwartungsdruck die jeweilige Verhandlungsführung von Seiten ihrer Mitglieder steht. Außerdem wissen die Gewerkschaften nicht, wie lange die Arbeitgeber einen Streik aushalten können und die Arbeitgeber wiederum nicht, wie gut die Streikkasse der Gewerkschaften gefüllt ist (Dettweiler/Selten, 2002; Amann, 2015). Streiks können entstehen, wenn die Risikobereitschaft einer Partei größer ist, als die andere angenommen hat. Dabei hat der Streik auch eine strategische Funktion: Er kann dazu dienen, dass die Funktionäre den Mitgliedern darlegen können, alles dafür getan zu haben, ein schlechtes Angebot wenigstens zu verbessern. Zudem stärkt er die gewerkschaftliche Legitimation unter den Arbeitnehmern, was die Mitgliederzahl erhöht.

Trotz dieser unvollständigen Information muss ein neuer Tarifvertrag zustande kommen. Im „Game of Chicken“ werden den verschiedenen Strategien in einer Auszahlungsmatrix bestimmte Auszahlungen (pay-offs) zugeordnet. Daraus ergibt sich dann für beide Seiten jeweils eine dominante Strategie, die zu einer Gleichgewichtslösung führt. Damit beschreibt das Modell lediglich die Logik einer Interaktion. Informationen über den Interaktionsmodus, durch den diese Konflikte gelöst werden sollen, fehlen. Damit fehlen auch die zentralen strategischen Elemente, die durch eine Schlichtung hinzukommen.

Ein zentrales methodisches Problem ist nach Keller (1973a, 248 ff.), dass die Frage nach einem Gleichgewicht die konkrete Analyse der Konzessionen weitgehend dominiert. In Tarifverhandlungen müssen sich beide Seiten von ihren Ausgangspositionen zurückziehen und „ein Großteil der Faszination von Gruppenverhandlungen liegt in der Taktik des Rückzugs“ (Kerr, 1972, 268). Ökonomische oder mathematische Modelle, die von statischen Präferenzsystemen ausgehen, könnten den für Tarifverhandlungen typischen Kompromissfindungsprozess nicht befriedigend abbilden. Insbesondere nicht, wie relevante Informationen über die tatsächliche Verhandlungsgrenze des Gegners gewonnen werden und auf die eigenen Präferenzen zurückwirken. In Kollektivverhandlungen ist es ein Teil der jeweiligen Strategie, die Präferenzen der anderen Seite zu beeinflussen. Zudem können sich Präferenzsysteme durch den Gewinn neuer Informationen durch Kommunikation im Verlauf der Verhandlungen verändern (Keller, 1973a, 251). Das gilt vor allem dann, wenn ein neutraler Schlichter berufen wird. Der Schlichter ruft die Seiten zusammen, wirkt darauf ein, dass Angebote gemacht werden, kontrolliert das Tempo des Rückzugs, hilft bei der Gesichtswahrung und kann Empfehlungen aussprechen (Kerr, 1972, 268 f.) In Erwartung eines Eingreifens durch einen Schlichter „können die Parteien Konzessionen machen, und durch das tatsächliche Eingreifen kann die Situation neu strukturiert werden“ (Keller, 1975, 124). Hinzu kommt, dass Tarifverhandlungen oft einseitig als reine Verteilungskonflikte zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband verstanden werden. Es geht in

Tarifverhandlungen aber nicht allein um die Lösung von Interessenkonflikten zwischen den Tarifvertragsparteien, sondern auch um intraorganisatorische Prozesse zwischen Funktionären und Mitgliedern (Keller, 1973b, 83). Keller (1973a, 255) spricht daher von einer „Unmöglichkeit prinzipieller Art, alle für den Verhandlungsverlauf und dessen Ergebnis wichtigen Variablen in einem einzigen Modell zu erfassen“.

3.2 Theorie der Schlichtung

Im deutschsprachigen Schrifttum hat Külp (1971) bereits zu Beginn der 1970er Jahre eine bis heute maßgebliche theoretische Analyse des Einflusses der Schlichtung auf den Entscheidungsprozess der Tarifvertragsparteien entwickelt. In seiner theoretischen Analyse beschränkt er sich auf die Schlichtung gescheiterter Tarifverhandlungen (Külp, 1971, 77). Eine weitere Annahme besteht darin, dass es sich um eine freiwillige Schlichtung handelt. Anders als bei einer Zwangsschlichtung können die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Schlichtung nicht zu einer Einigung gezwungen werden (Külp, 1971, 78). Diese Annahme schließt nicht aus, dass eine Schlichtung nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung verpflichtend ist.

Die mangelnde methodische Verknüpfung zwischen den Theorien der Kollektivverhandlungen und dem Hinzuziehen eines neutralen Schlichters nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen wird dadurch gelöst, dass die Theorie der Schlichtung „als Anwendungsfall einer Theorie der Kompromißfindung zwischen den Tarifvertragsparteien“ verstanden wird (Külp, 1971, 82). Dabei wird von der Prämisse ausgegangen, dass das primäre Ziel jeder Schlichtung in der Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien besteht, oder wie es Kerr (1972, 266) ausdrückt: „Die Heranführung an einen akzeptablen Kompromiss durch Dritte ist das Wesen der Schlichtung“. Dabei besteht ein Schlichtungsdilemma: Hat eine Schlichtung Erfolg, besteht offensichtlich eine „objektive Lösung (...), aus der beide Parteien einen Nettovorteil erlangen“ (Külp, 1971, 79). Bei der „objektiven Lösung“ handelt es sich um eine „Vertragszone“, bei der sich die Bedingungen, über die die Parteien sich zu einigen bereit sind, überschneiden (Keller, 1973b, 88). Handeln die Akteure rational, stellt sich die Frage, warum sie diese „objektive Lösung“ oder „Vertragszone“ nicht ohne Einschaltung eines Dritten gefunden haben. Scheitert eine Schlichtung, gibt es offensichtlich keinen solchen Nettovorteil. Wie sollte unter solchen Bedingungen eine Schlichtung zum Erfolg führen? Nach Külp (1971, 79) stehen wir „also vor dem Dilemma, dass eine Schlichtung entweder möglich, dann aber nicht notwendig, oder aber notwendig, dann aber nicht möglich ist.“

Trotz dieses Schlichtungsdilemmas kann es schon allein aus strategischen Erwägungen der Tarifvertragsparteien heraus zu Schlichtungen kommen. Zum einen ist denkbar, dass die Schlichtung als „integraler Bestandteil der Verhandlungstaktik“ benutzt wird (Keller, 1985, 126). In diesem Fall schieben die Akteure beabsichtigte Konzessionen auf. Indem sie nicht im Rahmen der bilateralen Tarifverhandlungen, sondern erst nach Einschalten des Schlichters gemacht werden, wird die Kompromissfindung einfach nur aufgeschoben. In diesem Fall können Schlichtungen im Hinblick auf eine Lösung des Konflikts durchaus erfolgreich sein. Zum anderen ist denkbar, dass die Schlichtung als „Mittel zur Vorbereitung eines Arbeitskampfes“ genutzt wird (Külp, 1971, 78). Ist eine der Tarifvertragsparteien der Meinung, ein Arbeitskampf sei zur Durchsetzung von Zielen unumgänglich, kann sie durch Einwilligen in eine Schlichtung gegenüber der Öffentlichkeit „eine friedfertige Haltung demonstrieren und zeigen, dass man alle Möglichkeiten einer friedlichen Einigung ausgeschöpft habe“ (Külp, 1971, 78). In diesem Fall scheitert eine Schlichtung und es kommt zu einem (unvermeidbaren) Arbeitskampf.

Jenseits solcher strategischen Erwägungen lässt sich das Schlichtungsdilemma nach Kerr (1972, 266 ff.) auflösen, indem der Schlichter die Tarifvertragsparteien zu rationalem Verhalten anhält, Unvernunft beseitigt, beim ehrenhaften Rückzug hilft oder die Konfliktkosten erhöht. Diese Transmissionskanäle verdichtet Külp (1971, 104) zu den Bestimmungsfaktoren a) Einschalten in den Kommunikationsprozess, b) Verhinderung von Gesichtsverlusten und c) Beeinflussung der mit einem Kompromiss verbundenen Vor- und Nachteile und leitet daraus die Fragestellung ab, inwieweit ein Schlichter den Einigungsprozess zwischen den Tarifvertragsparteien beeinflussen kann und auf welchen Wegen ein solcher Einfluss gegebenenfalls stattfindet. Eine Theorie der Schlichtung geht im Sinne Külps davon aus, dass eine Schlichtung immer dann zum Erfolg führt, wenn es dem Schlichter gelingt, einen oder mehrere Bestimmungsfaktoren wirksam zu beeinflussen (Külp, 1971, 79).

Zur theoretischen Analyse werden die Erfolgsaussichten einer Schlichtung im Kontext der Beziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien analysiert. Ausgangspunkt der Analyse ist eine bilaterale Tarifverhandlung, in der sich beide Seiten rational verhalten. Dazu wird angenommen, dass die Arbeitgeber eine kritische Verhandlungsgrenze gesetzt haben, über die sie erst dann hinauszugehen bereit sind, wenn die mit einem Streikausbruch verbundenen Kosten zu hoch werden. Je größer die von den Arbeitgebern erwartete Streikbereitschaft der Gewerkschaft ist, desto höher fallen die mit der Verhandlungsgrenze korrespondierenden Lohnerhöhungen aus. Auf Gewerkschaftsseite wird unterstellt, dass die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer kurzfristig konstant ist und nicht von den Lohnerwartungen der Arbeitnehmer abhängt. Der Streik dient als Instrument zum Erämpfen besserer Arbeitsbedingungen. Schneiden sich die beiden Konzessionslinien, besteht eine für beide Seiten vorteilhafte und damit erstrebenswerte „objektive Lösung“. Tarifverhandlungen sind jedoch ebenso wie Schlichtungen „durch eine partielle Unkenntnis der gegnerischen Position und Konzessionsbereitschaft charakterisiert“ (Keller, 1975, 136). Durch diese unvollständige Information – beide Seiten kennen die jeweilige Kompromisslinie der Gegenseite nicht –, können falsche Einschätzungen der Gegenseite zum Scheitern der Verhandlungen führen. Die Verhandlungen scheitern auch, wenn es keine „objektive Lösung“ gibt, die beiden Konzessionslinien sich also nicht schneiden.

Der Ablauf einer bilateralen Tarifverhandlung besteht nun darin, dass die Gewerkschaften mehr fordern als sie tatsächlich verlangen, um einen gewissen Verhandlungsspielraum zu haben. Die Arbeitgeberseite verhält sich analog. Dieser Verhandlungsspielraum ist wichtig, da der Annäherungsprozess auch dazu dient, die Präferenzen der Gegenseite zu beeinflussen. Im Prinzip beginnt dieser Versuch einer Beeinflussung schon mit der Forderung und der Antwort darauf. In den jeweiligen ökonomischen Begründungen von Forderungen und Reaktionen legen die Tarifvertragsparteien ihre jeweilige Sicht der Dinge dar und wiederholen diese in der Regel auch in der ersten Verhandlungsrunde, die meist dem gemeinsamen Verständnis der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dient.

Zunächst wird angenommen, dass es eine „objektive Lösung“ gibt. Um zu dieser Lösung in einer bilateralen Einigung zu kommen, müssen beide Seiten die Konzessionsbereitschaft des Gegenübers realistisch einschätzen. Dies ist allerdings schwierig, da beide Seiten hoffen, ihre Position durch einen „Bluff“ zu verbessern: Die Gegenseite soll über die eigene Position möglichst im Unklaren bleiben. Dazu spielen die Gewerkschaften eine größere Streikbereitschaft vor als sie tatsächlich vorhanden ist und die Arbeitgeber stapeln tiefer als es objektiv angebracht wäre. Selbst wenn eine Seite nicht blufft, wird ihr die Gegenseite misstrauen, da sie einen Bluff vermutet. Külp (1971, 88) folgert daraus: „Der Prozess und die Logik der Tarifverhandlungen tragen also dazu bei, die gegenseitige Glaubwürdigkeit der Partner zu untergraben“. Tarifverhandlungen scheitern, wenn die Parteien aufgrund mangelnder Information den Kompromisspunkt nicht finden.

Ein Schlichter kann im Falle eines solchen „taktischen Manövers“ eine Einigung begünstigen, „in der er die Elemente der Irreführung aus der Situation entfernt“ (Keller, 1973b, 90). Indem er sich in den Kommunikationsprozess zwischen den Parteien einschaltet, nimmt er Einfluss auf die Verhandlungen. Um erfolgreich zu sein, muss er das Vertrauen beider Seiten gewinnen. Bringen die Tarifvertragsparteien dem Schlichter mehr Vertrauen als der Gegenseite entgegen, kann der Schlichter die zur Kompromissfindung notwendigen Informationen liefern und die Schlichtung auf diese Weise zum Erfolg führen. Dabei hat er große Gestaltungsmöglichkeiten: Er kann Informationen zurückhalten, ändern, ein anderes Gewicht verleihen oder die Reihenfolge einzelner Informationen beeinflussen (Külp, 1971, 87). Entscheidend für das Vertrauen in den Schlichter sind dessen Persönlichkeit und Neutralität, aber auch die Art, wie der Schlichter bestellt wurde. Damit spielt auch die institutionelle Ausgestaltung einer Schlichtungsvereinbarung für den Erfolg der Schlichtung eine zentrale Rolle.

Ein zweiter Bestimmungsfaktor entsteht, wenn die Tarifvertragsparteien ihr Verhalten nicht allein an materiellen Interessen ausrichten, sondern ihr Konzessionsverhalten auch von Prestigefaktoren beeinflusst wird. So kann eine Drohung den Bedrohten veranlassen, „mit einer versteiften Haltung zu reagieren“ (Külp, 1971, 100). In einem solchen Fall hat der Schlichter die Aufgabe, den Prestigeverlust abzufangen, der sich ergeben kann, wenn von Versprechungen und Drohungen abgerückt, auf Drohungen nicht mit Widerstand geantwortet wird oder wenn sich eine Gruppe zu größeren Konzessionen bereitfindet als die Gegengruppe (Külp, 1971, 100). Indem der Schlichter den Parteien hilft, im Rückzugsfall – etwa die Rücknahme einer Drohung oder der Verzicht auf eine Gegendrohung – das Gesicht zu wahren, erhöht er die Konzessionsbereitschaft beider Gruppen (Külp, 1971, 93; Keller, 1973b, 91; 1975, 134).

Von besonderer Relevanz dürfte ein Gesichtsverlust sein, der aus einer Situation resultiert, in der „ungleich große Konzessionen zwischen den Partnern notwendig werden“ (Külp, 1971, 101). Eine solche Notwendigkeit ungleich großer Konzessionen kann sich aus der Unkenntnis der jeweiligen Verhandlungsgrenzen zu Beginn der Verhandlungen, aber auch aus veränderten Verhandlungsgrenzen im Verhandlungsverlauf ergeben. Die Partei, die größere Konzessionen als die Gegenpartei machen würde, stünde vor ihren Mitgliedern als Verlierer dar. Hinzu kommt: Ein Kompromiss kann eine andere Argumentation notwendig machen als die anfänglich extreme Position. Auch ein solcher „Argumententausch“ (Külp, 1971, 103) kann dazu führen, dass die Verhandlungsführer gegenüber ihren eigenen Mitgliedern einen Gesichtsverlust erleiden. Legt hingegen der Schlichter einen Kompromissvorschlag vor, trägt er die Verantwortung für das Ergebnis und die Funktionäre werden folglich ein wenig von der Last ihrer Verantwortung befreit (Kerr, 1972, 269). Letztlich wird ein Gesichtsverlust dadurch verhindert, dass ein und dasselbe Argument von den Mitgliedern unterschiedlich aufgenommen wird, je nachdem, ob es von einem neutralen Schlichter oder von der Gegenseite übernommen wurde (Külp, 1971, 103). Dabei kann der Schlichter auch neue Lösungen vorschlagen (Kerr, 1972, 268; Keller, 1973b, 85). Müssen etwa die Arbeitgeber ein größeres Lohnzugeständnis als die Gewerkschaften machen, könnte dies durch eine etwas längere Laufzeit ausgeglichen werden (Külp, 1971, 101).

Gibt es keine für beide Seiten vorteilhafte „objektive Lösung“, ist die Schlichtung nach Külp (1971, 89) zum Scheitern verurteilt. Dieser Schluss basiert aber auf der Annahme, dass sich die Präferenzen der Akteure nicht verändern. Hebt man diese Annahme auf, kann der Schlichter eine Lösung herbeiführen, indem er durch „Überzeugungstaktiken“ so auf die Präferenzen der Beteiligten einwirkt, dass mindestens eine Partei ihre Bedingungen revidiert (Keller, 1973b, 88 f.) und damit ihre „Gleichgewichtsposition“ ändert. So wie sich die Parteien gegenseitig zu beeinflussen versuchen, kann auch der Schlichter eine oder beide Seiten

beeinflussen. Dies geht durch Überzeugung oder Rationalisierung der Akteure. Die Kontrolle der Kommunikationsstruktur erlaubt es dem Schlichter aber auch, „auf die Parteien Druck auszuüben“ (Keller, 1975, 135.). Dieser kann durch die Veröffentlichung eines Schlichtungsvorschlags vergrößert werden. Der Schlichter kann sich aber auch der Möglichkeit bedienen, durch eigene Vorschläge neue Lösungsräume mit gemeinsamer Schnittmenge zu erschließen.

Bislang wurde angenommen, dass sich die Tarifvertragsparteien rational verhalten. Ist dies nicht der Fall, etwa, weil sich eine Seite „in eine Position verrennt“ und darüber „seinen eigenen Vorteil vergisst“ (Külp, 1971, 80), entsteht eine dritte Einflussmöglichkeit des Schlichters, und zwar unabhängig davon, ob eine „objektive Lösung“ besteht oder nicht. Der Schlichter kann helfen, „Irrationalität“ oder „Unvernunft“ zu vermindern, „indem er Einzelpersonen die Gelegenheit gibt, ihm gegenüber ihren Gefühlen freien Lauf zu lassen“ (Kerr, 1972, 267). Indem er realistische Einschätzung der Kosten einer Nicht-Einigung und eines Arbeitskampfes aufzeigt, lenkt er die Aufmerksamkeit der Akteure auf die objektiven Streitfragen und auf die Folgen einer Eskalation. Allerdings besitzen die Akteure bei Tarifverhandlungen in der Regel eine große Erfahrung und Professionalität. Ein denkbarer Ausbruch von Emotionen muss daher nicht dazu führen, dass „die Verhandlungsteilnehmer in irrationales Verhalten verfallen“. Im Gegenteil: In den Tarifverhandlungen können Emotionen „rational eingesetzt werden, um auf diese Weise die eigene Position zu verbessern“ (Külp, 1971, 80). Irrationales Verhalten der Tarifparteien sollte demnach eher die Ausnahme als die Regel sein (ebd., 81).

3.3 Optimaler Schlichtungszeitpunkt und Schlichtungsstrategie

Offen bleibt im Rahmen der Analyse die Frage, ob eine Schlichtung nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung auch der optimale Schlichtungszeitpunkt ist. Auf der einen Seite lässt sich die These vertreten, nach der ein Schlichter schon eingreifen sollte, bevor die Positionen der Parteien verhärtet sind und ein strategischer Rückzug eher möglich sei. Das spricht dafür, schon nach wenigen Verhandlungsrunden ein Schlichtungsverfahren einzuleiten, die Schlichtung also in einem frühen Stadium einer Tarifauseinandersetzung anzurufen. Dem steht die These gegenüber, dass eine Schlichtung erst dann Sinn macht, wenn die Verhandlungen einen echten Engpass erreicht haben (Keller, 1974, 119; 1975, 130 f.). Wird eine Schlichtung erst eingeleitet, nachdem ein Arbeitskampf bereits begonnen hat, ließe sich ein Rückzug von den Ausgangspositionen im Zuge der Kompromissfindung gegenüber den eigenen Mitgliedern mit den sichtbaren und bereits eingetreten Schäden eines Arbeitskampfes begründen. Der Streik wäre ein Mittel, um die Mitglieder zu realistischeren Verhandlungspositionen zu bewegen (Ashenfelter/Johnson, 1969).

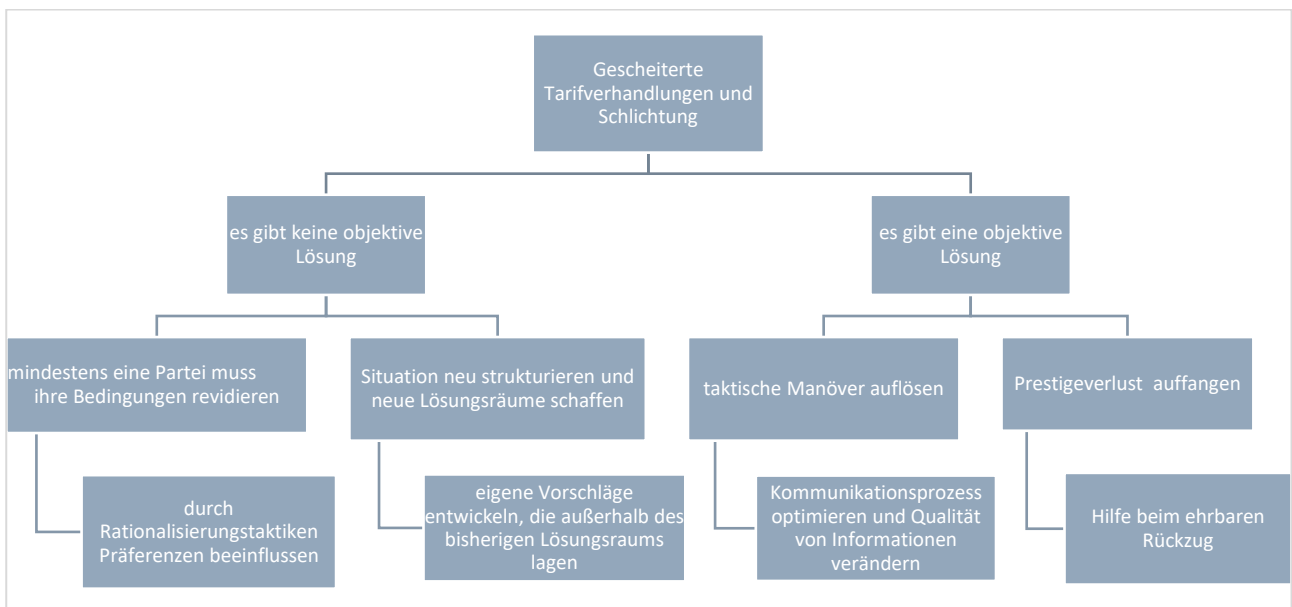
Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Existenz von Schlichtungsvereinbarungen das Verhandlungsverhalten der Tarifvertragsparteien beeinflussen könnte. Bei einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle könnten beide Seiten versuchen, durch Ausnutzen dieser Einrichtung ein in ihrem Sinne günstigeres Ergebnis zu erzielen, ohne einen Streik zu riskieren und ohne für die eingegangenen Kompromisse selbst verantwortlich gemacht zu werden. Eine Schlichtung würde nicht als Ultima Ratio verstanden, sondern als integraler Bestandteil der Verhandlungstaktik benutzt werden (Keller, 1985, 123). Sofern dies zutrifft, läge der optimale Schlichtungszeitpunkt direkt nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen und damit vor dem Arbeitskampf. Zudem sollte es in Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle häufiger zu Schlichtungen kommen als in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtungen, insbesondere, wenn ständig eingerichtete Schlichtungsstellen mit einer automatischen Ingangsetzung (Schlichtungsautomatik oder Einlassungszwang) verknüpft sind. Letztlich ist die Frage nach dem optimalen Schlichtungszeitpunkt und dem strategischen Einsatz der Schlichtung eine empirische Frage (siehe dazu Kapitel 5.1).

3.4 Die Rolle des Schlichters

In Abbildung 3-1 sind die verschiedenen Konstellationen, in denen eine Beeinflussung des Einigungsprozesses in Tarifverhandlungen durch eine Schlichtung möglich ist, noch einmal zusammengefasst. Ex ante ist in einem Schlichtungsprozess unklar, ob eine für beide Seiten vorteilhafte „objektive Lösung“ existiert. Ein Scheitern der Tarifverhandlungen bedeutet lediglich, dass eine „objektive Lösung“ durch bilaterale Verhandlungen nicht erreicht worden ist. Das schließt die Existenz einer solchen Lösung aber nicht aus. Gibt es eine „objektive Lösung“, hat der Schlichter vor allem zwei Möglichkeiten, um einen gescheiterten Tarifkonflikt zu lösen: Er schaltet sich in den Kommunikations- und Informationsfluss ein und versucht, Prestigeverluste durch die Übernahme von Verantwortung abzufedern. Gibt es keine „objektive Lösung“, muss er mittels Drucks versuchen, eine „objektive Lösung“ herbeizuführen. Dazu muss er die Präferenzen der Tarifvertragsparteien so beeinflussen, dass zumindest eine Partei die für einen Kompromiss notwendigen Konzessionen macht. Durch neue Lösungsvorschläge, die bei bilateralen Verhandlungen gegenüber den Mitgliedern nicht vermittelbar gewesen wären, kann er den Lösungsraum erweitern. In allen Konstellationen ist ein Scheitern der Schlichtung denkbar. Ein Scheitern droht vor allem bei Nicht-Existenz einer „objektiven Lösung“.

Entscheidend für die Erfolgsaussichten einer Schlichtung ist, dass dem Schlichter das notwendige Vertrauen entgegengebracht wird. Auf das Vertrauen wirkt neben den persönlichen Eigenschaften eines Schlichters auch die Art der institutionellen Verankerung (Külp, 1971, 89; Keller, 1973a, 249). Dabei stellt sich die Frage, inwieweit die „spezifischen Eigenschaften“ eines Schlichters die Einigungschancen erhöhen oder nicht eher die „Rolle“ entscheidend ist, die dem Schlichter im Rahmen der Verhandlungen zugedacht wird (Külp, 1971, 82). Um hierauf Antworten zu geben, muss geklärt werden, ob der Schlichter gewählt oder bestimmt wird, wer ihn wählen soll, ob er ein Stimmrecht ausübt und welches öffentliche Ansehen er hat.

Abbildung 3-1: Beeinflussung des Einigungsprozesses bei Tarifverhandlungen durch einen Schlichter



Quelle: eigene Darstellung

Eine Schlichtung setzt nicht unbedingt die Berufung eines Schlichters voraus. Es sind auch Schlichtungen denkbar, bei denen eine der beiden Parteien den Schlichtungsvorsitz übernimmt. Die Erfolgchancen

bestehen vor allem darin, dass eine Verkleinerung des Verhandlungsgremiums die Kompromissbildung vereinfacht. Allerdings werden Schlichtungsverfahren ohne eine neutrale Person als fortgesetzte Tarifverhandlungen bezeichnet (Keller, 1975, 123). Es ist fraglich, ob ein Vorsitzender aus der Mitte der verhandelnden Parteien die in Abbildung 3-1 beschriebenen Einflussmöglichkeiten eines Neutralen realisieren kann. Die folgenden Ausführungen beziehen sich daher explizit auf Schlichtungsverfahren mit mindestens einem neutralen Schlichter.

Damit ein Schlichter Druck auf die Tarifvertragsparteien ausüben kann und um Prestigeverluste im Zuge eines Rückzugs abfangen zu können, sollte es sich um eine Person mit hohem öffentlichem Ansehen handeln (Keller, 1975, 126). Um das notwendige Vertrauen zu gewinnen, muss zwischen den Tarifvertragsparteien geklärt werden, wie ein Schlichter berufen wird (Külp, 1971, 88). Ein Schlichter muss von beiden Seiten als neutraler Vermittler wahrgenommen werden. Denkbar ist, dass jede Seite eine Person ihres Vertrauens beruft oder man sich auf eine gemeinsame Person einigt. Beim Bestellungsmodus des Schlichters können feste Schlichtungsvereinbarungen dazu beitragen, dass „der jeweilige aktuelle Konflikt nicht durch Meinungsverschiedenheiten des modus procedendi verschärft wird. Die Anzahl der Konfliktgegenstände wird so um einige Verfahrenselemente reduziert“ (Keller, 1975, 125).

Weiter ist zu klären, ob der Schlichter ein Stimmrecht erhält. Durch das Stimmrecht könnte vermieden werden, dass es zu Patt-Situationen kommt und dadurch keine Mehrheit für einen Schlichterspruch entsteht. Das würde zwar die Zustimmung eines Schlichtungsergebnisses vereinfachen, aber um den Preis, dass ein solches Ergebnis gegen das Votum einer Partei zustande kam. Bei Doppelschlichtern mit doppeltem Stimmrecht sind ebenfalls Patt-Situationen denkbar. Dies lässt sich auflösen, indem Doppelschlichter ein gemeinsames oder wechselndes Stimmrecht bekommen.

4 Tarifliche Schlichtungsvereinbarungen

4.1 Überblick nach Branchen

Diese verschiedenen institutionellen Aspekte zeigen, dass Schlichtungsmechanismen ganz unterschiedlich geregelt werden können. Über die Definition der Rolle eines Schlichters hinaus muss die Ingangsetzung der Schlichtung, die Bestellung und das Stimmrecht des neutralen Schlichters, die Rechte und Pflichten der Parteien, die Zusammensetzung der Schlichtungskommission, Regelungen zur Annahme des Schlichterspruchs oder andere Fristen des Schlichtungsprozesses geregelt werden (Külp et al., 1972, 20 ff.). Eine Analyse von verschiedenen tariflichen Schlichtungsabkommen zeigt, dass hierzu in der Praxis unterschiedliche Regelungen bestehen. Zunächst fasst Tabelle 4-1 für den Untersuchungszeitraum von Januar 2000 bis Juni 2024 zusammen, in welchen der für die vorliegende Untersuchung herangezogenen zwanzig Branchen Schlichtungsvereinbarungen bestehen, wann die Abkommen zuletzt angepasst wurden und in welchen Jahren es zu Schlichtungen kam. In den untersuchten Branchen sind insgesamt 29 Tarifbereiche erfasst, wobei die Deutsche Lufthansa und ihre Tochter Eurowings zusammengefasst wurden.

Tabelle 4-1: Überblick von Schlichtungsvereinbarungen nach Branchen

	Schlichtungsvereinbarung	Letzte Anpassung im Jahr	Anwendung im Jahr	Anmerkungen
Süßwarenindustrie	nein			fallweise Schlichtung verabredet
Textil- und Bekleidungsindustrie	nein			
Papierherstellende Industrie	ja, ständig	2012	2005, 2007	Kündigung zum 30.9.24 durch IG BCE
Papierverarbeitende Industrie	nein			
Druckindustrie	ja, ständig	1998		
Chemische Industrie	ja, ständig	2015	2015	Kündigung zum 30.6.24 durch IG BCE; unveränderte Fortschreibung bis Ende 2026
Eisen- und Stahlindustrie Nordwest	nein			
Metall- und Elektro-Industrie*	ja, ständig	1980		
Bauhauptgewerbe	ja, ständig	1993	2000, 2002, 2007, 2008, 2009, 2011, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2024	
Groß- und Außenhandel NRW	nein			
Einzelhandel NRW	nein			
Gastgewerbe Bayern	nein			
Deutsche Bahn Zugpersonal (GDL)	ja, fallweise	zuletzt 2024**	2003, 2015, 2016/17, 2020, 2024	ständiges Abkommen zwischen 2015 und 2020; 2024 Mediation mit Einigungsvorschlag
Deutsche Bahn (Transnet/GDBA, EVG)***	ja, fallweise	zuletzt 2023	2006, 2010/11, 2023	bis 2006 ständiges Abkommen, von Transnet/GDBA und GDL gekündigt
Lufthansa/Eurowings Cockpit (VC)	ja, fallweise	zuletzt 2016	2001, 2010, 2016/17	
Lufthansa/Eurowings Kabine (UFO)	ja, fallweise	zuletzt 2020	2003, 2011, 2012, 2015, 2016, 2020	2015 zwei Schlichtungen in einem Tarifkonflikt, davon die zweite erfolgreich
Lufthansa/Eurowings Boden und Kabine (ver.di)	ja, fallweise	zuletzt 2024	2003, 2024	
Deutsche Flugsicherung Lotsen (GdF)	nein		2005, 2006 (2), 2007, 2011	bis 2011 ständiges Abkommen, durch GdF gekündigt
Deutsche Post	nein			bis 2004 ständiges Abkommen, durch ver.di gekündigt
Deutsche Telekom	ja, ständig und fallweise	2008; fallweise zuletzt 2024	2006, 2009, 2011, 2012	fallweise Abkommen vor jeder Tarifrunde; dauerhaftes Abkommen zum 31.3.24 gekündigt, im Mai

				2024 unbefristet wieder in Kraft gesetzt
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	2000, 2002, 2008, 2010, 2023	
Öffentlicher Dienst Länder	nein			ständiges Abkommen 2002 im Zuge der Auflösung der Tarifgemeinschaft mit Bund/Kommunen durch TdL gekündigt
Öffentlicher Dienst Kommunen (S&E)	ja, fallweise	vertraulich	2015	seit 2015 ständiges Abkommen
Universitätskliniken Ärzte (MB)	nein			
Kommunale Kliniken Ärzte (MB)	nein			

*Ohne Thüringen; **Moderation; *** Am 30.11.2010 verschmolzen die Eisenbahnergewerkschaft Transnet und die Verkehrsgewerkschaft GDBA zur EVG

Quelle: eigene Zusammenstellung

Zunächst fällt auf, dass es derzeit in 16 der 29 Tarifbereiche keine Schlichtungsvereinbarung gibt (Tabelle 4-1, Spalte 2). Bei den 13 Tarifbereichen mit Schlichtungsvereinbarungen sind solche mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle (dauerhafte Schlichtungsabkommen) und solche mit ad hoc Schlichtungen (fallweise Schlichtungsabkommen) zu unterscheiden. Eine feste Vereinbarung hatten zum Stichtag 30. Juni 2024 die Chemische Industrie, die Papiererzeugende Industrie, die Druckindustrie, die Metall- und Elektro-Industrie, das Bauhauptgewerbe, der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen sowie die Deutsche Telekom. In einigen Branchen gab es in der Vergangenheit feste Abkommen, die allerdings wirkungslos oder gekündigt wurden. Im Öffentlichen Dienst der Länder lief das Schlichtungsabkommen für den Öffentlichen Dienst im Jahr 2002 im Zuge des Austritts der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus, bei T-Systems durch die Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft mit der Deutschen Telekom im Jahr 2010, bei der Deutschen Post 2004 durch Kündigung des Abkommens durch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), bei der Deutschen Bahn 2006 durch die Kündigung des Abkommens durch die Vorgängerorganisationen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) – der Eisenbahnergewerkschaft Transnet und der Verkehrsgewerkschaft GDBA – und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und in der Flugsicherung 2011 durch Kündigung des Abkommens durch die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Bei der Deutschen Bahn bestand zwischen 2015 und 2020 ein „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ mit der GDL, der in Abschnitt I eine Schlichtungsvereinbarung enthielt. Damit war der Schlichtungsrahmen vorübergehend institutionell geregelt, aber bis Ende Dezember 2020 ohne Nachwirkung befristet. Er wurde nicht verlängert.

Zum Teil reicht die letzte Anpassung der Abkommen bis in die 1980er Jahre zurück, beispielsweise in der Metall- und Elektro-Industrie (Tabelle 4-1, Spalte 3). In der Chemischen Industrie kündigte die

Industriegewerkschaft Bergbau/Energie/Chemie (IG BCE) das Schlichtungsabkommen im Vorfeld der Tarifrunde 2024 zum 30. Juni 2024. In den Tarifverhandlungen einigten sich die Tarifvertragsparteien aber noch im Juni 2024 auf eine unveränderte Fortschreibung bis Ende 2026 (BAVC, 2024). Es fällt auf, dass die Anzahl der Schlichtungen in den Branchen mit einem festen Schlichtungsabkommen im Untersuchungszeitraum stark streut (Tabelle 4-1, Spalte 4). Während es in der Druckindustrie sowie in der Metall- und Elektro-Industrie keine Schlichtung gab, waren es in der Chemischen Industrie eine, in der Papiererzeugenden Industrie zwei, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) schon fünf und im Bauhauptgewerbe zwölf.

Daneben gibt es einige Branchen, in denen Schlichtungsabkommen fallweise vereinbart werden. Diese Abkommen werden zum Teil vertraulich behandelt. Hierzu gehören neben der Deutschen Bahn, der Deutschen Lufthansa (mit ihrer Tochter Eurowings) auch der Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes und die Deutsche Telekom. Bei der Deutschen Lufthansa kam es bei den Piloten (mit der VC) zuletzt 2016 zu einer ad hoc-Regelung, bei den Flugbegleitern 2020 (mit der UFO) und beim Bodenpersonal (mit der ver.di) 2024. Bei der Deutschen Bahn wurde 2023 mit der EVG ein fallweises Abkommen beschlossen und 2024 mit der GDL. Beim Abkommen zwischen Deutscher Bahn und GDL handelt es sich formal nicht um eine Schlichtungsvereinbarung. Stattdessen wurden „Eckpunkte zum Wiedereinstieg in die Tarifverhandlungen“ vereinbart, die auf Antrag (mindestens) einer Partei einen Moderationsprozess vorsahen. In den Eckpunkten wurde auch eine Frist festgelegt, bis zu der ein Gesamtergebnis erreicht werden sollte. Für die Dauer des Verfahrens (fünf Wochen) wurde eine Friedenspflicht vereinbart. Die beiden benannten Moderatoren bauten ihre in den Eckpunkten vorgesehene Rolle allerdings aus, indem sie nicht nur moderierten, sondern auch einen Vorschlag für den weiteren Fortgang der Gespräche zwischen den Tarifvertragsparteien vorlegten und dessen Inhalte auch öffentlich machten. Insofern kam der als Moderation gedachte Prozess einer Schlichtung mit zwei neutralen Schlichtern recht nahe, die kein Stimmrecht ausüben. Als solche wird sie im Rahmen dieser Analyse auch gewertet. Die Deutsche Telekom hält das Instrument der fallweisen Schlichtung zusätzlich neben dem festen Abkommen vor. Allerdings liegt die letzte Schlichtung dort schon länger zurück. Wie die beiden Regelungen sich ergänzen, wird von den Beteiligten vertraulich geregelt. In der Süßwarenindustrie wurde im Herbst 2022 verabredet, sich im Falle des Scheiterns der Verhandlungen über einen Tarifvertrag „Eingruppierung“ fallweise auf eine Schlichtung einzulassen (NGG, 2023). Hier dauerten die bilateralen Verhandlungen nach einer längeren Unterbrechung zum Stichtag 30. Juni 2024 noch an.

4.2 Schlichtungsvereinbarungen im Vergleich

Ein Vergleich der festen und fallweisen Regelungen zeigt, dass sich die institutionelle Ausgestaltung der Schlichtungsabkommen unterscheidet. Dazu stellt Tabelle 4-2 ausgewählte Regelungen zur Inangangsetzung des Schlichtungsverfahrens, zur Bestellung des Schlichters, zur Zusammensetzung der Schlichtungskommission (Besetzung der Schlichtungsstelle und Anzahl der Beisitzer), zur Rolle des Schlichters (Schlichtungsvorsitz und Stimmrecht), zur Annahme des Schlichtungsspruchs (Voraussetzung für eine verbindliche Entscheidung der Schlichtungsstelle) und zu den Rechten und Pflichten der Parteien (Friedenspflicht) gegenüber.⁶

Ein Schlichtungsverfahren kann entweder ad hoc eingeleitet werden oder – in Schlichtungsabkommen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle – durch eine Schlichtungsautomatik, einen Einlassungszwang in Verbindung mit dem Antrag einer der beiden Tarifvertragsparteien oder durch beidseitigen Willen der Tarifvertragsparteien. In Tarifbereichen mit einem festen Schlichtungsabkommen (einschließlich des

⁶ Siehe dazu auch im Detail die Schlichtungsvereinbarungen für das „Baugewerbe“, die „Metallindustrie“ und den Öffentlichen Dienst in Anhang 1.

zwischen 2015 und 2020 gültigen Abkommens zwischen der Deutschen Bahn und der GDL) besteht überwiegend ein Einlassungszwang (Tabelle 4-2, Spalte 2). Dieser legt fest, dass eine Schlichtung in Gang gesetzt wird, sobald dies (mindestens) eine Partei nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung beantragt. Die Gegenseite muss sich demnach darauf einlassen. Im Bauhauptgewerbe und in der Metall- und Elektro-Industrie bestehen abweichende Regelungen. Im Bauhauptgewerbe sieht das „Schlichtungsabkommen für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland“ in § 1 Absatz 2 eine Art Schlichtungsautomatik vor.⁷ Das Schlichtungsverfahren wird nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung automatisch in Gang gesetzt, allerdings sieht § 5 Absatz 1 vor, dass die Zentralschlichtungsstelle durch eine Partei angerufen wird. In der Metall- und Elektro-Industrie ist in der „Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie“ in § 4 Absatz 4 geregelt, dass beide Seiten einer Schlichtung zustimmen müssen, um ein Verfahren in Gang zu setzen.⁸ Demnach besitzt jede Partei ein Veto-Recht. In den Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtungsvereinbarungen werden Schlichtungen ebenfalls auf freiwilliger Basis in Gang gesetzt. Dies setzt voraus, dass beide Parteien dem zustimmen.

Alle vorliegenden Schlichtungsvereinbarungen sehen vor, dass die Parteien den Schlichter selbst bestellen (Tabelle 4-2, Spalte 3). Das gilt unabhängig davon, ob feste oder fallweise Abkommen vorliegen. In der Chemischen und Papiererzeugenden Industrie wird allerdings auf einen externen Neutralen verzichtet. Der Vorsitz wird aus der Gruppe der Beisitzer bestimmt. In der Druckindustrie und im Bauhauptgewerbe ist jeweils ein neutraler Schlichter vorgesehen. Seine Bestellung setzt eine gemeinsame Berufung voraus. In der Metall- und Elektro-Industrie, im Öffentlichen Dienst von Bund und Länder, bei der Deutschen Telekom und beim inzwischen ausgelaufenen, festen Abkommen zwischen Deutscher Bahn und GDL werden oder wurden jeweils zwei unparteiische Schlichter berufen. Dabei beruft normalerweise jede Seite eine Person ihres Vertrauens. Das kann gemeinsam oder einseitig geschehen. Auch in den 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 (Moderatoren bei Deutscher Bahn und GDL) bestellt. Die Schlichter werden bei den festen Abkommen in der Regel für zwei Jahre berufen, lediglich im Bauhauptgewerbe sind es drei Jahre. Bei den ad hoc Schlichtungsvereinbarungen gilt die Berufung jeweils nur für das laufende Verfahren. Dies ist nicht immer explizit geregelt, sondern ergibt sich aus der Einmaligkeit des Verfahrens.

Die Schlichtungsstellen setzen sich in allen vorliegenden Schlichtungsabkommen aus Vertretern der Tarifvertragsparteien, den Beisitzern und – sofern solche bestellt worden sind – aus einem oder zwei unparteiischen Vorsitzenden (dem Schlichter oder den Schlichtern), zusammen (Tabelle 4-2, Spalte 4). Die Anzahl der Beisitzer (Tabelle 4-2, Spalte 5) ist unterschiedlich geregelt. Beisitzer werden in der Regel aus dem Kreis der schon zuvor in den Verhandlungsprozess involvierten Personen rekrutiert. Es ist aber auch denkbar, neutrale Experten (zum Beispiel Wissenschaftler) oder auch Personen zu berufen, die vorher nicht im Verhandlungsprozess involviert waren (Külp et al., 1972, 20). Allgemein gilt, dass die Teilnehmerzahl im Vergleich zu den Tarifverhandlungen reduziert wird. Aus prozeduraler Sicht ist das sinnvoll, um das Klima zu verbessern und die Kompromissfähigkeit des Gremiums zu steigern (Külp et al., 1972, 10; Keller, 1985, 124). Einige Tarifbereiche wie die Chemische Industrie, die Metall- und Elektro-Industrie oder die zwischen 2015 und 2020 gültige

⁷ § 1 Absatz 2 des Schlichtungsabkommens für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland im Wortlaut: „Erklärt eine der streitenden Tarifvertragsparteien der anderen, dass eine Einigung nicht zu erzielen sei, oder lehnt einer dieser Parteien es ab, weiter zu verhandeln, so ist ein Schlichtungsverfahren nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen durchzuführen“. Vgl. Anhang 1.

⁸ Vgl. Anhang 1.

Schlichtungsvereinbarung zwischen Deutscher Bahn und GDL sehen nur zwei bis drei Beisitzer vor, während die „Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren“ im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen bis zu zwölf Beisitzer ermöglicht.⁹ Bei der Deutschen Telekom können jeweils bis zu sieben Beisitzern bestellt werden, von denen aber nur jeweils drei stimmberechtigt sind.

In den verschiedenen Schlichtungsabkommen wird dem Schlichter eine unterschiedliche Rolle übertragen (Tabelle 4-2, Spalte 6). Sofern ein Schlichter bestellt wird, übernimmt dieser auch den Vorsitz. Das bedeutet aber nicht, dass er auch ein Stimmrecht ausüben darf. Während dem Schlichter im Bauhauptgewerbe als Vorsitzendem auch ein Stimmrecht eingeräumt wird, ist das in der Druckindustrie nicht der Fall. Werden zwei Schlichter bestellt, übernehmen diese den Vorsitz gemeinsam. Das Stimmrecht ist dabei recht unterschiedlich geregelt. In der Metall- und Elektro-Industrie und im Öffentlichen Dienst (sowohl bei Bund und Kommunen als auch im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen) hat einer der beiden Vorsitzenden ein Stimmrecht. Wer von beiden das Stimmrecht ausüben darf, wird in der Metall- und Elektro-Industrie entweder durch Einigung oder Los bestimmt. Im Öffentlichen Dienst wechselt das Stimmrecht zwischen den Schlichtern ab. Bei der Deutschen Telekom erhält nur einer der beiden Schlichter ein Stimmrecht. Können sich die Tarifvertragsparteien nicht darüber einigen, wer von den beiden Schlichtern das Stimmrecht erhält, entscheidet das Los. 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, während im Abkommen mit ver.di beide Schlichter im Rahmen einer zweiten Abstimmung ein Stimmrecht ausüben können. Diese zweite Abstimmung wird durchgeführt, wenn die Beisitzer in der ersten Abstimmung keine Einstimmigkeit erzielen.

Bei den Regelungen hinsichtlich der Annahme des Schlichterspruchs ist zu erörtern, ob die Tarifvertragsparteien Schiedssprüche, an deren Zustandekommen sie ja beteiligt waren, ablehnen können und unter welchen Voraussetzungen eine Entscheidung der Schlichtungsstelle gegebenenfalls als verbindlich zu betrachten ist (Tabelle 4-2, Spalte 7). In Branchen ohne Schlichter kann eine Einigung nicht gegen den Willen einer Partei erreicht werden. Sowohl in der Chemischen als auch in der Papiererzeugenden Industrie gilt die Entscheidung der Schlichtungsstelle als verbindlich, wenn sie einstimmig oder mehrheitlich zustande kam. In Branchen mit Schlichtern bestehen unterschiedliche Regelungen. 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 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. In der Druckindustrie wird die Einigungsempfehlung ebenso wie im Bauhauptgewerbe verbindlich, wenn sie einstimmig angenommen wurde oder sich beide Parteien im Voraus dem Schiedsspruch unterworfen haben. Bei den regelmäßig im Bauhauptgewerbe durchgeführten Schlichtungen ist die Vorab-Unterwerfung allerdings zumindest seit dem Jahr 2000 nicht vorgekommen. Auch in der Metall- und Elektro-Industrie können die Tarifvertragsparteien im Voraus vereinbaren, einen Vorschlag der Schlichtungsstelle anzunehmen. Sie können dies davon abhängig machen, dass der Einigungsvorschlag einstimmig oder mit qualifizierter Mehrheit beschlossen wurde. Beim Abkommen zwischen Deutscher Bahn und EVG wurde 2023 geregelt, dass eine Einigungsempfehlung als Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien gilt, wenn die

⁹ Vgl. Anhang 1.

Tarifvertragsparteien überstimmend die Annahme erklären. Beim 2020 geschlossenen Abkommen zwischen Deutscher Lufthansa und UFO wurde eine Unterwerfung unter die Schlussempfehlung explizit ausgeschlossen.

Bei der zentralen Frage der Friedenspflicht sehen die meisten Abkommen vor, dass während eines Schlichtungsverfahrens bis zu dessen Abschluss eine Friedenspflicht gilt (Tabelle 4-2, Spalte 8). 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 ebenfalls 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.

Tabelle 4-2: Ausgewählte Regelungen zur Schlichtung im Vergleich

	Ingangsetzung des Schlichtungsverfahrens	Bestellung des Schlichters	Besetzung der Schlichtungsstelle	Anzahl der Beisitzer	Schlichtungsvorsitz und Stimmrecht	Voraussetzung für eine verbindliche Entscheidung der Schlichtungsstelle	Friedenspflicht
Papier-erzeugende Industrie	Einlassungszwang	kein externer Schlichter vorgesehen	nur Beisitzer	jeweils 3 (einvernehmlich auch jeweils 4)	Vorsitz aus der Gruppe der Beisitzer	einstimmige oder mehrheitliche Annahme	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Druck-industrie	Einlassungszwang	gemeinsame Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und ein unparteiischer Vorsitzender	jeweils 3 bis 5	Unparteiischer Vorsitzender ohne Stimmrecht	einstimmige Annahme oder beide Parteien haben sich im Voraus dem Schieds-spruch 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*	freiwillig	gemeinsame oder einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: 2 Jahre	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 2 (einvernehmlich auch jeweils 3)	zwei unparteiische Vorsitzende, einer mit Stimmrecht (Einigung oder Los)	beide Parteien haben sich im Voraus dem Schieds-spruch unterworfen	bis 4 Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags
Bauhaupt-gewerbe	Schlichtungs-automatik	gemeinsame Berufung durch die Tarifvertragsparteien;	Beisitzer und ein unparteiischer Vorsitzender	jeweils 4 (auf Antrag können weitere 2	Unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht	einstimmige Annahme oder beide Parteien haben sich im	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens

		Dauer: 3 Jahre		unparteiische Beisitzer mit Stimmrecht herangezogen werden)		Voraus dem Schieds-spruch unterworfen	
Deutsche Bahn Zugpersonal (GDL)**	Einlassungszwang	einseitige Berufung durch die Tarifvertragsparteien; Dauer: für das laufende Verfahren	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: für das laufende Verfahren	Beisitzer und zwei unparteiische Vorsitzende	jeweils 5	zwei unparteiische Vorsitzende mit einer gemeinsamen Stimme	übereinstimmende Annahme der Tarifvertragsparteien	bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens
Luft-hansa/Euro-wings 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
Luft-hansa/Euro-wings 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
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 Stimmrecht (bei Nicht-Einigung über das Stimmrecht entscheidet das Los)	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&E)	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
---	------------	---	--	------------	--	----------------	--

* Ohne Thüringen; ** Regelungen bezogen auf das feste Schlichtungsabkommen zwischen 2015 und 2020; *** Regelungen bezogen auf das feste Abkommen

Quelle: eigene Zusammenstellung

5 Der Erfolg von Schlichtungen und ihre Bestimmungsgründe

5.1 Quantitative Befunde

5.1.1 Schlichtungserfolg

In zwölf der 29 Tarifbereiche gab es zwischen Januar 2000 und Juni 2024 zumindest eine Schlichtung (Tabelle 5-1). Insgesamt summieren sich die Schlichtungen auf 50 (darunter eine Moderation mit Einigungsvorschlag der Moderatoren). Am häufigsten geschlichtet wurde mit jeweils zwölf Schlichtungen im Bauhauptgewerbe sowie bei der Deutschen Lufthansa (einschließlich Eurowings). Bei der Deutschen Bahn waren es insgesamt acht, davon fünf mit der GDL. Am anderen Ende der Skala stehen die Chemische Industrie und der Sozial- und Erziehungsdienst im Öffentlichen Dienst mit jeweils einer Schlichtung und die Papiererzeugende Industrie mit zwei Schlichtungen. Dazwischen befinden sich der Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen sowie die Flugsicherung mit jeweils fünf und die Deutsche Telekom mit vier Schlichtungen. In einigen Branchen liegen die letzten Schlichtungen schon länger zurück (Papierverarbeitende Industrie 2007, Flugsicherung 2011, Telekom 2012). In zwei Tarifbereichen mit einem festen Abkommen gab es im Beobachtungszeitraum keine Schlichtung: in der Druckindustrie und in der Metall- und Elektro-Industrie. In der Metall- und Elektro-Industrie wurde im Rahmen der Tarifaueinandersetzung des Jahres 2002 für das Tarifgebiet Baden-Württemberg von den Arbeitgebern eine Schlichtung vorgeschlagen, aber von der IG Metall abgelehnt (Finkelnburg, 2015, 436). Parallel wurde auch im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg gestreikt. Dort bestand zum damaligen Zeitpunkt aber kein Schlichtungsabkommen. Das gilt auch für den im Jahr 2003 in den Tarifgebieten Sachsen und Berlin-Brandenburg geführten Arbeitskampf über die Einführung der 35-Stunden-Woche.¹⁰

Von den 50 Schlichtungen führten 35 zum Erfolg. Das entspricht einer Erfolgsquote von 70,0 Prozent. 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 eine zentrale Grundlage für anschließende Tarifverhandlungen dar (wie im Öffentlichen Dienst oder bei der Deutschen Telekom, wo sich an die Schlichtung eine weitere Tarifverhandlungsrunde anschließt). Eine nicht unmittelbar erfolgreiche Schlichtung kann mittelbar erfolgreich sein. Beispielsweise dadurch, dass sie als Grundlage für einen weiteren Annäherungsprozess zwischen den Tarifvertragsparteien dient. Der hier gemessene unmittelbare Schlichtungserfolg stellt demnach eine Untergrenze der Erfolgsmessung dar.

¹⁰ In Sachsen wurde die Schlichtungsvereinbarung 2014 unterzeichnet, in Berlin-Brandenburg wird auf die Schlichtungsvereinbarung Bezug genommen, indem die verlängerte Friedenspflicht übernommen wird.

Bei einer allerdings unterschiedlichen Anzahl von Schlichtungen (zwischen 4 und 1) erreichten die Deutsche Telekom, die Deutsche Lufthansa mit der VC, die Papiererzeugende Industrie sowie die Chemische Industrie jeweils Erfolgsquoten von 100 Prozent. Bezogen auf alle drei Tarifbereiche (VC, UFO und ver.di) kommt die Deutsche Lufthansa auf einen Anteil von 83,3 Prozent. Im Bauhauptgewerbe führten zwei von drei Schlichtungen zu einer Einigung und in der Flugsicherung vier von fünf. Weniger erfolgreich wurde im Öffentlichen Dienst und bei der Deutschen Bahn geschlichtet. Im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen und Sozial- und Erziehungsdienst) brachten nur zwei von sechs Schlichtungen ein von beiden Seiten akzeptiertes Ergebnis und bei Deutscher Bahn und GDL zwei von fünf. Berücksichtigt man bei der Bahn auch die EVG sowie ihre Vorgängerorganisationen Transnet und die Verkehrsgewerkschaft GDBA (Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter), führte bei der Bahn jede zweite Schlichtung zum Erfolg. Eine Differenzierung nach Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor (Öffentlicher Dienst, Deutsche Bahn, Deutsche Flugsicherung) zeigt einen deutlichen Unterschied beim Schlichtungserfolg: Während in der Privatwirtschaft vier von fünf Schlichtungen zum Erfolg führten, waren es im öffentlichen Bereich nur eine von zwei.

Tabelle 5-1: Schlichtungserfolge

	Anzahl Schlichtungen	davon erfolgreich	Erfolgsquote Prozent
Papiererzeugende Industrie	2	2	100,0
Chemische Industrie	1	1	100,0
Bauhauptgewerbe	12	8	66,7
Deutsche Bahn	8	4	50,0
davon:			
Deutsche Bahn (GDL)	5	2	40,0
Deutsche Bahn (EVG)	3	2	66,7
Deutsche Lufthansa	12	10	83,3
davon:			
Deutsche Lufthansa (VC)	3	3	100,0
Deutsche Lufthansa (UFO)	7	5	71,4
Deutsche Lufthansa (ver.di)	2	2	80,0
Deutsche Flugsicherung	5	4	80,0
Deutsche Telekom	4	4	100,0
Öffentlicher Dienst	6	2	33,3
davon:			
Öffentlicher Dienst Bund/Kommunen	5	2	40,0
Öffentlicher Dienst S&E-Dienst	1	0	0,0
Insgesamt	50	35	70,0
ständig eingerichtete Schlichtungsstellen	33	22	66,7
ad hoc Schlichtungen	17	13	76,5
Privater und öffentlicher Sektor			
Privatwirtschaft	31	25	80,6
Öffentlicher Sektor	19	10	52,6

Zeitraum: Januar 2000 bis Juni 2024; öffentlicher Sektor: Deutsche Bahn, Deutsche Flugsicherung, Öffentlicher Dienst

Quelle: eigene Berechnungen

Von den 50 Schlichtungen fallen 33 in die Kategorie ständig eingerichtete Schlichtungsstelle und 17 in die Kategorie ad hoc Schlichtung. Hierbei wurde berücksichtigt, dass die Deutsche Bahn bis 2006 ein festes

Schlichtungsabkommen mit der damaligen Tarifgemeinschaft aus der GDL und den beiden EVG-Vorgängerorganisationen Transnet und GDBA und zwischen 2016 und 2020 ein ständiges Abkommen mit der GDL hatte. Die vier Schlichtungen (2003, 2006, 2016/17, 2020), die in diesen Zeitraum fallen, wurden den Schlichtungen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle zugeordnet. Ein Vergleich des Schlichtungserfolgs nach den beiden Kategorien ständig eingerichtete Schlichtungsstelle und ad hoc Schlichtung zeigt, dass Schlichtungen etwas häufiger zum Erfolg führten, wenn sie im Kontext einer ad hoc Schlichtung durchgeführt wurden. Bei ständig eingerichteten Schlichtungsstellen lag die Erfolgsquote bei 66,7 Prozent und bei den ad hoc Schlichtungen bei 76,5 Prozent. Die hohe Erfolgswahrscheinlichkeit von ad hoc Schlichtungen zeigt sich auch in der Bilanz der Landesschlichterin Nordrhein-Westfalens. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit einer Institution für eine aktive Landesschlichtung. Bereits 1946 wurde die Stelle eines Landesschlichters geschaffen. Der jeweilige Amtsträger wird als unparteiischer und neutraler Moderator dann aktiv, wenn es die Sozialpartner gemeinsam wünschen (Landesregierung NRW, 2018). Die seit 2018 amtierende Landesschlichterin teilte auf Anfrage mit, dass von insgesamt 12 der zwischen 2018 und Mitte 2024 von ihr durchgeführten ad hoc Schlichtungen 11 zum Erfolg führten. Zwei weitere Schlichtungen, die auf Basis einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle durchgeführten wurden, waren ebenfalls erfolgreich.

5.1.2 Zeitpunkt der Schlichtung

Damit eine Schlichtung erfolgreich sein kann, muss sie zum richtigen Zeitpunkt angerufen werden. Ob eine frühe Schlichtung sinnvoll ist, hängt neben der Schlichtungsbereitschaft auch von der Streikfähigkeit der Gewerkschaften und von der Risikobereitschaft beider Tarifvertragsparteien ab. Eine wenig durchsetzungsstarke Gewerkschaft wird einer frühen Schlichtung eher zustimmen als eine durchsetzungsstarke. Unabhängig davon gilt: Je früher eine Schlichtung erfolgreich eingesetzt wird, desto eher verhindert sie, dass sich ein Konflikt hinzieht und wieder neu entzündet. Es stellt sich demnach die Frage, ob in Tarifbereichen mit Schlichtungsabkommen mehr Harmonie herrscht als in Tarifbereichen ohne Abkommen. Eine Antwort lässt sich durch eine Analyse des Konfliktverhaltens finden. Dieses lässt sich mit Hilfe von zwei Indikatoren messen (Lesch, 2013, 67 f.; 2017, 40 f.; Lesch/Eckle, 2025, 18): der maximalen Eskalationsstufe und der Konfliktintensität. Die maximale Eskalationsstufe stellt ein statisches Verfahren dar, das auf einer Skala von null bis sieben misst, welche Eskalationsstufe im Laufe einer Tarifverhandlung erreicht wird. Die Konfliktintensität summiert alle im Laufe einer Tarifverhandlung erreichten Eskalationsstufen, wobei jede Eskalationshandlung zwischen zwei Tarifrunden nur einmal gezählt wird (Lesch, 2013, 68). Dieses dynamische Maß berücksichtigt, dass Tarifkonflikte immer wieder eskalieren können. Das gilt gerade für verhandlungsbegleitende Warnstreikwellen.

Die Skala bildet alle sich zuspitzenden Konfliktaktionen ab, die üblicherweise bei Tarifverhandlungen ergriffen werden (Lesch, 2013, 66; 2017, 39). Sie beginnt mit der Stufe null, auf der Konflikte eskalationsfrei im Wege von Verhandlungen beigelegt werden. Eine erste Eskalationsstufe stellt eine Drohung dar, etwa wenn Gewerkschaften mit Streik drohen oder Arbeitgeber mit einer Verlagerung von Arbeitsplätzen. Eine zweite Eskalationsstufe wird erreicht, wenn eine Tarifverhandlung nicht nur ergebnislos vertagt, sondern ohne Vereinbarung eines neuen Termins abgebrochen wird. Die nächste, dritte Stufe ist der Aufruf zu einem Warnstreik, die vierte der Warnstreik selbst. Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht möglich und werden in der Regel vor einem Scheitern von Tarifverhandlungen als Druckmittel eingesetzt, das aus Sicht der Gewerkschaften eine weitere Eskalation, das Scheitern der Verhandlungen, verhindern soll. Dabei können Warnstreiks wirtschaftliche Schäden verursachen, insbesondere wenn sie nicht – wie früher – stundenweise, sondern ganz- oder mehrtägig organisiert werden. Sie stellen eine materielle Konfliktaktion dar. In der Logik der Verhandlungsabläufe dienen Warnstreiks aber vor allem als Druckmittel. Auch wenn Warnstreiks

in den letzten 10 bis 15 Jahren immer weiter bis hin zu tageweisen Warnstreiks ausgedehnt wurden, stellen sie in der Verhandlungslogik der Gewerkschaften immer noch eine mildere Form als ein durch eine Urabstimmung legitimierter unbefristeter Streik dar. Die Option des Scheiterns und des unbefristeten Streiks stellen nach wie vor mögliche Eskalationsformen dar. Daher stellt das offiziell erklärte Scheitern der Tarifverhandlungen eine über die üblichen Warnstreiks hinausgehende Eskalation dar. Im Falle einer derartigen Eskalation folgt entweder eine Schlichtung – das ist die fünfte Eskalationsstufe – oder eine Urabstimmung als sechste Stufe. Kommt es zum Arbeitskampf (Streik und Aussperrung), wird die finale, siebte Stufe erreicht (Kasten).

Kasten: Das „Klima“ der Tarifverhandlungen

Zur Messung werden alle in Tarifverhandlungen üblichen Konflikt-handlungen (Eskalationsformen) berücksichtigt. Dabei wird jeder Konflikt-handlung ein Punktwert zugeordnet, der sich aus einer Eskalationspyramide ergibt, die die Zuspitzung von Tarifverhandlungen darstellt (Lesch, 2013). Die Tarifverhandlung selbst stellt zwar keine Eskalation dar, ist zur Lösung eines Konflikts aber unverzichtbar, sodass sie einen Punktwert von Null bekommt.

Die Konflikt-handlungen (Eskalationsformen) und ihre Punktwerte lauten:

- 0 = Tarifverhandlung
- 1 = Streik- und Aussperrungsdrohung
- 2 = Abbruch der Verhandlungen
- 3 = Streikankündigung oder Streikaufruf
- 4 = Warnstreik
- 5 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Schlichtung, juristische Auseinandersetzung, Mediation
- 6 = Scheitern der Tarifverhandlungen und Urabstimmung oder unmittelbarer Streikaufruf
- 7 = Streik und Aussperrung

Das „Klima“ der Verhandlungen lässt sich durch einen statischen und einen dynamischen Indikator messen:

- (1) Die maximale Eskalationsstufe gibt an, bis zu welcher Konflikt-handlung (Eskalationsform) (Skala 0 bis 7) sich ein Tarifkonflikt zuspitzt (statischer Indikator).
- (2) Die Konfliktintensität summiert die Punktwerte aller auftretenden Konflikt-handlungen (Eskalationsformen). Dabei wird jede Konflikt-handlung zwischen zwei Tarifverhandlungen nur jeweils einmal gezählt (dynamischer Indikator).

Beispiele für den Verlauf und die Bewertung von Tarifkonflikten:

Konflikt 1:

V1 (0) → V2 (0) → V3 (0) → D1 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $1+3+4 = 8$

Konflikt 2:

V1 (0) → D1 (1) → V2 (0) → D2 (1) → A1 (3) → W1 (4) → V3 (0) → D3 (1) → D4 (0) → A2 (3) → W2 (4) → V4 (0) → D5 (1) → A (3) → W (4)

Maximale Eskalationsstufe: 4, Konfliktintensität: $(1) + (1+3+4) + (1+3+4) + (1+3+4) = 25$

Konflikt 3:

V1 (0) → V2 (0) → D1 (1) → V3 (0) → S+UA (6) → A (3) → AK (7) → V4 (0)

Maximale Eskalationsstufe: 7, Konfliktintensität: $(1) + (6+3+7) = 17$

V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; S+UA=Scheitern und Urabstimmung; AK=Arbeitskampf; in Klammern: Eskalationsstufen, die in das (bereinigte) summarische Verfahren eingehen.

Mit Hilfe dieses Analyseschemas lassen sich unterschiedliche Abläufe oder „Rituale“ von Tarifverhandlungen identifizieren, sogenannte Konfliktmuster (Lesch, 2013, 72 ff.). In der Metall- und Elektro-Industrie eskalieren Tarifverhandlungen in der Regel bis zum Warnstreik. Er wird unmittelbar nach dem Ablauf der tarifvertraglichen Friedenspflicht in zumeist mehreren regionalen Wellen organisiert und dient der Druckausübung ebenso wie der Mitgliedergewinnung. Im Jahr 2018 wurden erstmals die sogenannten Tagesstreiks als zusätzliches Druckmittel durchgeführt.¹¹ Ähnliche Konfliktmuster weisen die Druckindustrie oder die Papierverarbeitende Industrie auf, in denen die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verhandelt. Nach den Warnstreiks, die schrittweise von wenigen Stunden auf ganze Tage ausgeweitet werden, kommen die Tarifvertragsparteien zu autonomen Abschlüssen. Diese Konfliktmuster sind im Zeitverlauf weitgehend stabil, in der Metall- und Elektro-Industrie wurde nur während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2010 und während der Corona-Pandemie 2020 auf Warnstreiks verzichtet. Auch in der Druckindustrie gab es in einer durch die Pandemie bedingten Sondertarifrunde 2020 keine Warnstreiks. Diesem eher konfliktorientiertem Ansatz steht in der Chemischen und in der Papiererzeugenden Industrie ein kooperativer Ansatz gegenüber. In diesen Branchen wird im Rahmen eines sozialpartnerschaftlichen Miteinanders auf Warnstreiks verzichtet. Selbst Streikdrohungen sind dort eher Ausnahme als Regel. Entsprechend sind auch dort die Konfliktmuster weitgehend stabil. In anderen Branchen wie dem Bauhauptgewerbe oder dem Öffentliche Dienst von Bund und Kommunen sind die Konfliktmuster volatiler. Dort kommt es regelmäßig zu einem Scheitern von Verhandlungen mit anschließender Schlichtung oder Urabstimmung. Unbefristete Streiks sind aber auch hier die Ausnahme. Das sieht im Verkehrssektor anders aus. In der Luftfahrt kommt es ebenso wie bei der Deutschen Bahn regelmäßig zu gescheiterten Verhandlungen, Urabstimmungen und Arbeitskämpfen.

Insgesamt unterscheiden sich die Stufen, bis zu denen Konflikte maximal eskalieren, von Tarifbereich zu Tarifbereich ebenso wie die insgesamt messbare Konfliktintensität. Konflikte mit einer vergleichsweise niedrigen maximalen Eskalationsstufe – etwa der Stufe des Warnstreiks (Stufe 4) – können eine höhere Konfliktintensität aufweisen als Konflikte, die bis zum Arbeitskampf (Stufe 7) eskalieren, wenn sich die Konflikte mehrfach entzünden und es nach den verschiedenen Verhandlungsrunden immer wieder zu Warnstreiks kommt (siehe dazu die Beispiele 2 und 3 im Kasten „Das ‚Klima‘ der Tarifverhandlungen“). Es ist deshalb sinnvoll, bei der Analyse von Konfliktmustern beide Konfliktmaße (maximale Eskalationsstufe und Konfliktintensität) zu betrachten.

¹¹ Tagesstreiks stellen eine besondere Streikform dar (Höpfner/Schneck, 2022a; 2022b), werden in der Konfliktanalyse aber wie Warnstreiks klassifiziert.

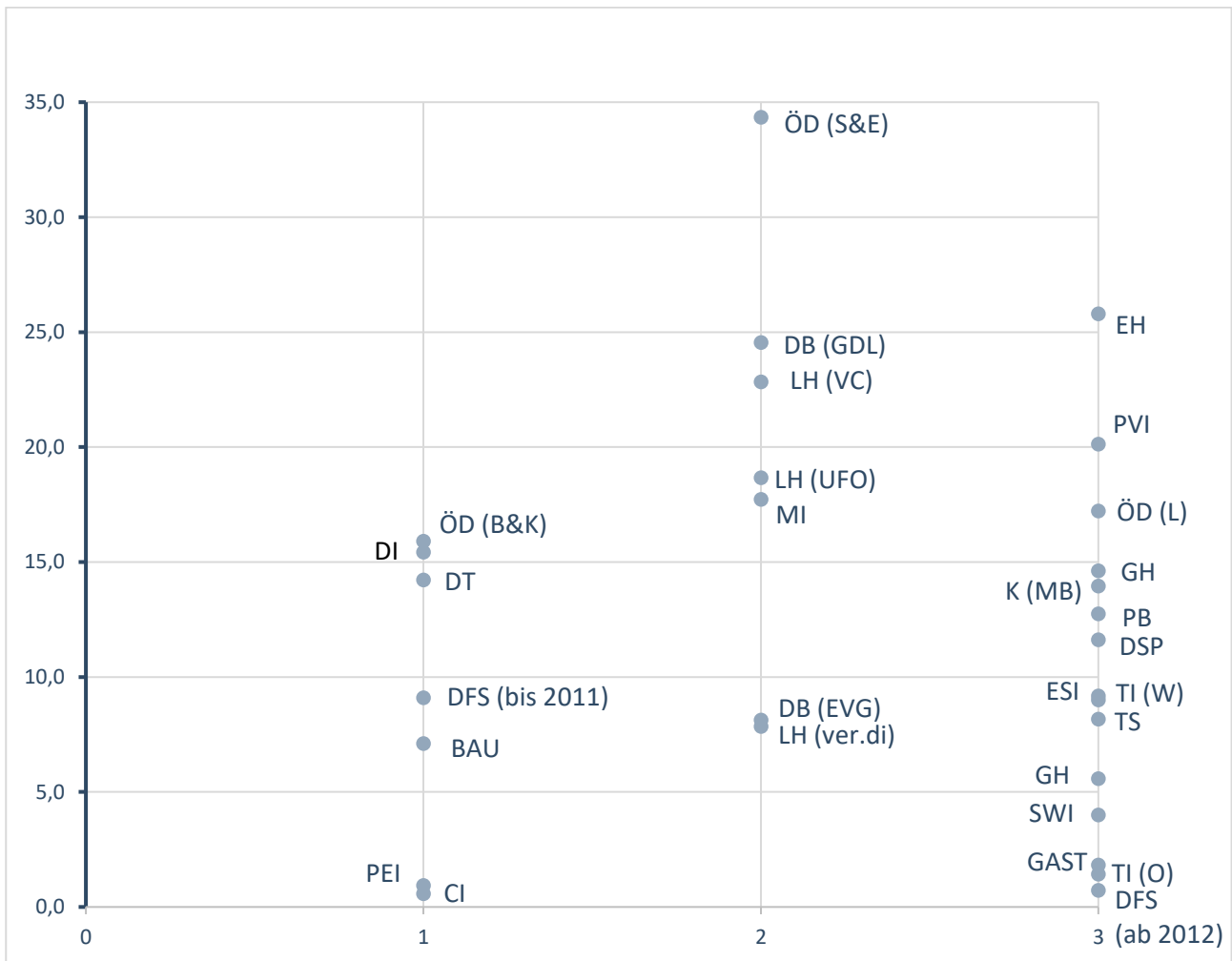
Der Erfolg einer Schlichtung ließe sich durch eine Gegenüberstellung der Konfliktindikatoren in Branchen mit und ohne Schlichtung messen. Da sich die Schlichtungsmechanismen aber in ihrer institutionellen Ausgestaltung unterscheiden, stellen die Branchen mit Schlichtungen keine homogene Gruppe dar. Dies lässt sich berücksichtigen, indem drei unterschiedliche Schlichtungsmechanismen voneinander abgegrenzt werden:

- (1) Ständig eingerichtete Schlichtungsstellen mit einem Einlassungszwang oder einer Schlichtungsautomatik (Papierzeugende Industrie, Chemische Industrie, Druckindustrie, Bauhauptgewerbe, Öffentlicher Dienst von Bund und Kommunen, Deutsche Telekom und Flugsicherung bis 2011).
- (2) Ständig eingerichtete Schlichtungsstellen mit beidseitiger Zustimmungserfordernis (Metall- und Elektro-Industrie) und ad hoc Schlichtungen (Öffentlicher Dienst Sozial- und Erziehungsdienst, Deutsche Bahn mit GDL und EVG, Deutsche Lufthansa mit VC, UFO und ver.di).
- (3) Keine Schlichtungsstelle (Süßwarenindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie West und Ost, Papierverarbeitende Industrie, Eisen- und Stahlindustrie, Groß- und Außenhandel, Einzelhandel, Deutsche Flugsicherung ab 2012, Gastgewerbe, Deutsche Post, T-Systems, Privates Bankgewerbe, Gebäudereinigerhandwerk, Öffentlicher Dienst Länder, Krankenhäuser mit Marburger Bund).

Für diese drei Gruppen lassen sich jeweils die oben definierten Konfliktindikatoren berechnen. Grundlage der Berechnungen sind insgesamt 390 Tarifkonflikte, die in der IW-Tarifdatenbank zwischen Januar 2000 und Juni 2024 erfasst sind. Die maximale Eskalationsstufe bietet sich für diesen Vergleich weniger an, da alle Schlichtungen erst auf einer hohen Stufe der Zuspitzung angerufen wurden: nach einem Scheitern (Stufe 5), einer Urabstimmung (Stufe 6) oder einem Arbeitskampf (Stufe 7). Damit kann die Schlichtung die maximale Eskalationsstufe nur marginal beeinflussen. Sie kann aber einen Konflikt lösen und damit weitere Eskalationshandlungen und Konfliktspiralen vermeiden. Deshalb steht der dynamische Indikator Konfliktintensität im Mittelpunkt der Analyse. Mit diesem Indikator lassen sich auf der Basis eines einheitlichen Analyseschemas unterschiedliche Konfliktintensitäten und auch unterschiedliche Verhandlungsabläufe identifizieren. Eine Gegenüberstellung von Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität zeigt, in welchem Ausmaß eine Schlichtung konfliktvermeidend wirkt. Hieraus lassen sich wiederum Schlussfolgerungen ziehen, wie sich die Schlichtung institutionell weiterentwickeln könnte. Das betrifft insbesondere das Verhältnis von Warnstreik und Schlichtungsabkommen.

In Abbildung 5-1 sind die drei Schlichtungsmechanismen auf der Abszisse (horizontale Achse) und die jeweils in einem Tarifbereich (im Durchschnitt aller Tarifkonflikte) gemessene Konfliktintensität auf der Ordinate (vertikale Achse) abgetragen. Diese Gegenüberstellung zeigt, dass die Tarifbereiche mit einer über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg ständig eingerichteten Schlichtungsstelle (hierbei ist die Flugsicherung bis 2011 mitberücksichtigt) und Einlassungszwang/Schlichtungsautomatik eine durchschnittliche Konfliktintensität zwischen 0,6 (in der Chemischen Industrie) und 15,9 (Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen) erreichen. In der Gruppe zwei – Schlichtungsautomatik mit beidseitiger Zustimmung oder ad hoc Schlichtung – liegen die Werte zwischen 7,8 (Lufthansa und ver.di) und 34,3 (Öffentlicher Dienst Sozial- und Erziehungsdienst).¹² In der Gruppe 3 – keine Schlichtungsstelle (hier wurde die Flugsicherung ab 2012 berücksichtigt) – streuen die Werte zwischen 0,7 (Deutsche Flugsicherung ab 2012) und 25,8 (Einzelhandel).

¹² In Gruppe zwei sind auch alle Tarifkonflikte in der Metall- und Elektro-Industrie Ost enthalten, die noch vor der Übernahme des Schlichtungsabkommens von 1980 stattfanden (einschließlich dem 2003 gescheiterten Arbeitskampf zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche im Osten), außerdem der 2020er Konflikt zwischen Deutscher Bahn und GDL, der auf dem 2015er Schlichtungs-

Abbildung 5-1: Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität


N=390; davon 102 in Gruppe (1), 89 in Gruppe (2) und 199 in Gruppe (3)

BAU (Bauhauptgewerbe); CI (Chemische Industrie); DB (EVG); DB (GDL); DI (Druckindustrie); DFS (bis 2011) Deutsche Flugsicherung bis 2011; DT (Deutsche Telekom); ESI (Eisen- und Stahlindustrie); GAST (Gastgewerbe); GH (Gebäudereinigerhandwerk); LH (UFO); LH (VC); LH (ver.di); MI (M+E-Industrie); ÖD (B&K) (Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen; ÖD (S&E) (Öffentlicher Dienst Kommunen (S&E-Dienst); PEI (Papierherstellende Industrie); PVI (Papierverarbeitende Industrie); SWI (Süßwarenindustrie); TI (O) (Textil- und Bekleidungsindustrie Ost); TI (W) (Textil- und Bekleidungsindustrie West)

Quellen: IW-Tarifdatenbank, eigene Berechnungen

Der Durchschnittswert liegt in den Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle mit 8,3 Punkten deutlich unter dem in den Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtung, die auf 16,8 Punkte kommen und unter dem in den Tarifbereichen ohne Schlichtungsmechanismus, die im Durchschnitt 10,6 Punkten erreichen. Insgesamt ist zwischen Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität aber kein Zusammenhang beobachtbar. Das heißt: In Tarifbereichen ohne Schlichtung fällt das Konfliktniveau nicht systematisch höher aus als in Tarifbereichen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle oder in Branchen mit ad hoc Schlichtungen. Bei allen drei Schlichtungsmechanismen gibt es Tarifbereiche mit hohem und geringem Konfliktniveau. Allerdings wird die Schlichtung bei ad hoc Schlichtungsverfahren oftmals erst zu einem Zeitpunkt angerufen,

abkommen basiert und zwei Konflikte bei der Deutschen Bahn, die noch im Kontext einer bis 2006 gültigen ständigem Schlichtungsstelle basierten.

an dem ein Konflikt sehr stark eskaliert ist. Die Schlichtung stellt dann sozusagen den letzten Versuch dar, einen Konflikt beizulegen. Dieser Befund deutet an, dass ein Schlichtungsmechanismus Ausdruck einer bestimmten Verhandlungskultur ist.

Dass kein stabiler Zusammenhang zwischen Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität besteht, hat verschiedene Ursachen. Allgemein ist festzustellen, dass Tarifverhandlungen in einer Reihe von Branchen oder Tarifbereichen nicht mehr für gescheitert erklärt werden, sodass es nachfolgend auch zu keiner Schlichtung oder Urabstimmung mit einem Erzwingungsstreik kommt. Der notwendige Verhandlungsdruck wird alternativ durch Warnstreiks aufgebaut. So gab es im Einzelhandel (wo es kein Schlichtungsabkommen gab) in den 2000er Jahren wiederholt Urabstimmungen und Erzwingungsstreiks, denen ein Scheitern der Verhandlungen vorausgegangen war. Seit 2010 sind die Konflikte aber nicht mehr gescheitert. Verhandlungen werden lediglich abgebrochen und der Druck auf den Arbeitgeber durch Warnstreiks erzeugt. Ähnliches lässt sich für die Metall- und Elektro-Industrie beobachten. Dort gab es zuletzt 2002 und 2003 Erzwingungsstreiks. Typisches Druckmittel ist auch hier der Warnstreik geworden, der nach einem Beschluss auf dem 23. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahr 2015 auch als sogenannter Tagesstreik organisiert werden kann (IG Metall, 2015, 239). Auch in der Druckindustrie, wo es 1976, 1977, 1984 und 1994 noch langandauernde Erzwingungsstreiks gab, kam es zwischen 2000 und 2024 zu keinem offiziellen Scheitern der Verhandlungen (und auch zu keiner Schlichtung). Stattdessen gab es Verhandlungsabbrüche und Warnstreiks. Typische Konfliktmuster sind mehrere Verhandlungsrunden, zwischen denen zu Warnstreiks aufgerufen wird. Je nachdem, wie viele Verhandlungsrunden notwendig werden, ergeben sich unterschiedliche hohe Konfliktintensitäten (unabhängig vom bestehenden Schlichtungsmechanismus). Das Scheitern der Tarifverhandlungen mit anschließenden Erzwingungsstreiks wird heute vor allem noch in Bereichen der kritischen Infrastruktur geführt, insbesondere im Verkehrssektor. Dort verursachen sie auch die größten Drittwirkungen.

Eine zweite Erklärung des geringen Einflusses der Schlichtung auf die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen ist die unterschiedliche strategische Ausrichtung der Gewerkschaften. Während ver.di oder die IG Metall in fast jeder Tarifrunde durch verhandlungsbegleitende Warnstreiks den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen und Warnstreiks auch zur Mitgliederwerbung nutzen, verfolgen die IG BCE und die IG BAU einen verhandlungsorientierten Ansatz. Warnstreiks wie Erzwingungsstreiks werden (wenn überhaupt) erst geführt, wenn die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt wurden und auch eine Schlichtung keine Lösung bringt.

Eine dritte Erklärung liegt im Zeitpunkt der Schlichtung. Je früher eine Schlichtung angerufen wird, desto eher kann sie dazu beitragen, weitere Eskalationen zu vermeiden. Aus der Beobachtung, dass ad hoc Schlichtungen oftmals erst stattfinden, wenn Konflikte eskaliert sind, könnte man daher folgern, ständig eingerichtete Schlichtungsstellen einzuführen, um Schlichtungen früher anzurufen. Eine Konfliktreduzierung setzt aber voraus, dass eine Schlichtung auch erfolgreich ist. Andernfalls wird ein Konflikt lediglich zeitlich nach hinten geschoben. Bei ad hoc Schlichtungen ist nicht auszuschließen, dass ein früherer Schlichtungszeitpunkt (bevor es zu einem Arbeitskampf kommt) zu einer pro Forma-Schlichtung führt, die ohne Ergebnis endet. Damit stellt sich zum einen die Frage, inwieweit die Erfahrungen mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen überhaupt auf Branchen mit anderen Schlichtungsmechanismen übertragbar sind. Diese Frage kann mit Hilfe der quantitativen Analyse nicht beantwortet werden. Unabhängig davon stellt sich aber eine zweite Frage, und zwar die nach dem Zusammenhang zwischen Schlichtungszeitpunkt und Schlichtungserfolg: Sind Schlichtungen erfolgreicher, wenn sie in einem frühen Verhandlungsstadium angerufen werden und die Fronten noch nicht zu sehr verhärtet sind oder sind sie erfolgreicher, wenn die Tarifvertragsparteien nach einem Arbeitskampf ermüdet sind?

Um hierauf Antworten zu geben, wird zunächst der Verlauf der Tarifverhandlungen bis zum Zeitpunkt ihres Scheiterns untersucht. Bei der Verlaufsanalyse werden alle Konfliktbehandlungen vom Beginn der Verhandlungen bis zum Scheitern der Tarifverhandlungen berücksichtigt, wobei das Scheitern mit Schlichtung selbst unberücksichtigt bleibt. Anschließend wird überprüft, ob Schlichtungen erfolgreicher sind, wenn sie vor oder nach einem Arbeitskampf geführt werden. In diesem Kontext werden ergänzend Daten der Landesschlichterin in Nordrhein-Westfalen herangezogen.

Die Verlaufsanalyse zeigt, dass es zwischen den Tarifbereichen mit Schlichtungen große Unterschiede hinsichtlich der bis zum Scheitern durchgeführten Anzahl an Tarifverhandlungen, aber auch hinsichtlich des bis zum Scheitern erreichten Eskalationsniveaus gibt (Tabelle 5-2). Gemessen an der Anzahl der Tarifverhandlungen kam es in der Papiererzeugenden Industrie, in der Chemischen Industrie und im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) schon nach 2,5 bis 3,2 Tarifrunden zum Scheitern mit anschließender Schlichtung, während es bei den drei geschlichteten Konflikten zwischen Lufthansa und ihren Piloten im Durchschnitt 14,7 Verhandlungsrunden dauerte, bis ein Schlichter bestellt wurde. Bei den fünf Schlichtungen zwischen Deutscher Bahn und der Lokführergewerkschaft waren es im Schnitt 5,8 Runden und bei der 2015 durchgeführten Schlichtung im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes fünf. Allgemein lässt sich feststellen, dass in Tarifbereichen mit fallweiser (ad hoc) Schlichtung später geschlichtet wird als in Tarifbereichen mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen.

Tabelle 5-2: Schlichtungszeitpunkt, Verhandlungs- und Konfliktstadium

	Anzahl Schlichtungen	Durchschnittliche Anzahl der Tarifverhandlungen	Spanne Anzahl der Tarifverhandlungen	Maximale Eskalationsstufe*	Konfliktintensität**
Papiererzeugende Industrie	2	2,5	2-3	0,0	0,0
Chemische Industrie	1	3,0	keine	0,0	0,0
Bauhauptgewerbe	12	3,3	2-5	0,5	0,8
Deutsche Bahn/GDL	5	5,8	0-19	3,3	18,1
Deutsche Bahn/EVG	3	5,3	3-7	2,3	9,7
Deutsche Lufthansa/VC	3	14,7	4-33	7,0	67,0
Deutsche Lufthansa/UFO	7	5,6	1-8	3,7	15,3
Deutsche Lufthansa/ver.di	2	5,5	5-6	4,0	19,0
Deutsche Flugsicherung	5	3,4	2-5	2,2	5,0
Deutsche Telekom	4	4,3	4-5	4,0	10,5
Öffentlicher Dienst Bund/Kommunen	5	3,2	2-5	4,0	11,0
Öffentlicher Dienst S&E-Dienst	1	5,0	keine	7	32,0

* Durchschnittliche maximale Eskalationsstufe bis zum Zeitpunkt „Scheitern und Schlichtung“

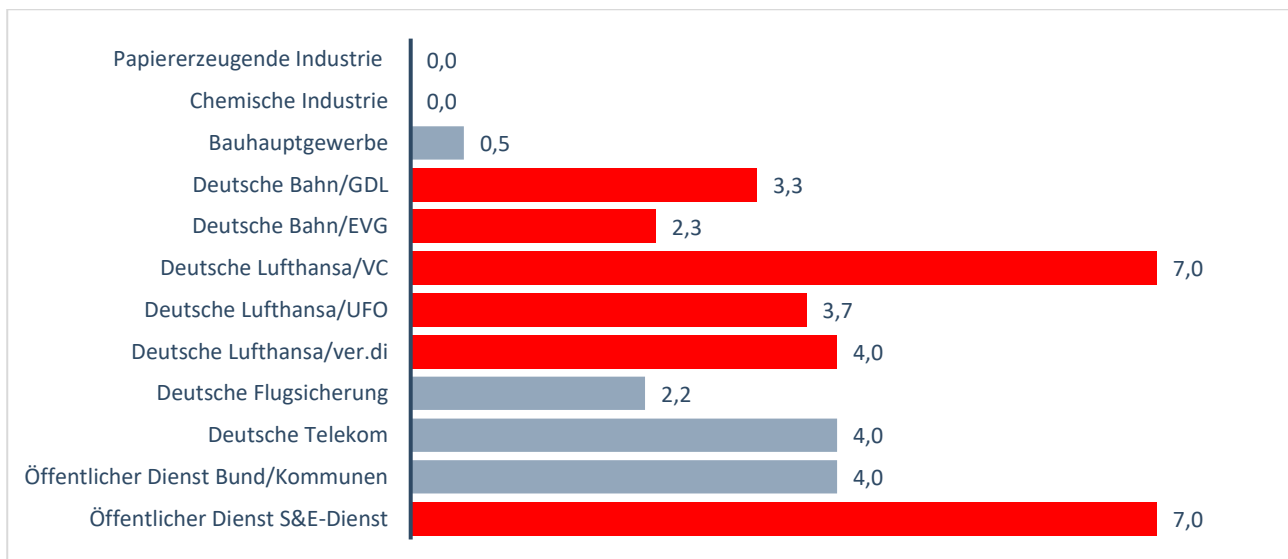
** Bis zum Zeitpunkt Scheitern und Schlichtung im Durchschnitt angefallene Konfliktpunkte

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Allerdings bestehen auch innerhalb der Tarifbereiche große Unterschiede. So kam es 2020 bei der Deutschen Bahn schon zu einer Schlichtung, bevor überhaupt Tarifverhandlungen stattgefunden hatten. Die Deutsche Bahn nutzte das noch gültige 2015er Schlichtungsabkommen mit Einlassungszwang, um die GDL zu vorgezogenen Tarifverhandlungen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zu bewegen. Anders als die EVG hatte die GDL eine Anfrage des Unternehmens zur Aufnahme vorzeitiger Tarifverhandlungen im Vorfeld der Schlichtung abgelehnt. Die Schlichtung scheiterte nicht zuletzt daran, dass die GDL bei ihrer Position blieb und an vorgezogenen Tarifverhandlungen kein Interesse hatte. In der Tarifrunde 2014/15 gab es hingegen vor der (erfolgreichen) Schlichtung insgesamt 19 Tarifverhandlungen und mehrere Arbeitskämpfe. Auch bei der Lufthansa und ihren Piloten gibt es mit 4 bis 33 Tarifverhandlungen eine große Spanne. Naturgemäß streuen die Spannen innerhalb der Tarifbereiche mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen und Einlassungszwang/Schlichtungsautomatik weniger als in Tarifbereichen mit fallweiser Schlichtung, da Schlichtungen bereits dann folgen, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind, während bei ad hoc Schlichtungen auch spätere Stadien (nach Urabstimmung oder Arbeitskampf) denkbar sind.

Dass in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtung bis zum Zeitpunkt der Schlichtung häufiger verhandelt wurde als in Tarifbereichen mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen, bedeutet nicht, dass Konflikte in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtung bis zur Anrufung der Schlichtung stärker eskalieren müssen. Die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe liegt in den Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtungen zwischen 2,3 bei der Deutschen Bahn und EVG sowie jeweils 7,0 bei der Lufthansa und VC sowie im Sozial- und Erziehungsdienst des Öffentlichen Dienstes (Abbildung 5-2). In den Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle liegen die Vergleichswerte zwischen 0 in den beiden Tarifbereichen Papiererzeugende und Chemische Industrie sowie 4,0 im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen).

Abbildung 5-2: Schlichtungsmechanismus und maximale Eskalationsstufe*



* Bis zur Schlichtung im Durchschnitt erreichte maximale Eskalationsstufe; Blau: Tarifbereiche mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle; Rot: Tarifbereiche mit ad hoc Schlichtung; Flugsicherung: bis 2011

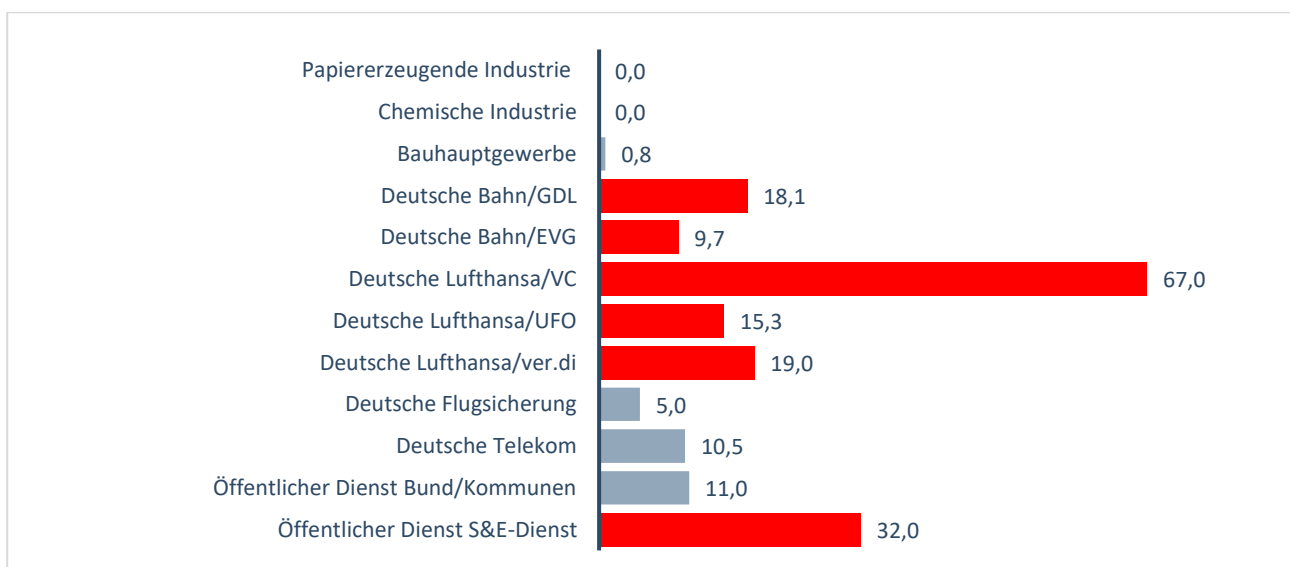
Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Diese Spanne hängt damit zusammen, dass ver.di den Warnstreik im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) sowie bei der Deutschen Telekom als verhandlungsbegleitendes Druckmittel und zur

Mitgliederwerbung nutzt. Einem Scheitern gehen daher grundsätzlich Warnstreiks voraus. In der Papierzeugenden Industrie wurde ebenso wie in der Chemischen Industrie und im Bauhauptgewerbe auf den Warnstreik verzichtet. Erst nach einer gescheiterten Schlichtung sind Warnstreiks oder Urabstimmungen mit Erzwingungsstreiks vorgesehen. Hieraus lässt sich folgern, dass die Art der institutionellen Verankerung eines Schlichtungsmechanismus als Teil einer branchenspezifischen Konfliktlöskultur zu sehen ist. Es gibt Branchen oder Tarifbereiche, die eher auf formale und verbale Konfliktlösungsmechanismen setzen und solche, die materielle Mechanismen (Warnstreiks und Streiks) bevorzugen (Lesch, 2017, 47). In der Chemischen Industrie wird der verhandlungsorientierte Ansatz auch bewusst als sozialpartnerschaftlicher Kurs herausgestellt (BAVC, 2024).

Bei der Konfliktintensität wird der Unterschied zwischen den Schlichtungsmechanismen sichtbarer als bei der maximalen Eskalationsstufe (Abbildung 5-3). In Bereichen mit ad hoc Schlichtungen ist die Konfliktintensität bis zum Zeitpunkt des Anrufens der Schlichtung größer als in Bereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle. Bis zum Zeitpunkt der Schlichtung ergibt sich in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtung bei der Konfliktintensität eine Spanne von 9,7 Punkten (Deutsche Bahn und EVG) bis 67,0 Punkten (Lufthansa und VC). Der hohe Wert zwischen Lufthansa und der VC erklärt sich dadurch, dass alle drei Schlichtungen zwischen dem Luftfahrtunternehmen und seinen Piloten erst organisiert wurden, nachdem es zu wiederholten Konfliktaktionen bis hin zu wiederholten Arbeitskämpfen kam. Auch im Sozial- und Erziehungsdienst verständigten sich die Tarifvertragsparteien im Jahr 2015 erst nach einem längeren Arbeitskampf auf eine Schlichtung. Bei der GDL würde der Wert höher ausfallen, wenn die Gewerkschaft nicht 2020 durch die Deutsche Bahn in eine Schlichtung gedrängt worden wäre. Die Schlichtung begann während der Laufzeit eines Tarifvertrags, sodass bis zu ihrer Anrufung noch keine Eskalation stattgefunden hatte.

Abbildung 5-3: Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität*



* Bis zur Schlichtung im Durchschnitt erreichte Konfliktintensität; Blau: Tarifbereiche mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle; Rot: Tarifbereiche mit ad hoc Schlichtung

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

In den Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle liegen die bis zum Schlichtungszeitpunkt aufgelaufenen Konfliktpunkte zwischen 0 in der Papiererzeugenden und Chemischen Industrie am unteren Rand und 10,5 bei der Deutschen Telekom beziehungsweise 11,0 im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) am oberen Rand. Mit Ausnahme des Tarifbereichs Deutsche Bahn und EVG fällt die Konflikintensität in den Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtung höher aus als in den Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle. Die relativ hohen Werte bei der Deutschen Telekom und im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) deuten an, dass der Schlichtungszeitpunkt nur wenig über den bis dahin eingetretenen Konfliktverlauf aussagt. Auch bei ständig eingerichteten Schlichtungsstellen, die eine Schlichtung nach einem Scheitern der Tarifverhandlungen vorsehen, kann sich bis zum Schlichtungszeitpunkt ein erhebliches Konfliktpotenzial angesammelt haben, indem bereits mehrere Warnstreikwellen durchgeführt wurden. Um einen Einfluss auf ihre „Vorgeschichte“ zu haben, müsste ein Schlichtungsabkommen demnach auch Warnstreiks ausschließen. Ob die Schlichtung institutionell in diesem Sinne weiterzuentwickeln ist, sollte auch vor dem Hintergrund diskutiert werden, dass die Grenze zwischen Warnstreiks und unbefristeten Streiks fließend geworden ist und der ökonomische Schaden von Warnstreiks durch ihre zeitliche Ausdehnung an Relevanz gewonnen hat.

In welchem Ausmaß eine Schlichtung Einfluss auf die Konflikintensität der Tarifverhandlungen nehmen kann, hängt aber maßgeblich davon ab, ob eine Schlichtung erfolgreich ist. Und die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Schlichtung kann wiederum davon abhängen, zu welchem Zeitpunkt eine Schlichtung angerufen wird. Aus theoretischer Sicht bleibt der optimale Schlichtungszeitpunkt unbestimmt (Kapitel 3.3). Dies wird mit den vorliegenden Daten bestätigt (Tabelle 5-3). Da in den tariflichen Schlichtungsordnungen der hier einbezogenen Tarifbereiche Schlichtungen vor dem Scheitern der Verhandlungen nicht vorgesehen sind, beginnt die Schlichtung frühestens nach einem Scheitern der Tarifverhandlungen und spätestens nach einem Arbeitskampf. Von den 50 Schlichtungen wurden 39 – also in fast vier von fünf – nach dem Scheitern der Tarifverhandlung angerufen, zwei nach einer Urabstimmung und neun nach einem Arbeitskampf. Von den 39 Schlichtungen, die direkt nach dem Scheitern einer Tarifverhandlung starteten, waren 26 erfolgreich. Das entspricht einer Erfolgsquote von 66,7 Prozent. Erfolg wird dabei in dem Sinne definiert, dass eine Schlichtungsempfehlung direkt angenommen oder in den anschließenden Tarifverhandlungen bestätigt wurde. Von den 9 Schlichtungen, die einem Arbeitskampf nachfolgten, waren 7 erfolgreich. Das entspricht einer Erfolgsquote von 77,8 Prozent. Die beiden Schlichtungen nach einer Urabstimmung waren beide erfolgreich.

Tabelle 5-3: Schlichtungszeitpunkt und Schlichtungserfolg

	Anzahl der Schlichtungen	Erfolgreiche Schlichtungen	Gescheiterte Schlichtungen	Erfolgsquote
Nach Scheitern (Stufe 5)	39	26	13	66,7
Nach Urabstimmung (Stufe 6)	2	2	0	100,0
Nach Arbeitskampf (Stufe 7)	9	7	2	77,8

Stufen: bezogen auf die Eskalationspyramide nach Lesch (2013; 2017).

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Befunde mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Deshalb werden ergänzend wiederum die Erfahrungen der Landesschlichtung in Nordrhein-Westfalen herangezogen. Interessant an der Schlichtungspraxis in Nordrhein-Westfalen ist, dass Schlichtungen in der Regel vor dem

Scheitern der Tarifverhandlungen stattfinden (Tabelle 5-4). Nur eine Schlichtung fand nach einer Urabstimmung statt und keine, nachdem ein Arbeitskampf geführt wurde. Es ist zwar nicht öffentlich bekannt, in welchen Tarifbereichen genau geschlichtet wurde. Dennoch dürfte die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften und die Risikobereitschaft beider Tarifvertragsparteien den Zeitpunkt der Schlichtungsanrufung beeinflussen. In der Hälfte der 14 Fälle wurde die Landeschlichterin sogar angerufen, bevor es zu einem Warnstreik kam. Dabei erwiesen sich die frühen Schlichtungszeitpunkte fast durchweg als erfolgreich. Nur eine der sieben vor einem Warnstreik durchgeführten Schlichtungen scheiterte. Die quantitative Analyse deutet demnach an, dass der Zeitpunkt einer Schlichtung für ihren Erfolg eine untergeordnete Rolle spielt. Die Schlichtung kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten einer Tarifauseinandersetzung ein erfolgreiches Mittel der Konfliktbeilegung sein und auf diese Weise dem Ultima-Ratio-Prinzip Rechnung tragen.

Tabelle 5-4: Ergebnisse der Landeschlichtung in Nordrhein-Westfalen

Schlichtungszeitpunkt/Schlichtungserfolg	Anzahl der Schlichtungen	erfolgreiche Schlichtungen	gescheiterte Schlichtungen
Vor Warnstreik (Stufe 0 bis 3)	7	6	1
Nach Warnstreik (Stufe 4)	6	6	0
Nach Scheitern (Stufe 5)	0	0	0
Nach Urabstimmung (Stufe 6)	1	1	0
Nach Arbeitskampf (Stufe 7)	0	0	0
<i>Vor dem Scheitern (Stufe 5)</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>1</i>
<i>Nach Scheitern und Urabstimmung (Stufe 6)</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>

Quelle: Landeschlichtung in Nordrhein-Westfalen

In der theoretischen Debatte wurde auch diskutiert, inwieweit die Schlichtung als integraler Bestandteil der Verhandlungstaktik benutzt wird. Danach werden beabsichtigte Konzessionen aufgeschoben, weil die Tarifvertragsparteien hoffen, im Rahmen der Schlichtung ein in ihrem Sinne günstigeres Ergebnis zu erzielen, ohne einen Streik zu riskieren und ohne für die eingegangenen Kompromisse selbst verantwortlich gemacht zu werden. Das würde bedeuten, dass es in Tarifbereichen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle häufiger zu Schlichtungen kommt als in Bereichen mit ad hoc Schlichtungen. Eine Auswertung der 50 Schlichtungen bestätigt dies nicht. Den 33 Schlichtungen in Tarifbereichen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle stehen 130 Tarifkonflikte gegenüber und den 17 Schlichtungen in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtungen 70 Tarifkonflikte (Tabelle 5-5). Damit liegen die relativen Anteile mit 25,4 (ständig eingerichteten Schlichtungsstellen) und 24,3 Prozent (ad hoc Schlichtungen) nahe beieinander. Einen überdurchschnittlichen Anteil von Schlichtungen weisen allerdings das Bauhauptgewerbe und der Öffentliche Dienst auf, wo die Schlichtungsabkommen eine Schlichtungsautomatik oder einen Einlassungszwang vorsehen. für den Zeitraum von 2000 bis 2011 trifft dieser Befund auch für die Flugsicherung zu.

Tabelle 5-5: Schlichtungsmechanismus und Anteil von Tarifverhandlungen mit Schlichtung

Tarifbereich	Feste Abkommen		
	Schlichtungen	Tarifverhandlungen	Anteil
Papierzeugende Industrie	2	14	14,3
Druckindustrie	0	14	0,0
Chemische Industrie	1	19	5,3
Metall- und Elektro-Industrie (West)	0	16	0,0
Bauhauptgewerbe	12	19	63,2
Deutsche Telekom	4	14	28,6
Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen)	5	11	45,5
Deutsche Flugsicherung (bis 2011)	5	9	55,6
Deutsche Post (bis 2004)	0	3	0,0
Deutsche Bahn (bis 2006)*	2	8	25,0
Deutsche Bahn und GDL (2016 bis 2020)	2	3	66,7
Insgesamt	33	130	25,4

Tarifbereich	Ad hoc Abkommen		
	Schlichtungen	Tarifverhandlungen	Anteil
Deutsche Bahn und GDL (2007 bis 2015; ab 2021)	2	10	20,0
Deutsche Bahn und EVG (ab 2007)**	2	16	12,5
Deutsche Lufthansa und VC	3	12	25,0
Deutsche Lufthansa und UFO	7	11	63,6
Deutsche Lufthansa und ver.di	2	18	11,1
Öffentlicher Dienst S&E-Dienst	1	3	33,3
Insgesamt	17	70	24,3

* GDL 1 Schlichtung und 3 Tarifkonflikte (davon 2 in Tarifgemeinschaft mit Transnet/GDBA) und Transnet/GDBA 1 Schlichtung und 5 Tarifkonflikte (davon 2 in Tarifgemeinschaft mit GDL); ** bis 2010 Transnet/GDBA

Quellen: IW-Tarifdatenbank; eigene Berechnungen

5.1.3 Fazit der quantitativen empirischen Analyse

Datenbasis der empirischen Auswertung sind 390 Tarifkonflikte mit 50 Schlichtungen. In der Datenbasis werden zentrale Branchen der deutschen Volkswirtschaft berücksichtigt, aber nur ein Teil des gesamten Tarifgeschehens erfasst. Eine Analyse der 50 Schlichtungen zeigt, dass 35 zum Erfolg führten. Das entspricht einer Erfolgsquote von 70,0 Prozent, in der Privatwirtschaft sogar von 80 Prozent. Schlichtungen sind demnach ein erfolgreiches Instrument, um Tarifkonflikte zu lösen. Sofern sie zu einem frühen Zeitpunkt eingesetzt werden, können sie das Ultima-Ratio-Prinzip stärken. Das gilt unabhängig davon, wie Schlichtungsmechanismen institutionell ausgestaltet sind. Von den 50 Schlichtungen fallen 33 in die Kategorie ständig eingerichtete Schlichtungsstelle und 17 in die Kategorie ad hoc Schlichtung. Bei ständig eingerichteten Schlichtungsstellen führten 66,7 Prozent aller Schlichtungen zum Erfolg, bei den ad hoc Schlichtungen 76,5 Prozent.

Ein Vergleich von Tarifbereichen mit und ohne Schlichtungsmechanismus und ihrem jeweiligen Konfliktniveau in Tarifverhandlungen zeigt, dass zwischen dem Schlichtungsmechanismus und dem Konfliktniveau kein eindeutiger Zusammenhang beobachtbar ist. Unter allen drei Regelungsmechanismen gibt es Tarifbereiche mit hohem und geringem Konfliktniveau. Dieser empirische Befund hängt zu einem mit der „Vorgeschichte“ der Schlichtung zusammen und zum anderen mit dem optimalen Schlichtungszeitpunkt. Die „Vorgeschichte“ ließe sich nur beeinflussen, indem eine Schlichtungsvereinbarung Warnstreiks nur in einem eingeschränkten Maße (oder gar nicht) zulässt. Eine vollständige Beschränkung des Warnstreiks liefe aber Gefahr, dass der Konflikt dann einfach nur zeitlich aufgeschoben wird und später eskaliert. Um erfolgreich zu sein, muss eine Schlichtung zum richtigen Zeitpunkt angerufen werden und von den Tarifvertragsparteien auch gewollt sein.

Dieser optimale Schlichtungszeitpunkt bleibt in der quantitativen empirischen Analyse allerdings unklar. Es lässt sich beobachten, dass in Tarifbereichen mit fallweiser (ad hoc) Schlichtung später geschlichtet wird als in Tarifbereichen mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen. Allerdings liegt die Erfolgsquote von Schlichtungen, die erst nach einem Arbeitskampf stattfinden, sogar etwas über dem Niveau der Erfolgsquote von Schlichtungen, die unmittelbar nach dem Scheitern angerufen werden. Ergebnisse der Landesschlichtung in Nordrhein-Westfalen zeigen, dass Schlichtungen auch in früheren Stadien erfolgreich sein können, also vor dem Scheitern der Tarifverhandlungen oder bevor Warnstreiks durchgeführt werden. Hieraus lässt sich folgern, dass die Art der institutionellen Verankerung eines Schlichtungsmechanismus als Teil einer branchenspezifischen Konfliktlösungskultur zu sehen ist. Bei einer materiellen strategischen Ausrichtung – etwa im Öffentlichen Dienst, in der Druckindustrie oder in der Metall- und Elektro-Industrie – fällt das Konfliktniveau trotz ständig eingerichteter Schlichtungsstelle hoch aus. Vor diesem Hintergrund kann erstens nicht erwartet werden, dass sich ein in Branche A als erfolgreich erwiesener Schlichtungsmechanismus auch in Branche B, in der ein anderer Schlichtungsmechanismus gepflegt wird, als erfolgreich erweisen würde. Auch muss es nicht der Fall sein, dass ein in Branche A erfolgreicher Schlichtungsmechanismus in einer Branche C erfolgreich umgesetzt werden kann, in der es zuvor keine Schlichtungsregelung gab. Und schließlich kann nicht erwartet werden, dass die Tarifvertragsparteien durch bestimmte Schlichtungsmechanismen und Schlichtungsregelungen zu einem harmonischeren Miteinander „erzogen“ werden. Die Schlichtung ist Teil einer Konfliktlösungskultur, die Konfliktlösungskultur aber keine Folge der Schlichtung.

Nicht bestätigen lässt sich die Befürchtung, durch ständig eingerichtete Schlichtungen würden denkbare Konzessionen der Tarifvertragsparteien aufgeschoben und erst im Laufe der Schlichtung eingegangen. Besteht ein Einlassungszwang oder eine Schlichtungsautomatik, kann der Anteil von Tarifverhandlungen, die nur mit Hilfe eines Schlichters gelöst werden, allerdings überdurchschnittlich ausfallen. Das zeigt sich insbesondere am Bauhauptgewerbe und im Öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Insgesamt stützen die empirischen Befunde die These, wonach sich durch eine frühzeitige Schlichtung Konfliktspiralen vermeiden lassen. Das setzt allerdings voraus, dass manche Gewerkschaften ihre auf Konflikt zielende Verhandlungsstrategie zum Zwecke eines „Organisierens am Konflikt“ überdenken und dem Ultima-Ratio-Gedanken stärker Rechnung tragen.

5.2 Qualitative Befunde zu den Bestimmungsgründen des Schlichtungserfolgs

5.2.1 Datengrundlage

Grundlage der qualitativen Auswertung sind zehn leitfadengestützte Online-Interviews mit Schlichtern, die überwiegend in den hier untersuchten Tarifbereichen geschlichtet haben. Dazu wurden insgesamt 13 Schlichter per Mail oder postalisch angeschrieben. Drei der kontaktierten Schlichter lehnten eine Teilnahme ab und zehn erklärten sich zu anonymisierten Interviews bereit. Die zwischen dem 14. Juni und 9. August 2024 geführten Online-Interviews dauerten zwischen 32 und 68 Minuten. Acht davon wurden über Teams geführt und zwei telefonisch, wobei in einem der beiden telefonisch geführten Interviews der Befragte den Interviewer parallel zum Telefonat über Teams sehen konnte. Die aufgezeichneten Interviews wurden von einem externen Schreibbüro transkribiert und anschließend anonymisiert ausgewertet. Bezogen auf die hier untersuchten Branchen und Tarifbereiche reicht die erfasste Schlichtungspraxis bis zum Jahr 2006 zurück.

Zum Intervieweinstieg wurden die Schlichter kurz zu ihrem Hintergrund befragt (Fragen 1.1 bis 1.3 des Fragenkatalogs). Es folgten drei Themenschwerpunkte: die Organisation des Schlichtungsverfahrens (Fragen 2.1 bis 2.6), die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle (Fragen 3.1 bis 3.5), die Rechte und Pflichten der Schlichtungsparteien (Fragen 4.1 bis 4.5) und die Aufgaben und Wirkungen der Schlichtung (Fragen 5.1 bis 5.6). Der detaillierte Fragebogen (siehe den Fragenkatalog zur Funktionsweise von Schlichtungsverfahren für Tarifkonflikte im Anhang) wurde den Befragten nicht vorab zugesandt. Zur Vorbereitung erhielten die Befragten lediglich die mit einigen Stichpunkten angereicherten Themenschwerpunkte.

Die befragten Schlichter verfügen über eine unterschiedliche Schlichtungspraxis und Schlichtungserfahrung (Tabelle 5-6). Von den zehn befragten Schlichtern haben neun mehrfach geschlichtet, fünf davon in mindestens zwei unterschiedlichen Branchen. Sechs der befragten Schlichter wurden in ihrer Praxis nur mit einem bestimmten Organisationstyp konfrontiert: zwei mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle und vier mit ad hoc Schlichtungen. Unterschiedliche Typen des Schlichtungsvorsitzes (Einzelschlichter oder Doppelschlichter) kennen aus der eigenen Praxis vier der Befragten. Von den sechs übrigen fungierten zwei als Einzelschlichter und vier als Doppelschlichter. Unter den Befragten befinden sich auch zwei Personen, die als Beisitzer an Schlichtungsverhandlungen teilgenommen haben. Dadurch wird deren Erfahrungsspektrum aus einem anderen Blickwinkel als dem des Schlichters erweitert.

Tabelle 5-6: Schlichtungserfahrung der befragten Schlichter

	Anzahl Schlichtungen	Anzahl Branchen	Anzahl Typen Organisation der Schlichtung	Anzahl Typen Schlichtungsvorsitz
einfach	1	5	6*	6**
mehrfach	9	5	4	4

* davon 2 mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle und 4 mit ad hoc Schlichtung

** davon 2 mit Einzelschlichter und 4 mit Doppelschlichter

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die zehn befragten Schlichter beurteilen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Schlichtungsregelung zurückhaltend (Frage 1.4). Dies ist angesichts der Erfahrungen, Tarifkonflikte auf der Basis bestehender tarifvertraglicher Abkommen zu lösen, im Ergebnis auch nicht überraschend. Da sich die tarifvertraglichen Regelungen aus Sicht der Schlichter insgesamt als befriedigend erwiesen haben, wird hier auch eine tarifautonome Gestaltungskompetenz adressiert. Das spricht aber nicht gegen einen gesetzgeberischen Vorstoß, der aufgrund der zu achtenden Tarifautonomie stets tarifdispositiv wäre und insbesondere auch Branchen adressieren würde, die bisher keine oder nur eine unregelte ad hoc-Schlichtung kennen. Zudem kann ein entsprechender Vorstoß auch als Blaupause und Fundus für sozialpartnerschaftliche Anpassungen bereits bestehender Schlichtungsordnungen dienen. So wird im Rahmen der Experteninterviews betont, dass sich die Rechtsprechung geändert habe und dadurch eher gestreikt würde als früher: „Wenn ich das richtig sehe, waren früher die Bedingungen für Streiks restriktiver. Jetzt ist es viel einfacher zu streiken. Diese geänderte Rechtsprechung hat sicherlich auch auf die Streikbereitschaft einen gewissen Einfluss genommen. Aber das ist jetzt eine Hypothese: was wäre, wenn. Aber sicherlich ist es so, dass heute mehr gestreikt oder eher gestreikt wird, als es vor einigen Jahrzehnten der Fall war.“ Ein Problem werfe das vor allem in der kritischen Infrastruktur oder in der Daseinsvorsorge auf. Dort spiele „die Betroffenheit Dritter eine große Rolle“. Eine gesetzliche Regelung müsse die Tarifautonomie respektieren. Denkbar wäre, „unterhalb einer Regelung des Streikrechts und auch unterhalb eines verpflichtenden Schlichtungsverfahrens“ zu bleiben und zu sagen: „Also, wir wollen euch jetzt gar nicht zu einem Schlichtungsabkommen oder zu einem gesetzlichen Schlichtungsverfahren zwingen. Aber was wir von euch verlangen, ist eine Moderation. Dass ihr euch, wenn Tarifverhandlungen nicht funktionieren über längere Zeit, dass ihr moderierte Tarifverhandlungen habt.“ Angeregt wurde auch, „die Schlichtungsvereinbarungen als freiwillige Leistung der Tarifvertragsparteien zu forcieren, und zwar dann, wenn die Tarifvertragsparteien sich einig sind in einer Zeit, in der man über Konflikte gar nicht nachdenkt.“

5.2.2 Organisation des Schlichtungsverfahrens

Die befragten Schlichter hatten eine unterschiedliche Auffassung darüber, ob die Effizienz und Akzeptanz des Schlichtungsverfahrens davon beeinflusst wird, ob eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle besteht oder nicht (Frage 2.1). Vier Personen sprachen sich für eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle aus, drei für ad hoc Schlichtungen und drei legten sich nicht fest. Unter den Befürwortern einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle plädierte einer für eine ad hoc Bestellung des Schlichters, während ein anderer explizit den Vorzug eines festen Schlichters betonte. Die Einschätzungen resultieren aus der eigenen Erfahrung – „ich bin der Meinung, dass das, was ich erlebt habe, sich bewährt hat“ – und aus der Logik des Prozesses: Es sei für alle Beteiligten besser, wenn darüber Klarheit bestehe, wie das Verfahren laufe und wer die Schlichter seien. Ein fester Schlichter trage dazu bei, dass alle Beteiligten die Verhältnisse und sich untereinander kennen. Das erleichtere die Einordnung von Reaktionen. Die Befürworter von ad hoc Schlichtungen betonten, ad hoc Schlichtungen seien ein Ergebnis der Einschätzungen beider Tarifvertragsparteien darüber, wo sie gerade im Verhandlungsprozess stünden. Zudem sorgten sie für eine gewisse „Offenheit“ und dafür, dass sich die Beteiligten „situativ dem konkreten Thema“ zuwenden. Einer der beiden Befragten, die sich nicht festlegten, verwies auf die Präferenzen der Tarifvertragsparteien: „Also meiner Erfahrung nach ist es klug, das so zu machen, wie die Parteien das geregelt haben und wollen.“ Ein anderer verwies darauf, dass die Verfahren eingespielt seien.

Im Falle eines Arbeitskampfes einigen sich die Tarifvertragsparteien in der Regel über Erhaltungs- und Notdienstleistungen, um eine Mindestversorgung sicherzustellen oder den wirtschaftlichen Schaden durch ein

vollständiges Herunterfahren maschineller Anlagen (z. B. Hochöfen) nicht eskalieren zu lassen. In ständig eingerichteten Schlichtungsstellen ist die Vereinbarung von Erhaltungs- und Notdiensten geübte Praxis. Bei ad hoc Schlichtungen müssen sich die Tarifvertragsparteien hingegen erst verständigen. Das kann aufgrund der verfahrenen Verhandlungssituation schwierig sein und die Verhandlungen belasten. Daher wäre denkbar, die Aufgabe einer anderen Institution zu übertragen. Auf die Frage, wer im Falle von ad hoc Schlichtungen für eine Einigung über Notdienstarbeiten sorgen sollte (Frage 2.2), wurde jedoch überwiegend geantwortet, dass dies Sache der Tarifvertragsparteien sei. Keiner der Befragten vertrat die Auffassung, es solle dafür eine gesonderte Einigungsstelle geben. Lediglich eine Person war der Auffassung „sicherlich wäre es sinnvoll, wenn man ein klares Verfahren hätte, wie die Notdienste eingerichtet werden.“ Unter den anderen Befragten wurde darauf verwiesen, dass sich die Gewerkschaften kooperativ zeigten, es mit den Notdiensten „eigentlich funktioniert“ habe und der „Grundversorgungsauftrag schon sehr ernst genommen“ werde. Eine weitere Äußerung war, dass „kluge Tarifvertragsparteien in der Lage sind, diese Notdienstvereinbarungen so zu gestalten, dass das Unabweisbare und ein höherer Schaden verhindert“ werde. Zwei Befragte verwiesen auf die Rechtsprechung und die Möglichkeit, Zweifelsfälle über die Arbeitsgerichtsbarkeit zu klären. Zudem vertrat einer der befragten Schlichter die Auffassung, dass Notdienstvereinbarungen „parallel zu Verfahren nicht unbedingt notwendig“ seien, weil im Verfahren ja über die Friedenspflicht geredet werde. Zudem sei unklar, welche von den Tarifvertragsparteien „abgekoppelte Stelle darüber entscheiden könnte und sollte, was denn notwendige Notdienstarbeiten sind“. Und schließlich betonte eine Person, zum „Primat“ der Tarifvertragsparteien, „die Bedingungen der Arbeitswelt autonom zu gestalten“, gehöre auch der „Auftrag [...], Vorkehrungen und Regelungen für einen Tarifkonflikt zu treffen.“

Unterschiedlich wurde auch die Frage beantwortet, ob im Falle eines rechtlichen Rahmens für Schlichtungen durch den Gesetzgeber ein Schlichtungsverfahren nach einer bestimmten Mindestzahl von Verhandlungsterminen oder durch eine formale Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen eingeleitet werden solle (Frage 2.3). Dabei wurde auf die Schwierigkeit hingewiesen, dass niemand wisse, „wo die Parteien nach drei Verhandlungen stehen, was die vorher besprochen haben.“ Entsprechend wurden überwiegend Bedenken (zwei äußerten sich nicht) gegen die Einleitung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens nach einer Mindestzahl von Verhandlungen geäußert: „Das bringt nichts. Sie können sagen, es muss dreimal verhandelt werden. Dann verhandle ich dreimal pro forma, wenn ich ein Scheitern will.“ Oder: „Ja gut, das kann man. Ob es aber viel hilft, weiß ich nicht. Denn jede Partei wird ja ihre Strategie darauf einrichten.“ Eine befragte Person ging konkret auf die Warnstreikproblematik ein: „Ich glaube, das Problem liegt eher darin, dass nach dem heutigen Arbeitskampfrecht man relativ früh schon mit irgendwelchen Maßnahmen beginnen kann, insbesondere mit Warnstreiks. Es geht eher um die Frage, wann beginnt das Verfahren.“ Ein gesetzliches Verfahren sollte regeln: „Was ist ein Warnstreik und wann und unter welchen Bedingungen darf er in Gang gesetzt werden.“

Die befragten Schlichter wünschten sich überwiegend Schlichtungsvereinbarungen, die dem Schlichter große Freiräume einräumen (Frage 2.4). Ein Befragter brachte dies wie folgt auf den Punkt: „Informalität und Flexibilität sind das Geheimnis des Erfolgs. Das A und O ist Vertrauen in den Schlichter und nicht Vertrauen in Regelungen.“ Bei ad hoc Schlichtungen sei es zudem wichtig, die Befugnisse des Schlichters in Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien zu regeln. Das betreffe das Stimmrecht des Neutralen, aber auch die Art und Weise, wie er den Prozess steuert: Soll er eher als Mediator fungieren, der dafür sorgt, dass die Gespräche am Laufen bleiben, soll er fachliche Vorschläge unterbreiten oder soll er am Ende des Verfahrens eine konkrete Schlichtungsempfehlung vorlegen? Die Vorgabe von Fristen (Frage 2.5) – also die Zeit, die bis zum Zusammentreten des Schlichtungsgremiums verstrichen sein muss, die Zeit binnen derer ein Schlichterspruch

erfolgen soll oder die Zeit, binnen derer ein Schlichterspruch angenommen oder abgelehnt werden soll – wurde unterschiedlich bewertet. Hier reichten die Antworten von „ich bin wirklich der Meinung, dass man das von Fall zu Fall regeln sollte, weil alle anderen Regelungen einem Zeitdruck ausgesetzt wären“, über die Einschätzung, auch bestehende Fristen seien „flexibel genug“, da man im Notfall auch „die Uhr noch mal drei Tage anhalten“ könne bis hin zu der Position „also ich setze darauf, dass man klare Fristen vorgibt“. In einem Fall wurde eine klare Fristenregelung auch indirekt als Voraussetzung dafür angesehen, dass während des Schlichtungsverfahrens eine absolute Friedenspflicht besteht: „Also, wenn das Schlichtungsverfahren sich selbst zeitliche Grenzen setzt, also wenn klar ist, das Schlichtungsverfahren dauert jetzt 14 Tage, dann würde ich sagen, dann ist in diesen 14 Tagen Ruhe, absolute Ruhe.“

Die Frage, ob ein Schlichterspruch im Fall des Scheiterns einer Schlichtung auf Antrag einer Partei öffentlich gemacht werden sollte (Frage 2.6), wurde in sechs Fällen mit „ja“ beantwortet. Während des Schlichtungsprozesses sei strikte Vertraulichkeit angebracht, am Ende des Verfahrens schulde man der Öffentlichkeit aber Transparenz: „Und wenn es gescheitert ist, muss man auch sagen, das ist gescheitert, weil die eine Seite das und die andere Seite das und das nicht wollte“. Eine weitere Begründung bestand darin, dass sich „Schuldzuweisungen“ ausräumen lassen. Zwei weitere Personen wiesen darauf hin, dass Informationen eh „durchgestochen“ würden. Da sei es besser, es werde „Klarheit geschaffen“. Im Rahmen der drei ausweichenden Antworten wurde dieses Durchstechen ebenfalls betont, dabei aber eine andere Schlussfolgerung gezogen. Diesen Punkt müsse man gar nicht regeln, weil es automatisch öffentlich werde: „Wenn es Druck gibt, wenn es Ärger gibt und falsche Interpretation, sticht es einer durch.“ Ein weiterer merkte an: „Das taktische Spielchen des gezielten Durchstechens wird man durch eine gesetzliche Regelung sicher nicht verhindern“. Gegen eine Veröffentlichung sprach sich lediglich eine Person aus. Es fände dann eine öffentliche Diskussion statt, ohne dass die Beteiligten an dem Prozess teilgenommen hätten. Es sei unklar, wer daraus Nutzen ziehen könne.

5.2.3 Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

Die Schlichter wurden danach befragt, ob sie in Bezug auf die in der Praxis der tariflichen Schlichtungsabkommen getroffenen Regelungen zum Schlichtungsvorsitz eine bestimmte Präferenz hätten (Frage 3.1). Bei dieser Frage hängen die Antworten naturgemäß von den eigenen Schlichtungserfahrungen ab. Vier der sechs Schlichter, die aus der eigenen Schlichtungspraxis nur eine Regelung zum Schlichtungsvorsitz kennen, waren auch mit dieser Regelung zufrieden, eine klare Präferenz leiteten aber nur drei der sechs ab. Die vier Schlichter, die unterschiedliche Regelungen kennen, wollten sich auf keinen bestimmten Typ festlegen. Demnach haben sich die verschiedenen Verfahren als vergleichbar praktikabel erwiesen. Sofern eine Präferenz für einen bestimmten Typus des Schlichtungsvorsitzes vorlag, wurde zweimal für die Doppelschlichter plädiert und einmal für den Einzelschlichter. Insgesamt betonten sieben der acht Befragten, die als Doppelschlichter fungiert haben, ein gutes Miteinander der Schlichter sei eine Voraussetzung dafür, eine Schlichtung mit zwei Schlichtern zum Erfolg zu führen. Dazu sollten sich die Schlichter nicht „nur als Vertreter ihrer Partei sehen“. Das gelte besonders, wenn die Tarifvertragsparteien zerstritten seien: „Wenn die streitenden Parteien eine Doppelschlichtung, also zwei Schlichter wollen, dann signalisiert das schon eine erhebliche Distanz, große Gegensätze, die zu einem sehr kontradiktorischen Verfahren führen. Das heißt, die Parteien stecken auf sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen. Und daraus folgen dann auch Konsequenzen für das Vorgehen der beiden Schlichter. Und wenn eine Schlichtung unter solchen Bedingungen eine Erfolgchance haben soll, kommt es sehr darauf an, dass die Schlichter gut miteinander können.“

Interessant sind einige abweichende Aussagen zum Stimmrecht des Vorsitzenden (ebenfalls Frage 3.1). Während eine Person das Stimmrecht mit der Begründung ablehnte, „der Schlichter wird zur Partei, wenn er das Stimmrecht bekommt“, erklärte eine andere, „also ich würde eine Schlichtung ohne Stimmrecht gar nicht mitmachen.“ Eine dritte Person sieht das Stimmrecht eher fakultativ: „Für mich ist Schlichtung der Allparteilichkeit verpflichtet. Das heißt, ich nehme die Interessen beider Seiten wahr und versuche dann aus dieser Interessenlage eine tarifautonome Regelung zu finden. Deshalb brauche ich kein Stimmrecht“. Beim Stimmrecht legten sich insgesamt sieben der zehn Befragten fest, wobei das Stimmrecht einmal abgelehnt und sechsmal befürwortet wurde. Ein Befragter erachtete bei dem von ihm präferierten Einzelschlichter auch ein Stimmrecht für sinnvoll, um eine „Pattsituation“ zu vermeiden: „Einer muss den Ausschlag geben.“ Sofern zwei Schlichter bestellt wurden, gab es in Bezug auf deren Stimmrecht unterschiedliche Positionen. Für den einen hat sich das Verfahren mit wechselndem Stimmrecht bewährt, während zwei andere dafür plädierten, dass im Falle von zwei Schlichtern eine gemeinsame Entscheidung getroffen werden müsse, und zwar unabhängig davon, ob es ein gemeinsames Stimmrecht oder zwei Stimmen gebe: „Ohne die Tatsache, dass die Schlichter sich völlig einig sind, wie der Schlichterspruch aussehen soll, kann keine Schlichtung gelingen“.

Alle befragten Schlichter teilten die Auffassung, dass Schlichtungsverfahren Beisitzer vorsehen sollten (Frage 3.2). Hier reichten die Antworten von „ja, die Beisitzer haben sich bewährt“ über „ist auf jeden Fall sinnvoll“ bis „Beisitzer sind zwingend“. Auch bei der Frage, wie groß eine Schlichtungskommission im Vergleich zur Tarifkommission sein solle (Frage 3.4), bestand Einigkeit. Eine Reduzierung des Teilnehmerkreises wurde durchweg begrüßt, wobei die genannte Anzahl zwischen einer Spanne von 3 bis 5 und 7 bis 10 pro Seite reichte. Uneinheitlich fielen hingegen die Antworten aus, ob ausschließlich Beisitzer berufen werden, die bereits verhandelt haben, oder ob neue Personen berufen werden sollten, die noch nicht mit den vorhergehenden Verhandlungen befasst waren (Frage 3.3). Hierzu gab es in fünf Fällen keine eindeutige Präferenz, zwei sprachen sich dafür und drei dagegen aus. Abgelehnt wurden neue Beisitzer mit dem Hinweis, alte Beisitzer seien „Wissensträger“ und neue Beisitzer müssten erst einmal mit dem Diskussionsstand vertraut gemacht werden, was einen engen Schlichtungszeitrahmen „eher behindern“ könnte. Außerdem wurde betont, dass emotionale Ausbrüche, die hin und wieder vorkämen, leichter verarbeitet würden, wenn sich die Leute besser kennen: „Dann wird es laut, dann wird es schwierig, dann muss man unterbrechen und dann weiß man aber: Fünf Stunden später geht das alles dann auch wieder weiter. Ich finde, wenn dann die Leute am Tisch sind, die das schon gemacht haben und sich auskennen, ist das aus meiner Erfahrung immer das Erfolgversprechendere.“ Befürworter der Berufung neuer Beisitzer wiesen darauf hin, dass „frischer Wind“ in die Verhandlungen gebracht würde. Erfahrungsgemäß sei dies gerade bei „kontradiktorischen Geschichten“ günstig. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass man auch mit den Verhandlungsführern „alleine, zusammen oder unter jeweils vier Augen“ zusammensitze. Für Fachfragen müsse es auf beiden Seiten ein fachkundiges und schlagkräftiges „Backoffice“ geben.

Bei der Frage (Frage 3.5), wie eine gesetzliche Regelung die Bestimmung eines Schlichters sicherstellen soll, wenn die Tarifvertragsparteien sich nicht untereinander einigen, wurden Vorbehalte gegenüber einer Entscheidungsfindung durch Politiker geäußert. Weniger Bedenken gab es gegenüber Richtern. In diesem Zusammenhang wies eine Person darauf hin, dass eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien wichtig sei, um eine Schlichtung zum Erfolg zu führen. Eine weitere Person meinte, notfalls könne man lösen.

5.2.4 Friedenspflicht

Während einer Schlichtung soll nach Auffassung aller eine absolute Friedenspflicht herrschen (Frage 4.1): „Den Arbeitskampf zu führen während der Schlichtung, das ist kontraproduktiv zur Schlichtung. Der Arbeitskampf ist Teil der Erzwingung einer Lösung. Das ist außerhalb der Verhandlung.“ Eine andere Person betonte: „Friedenspflicht und Verschwiegenheit sind die *Conditio sine qua non* für Schlichter.“ Die sich anschließende Frage, ob sich nach einer gescheiterten Schlichtung eine Cool-down-Phase anschließen sollte (Frage 4.2), während der ebenfalls eine absolute Friedenspflicht besteht, wurde mehrheitlich mit „nein“ beantwortet: „Wenn eine Schlichtung gescheitert ist, läuft es ja auf einen Erzwingungsstreik hinaus. Und das müssen die Tarifvertragsparteien vorher sehr sorgsam abgewogen haben, beide Seiten. Dann braucht es keine Cool-down-Phase mehr.“ Nur zwei Personen stimmten ohne nähere Begründung zu („fände ich sehr gut“, „schöne Idee“). Im Rahmen der beiden ausweichenden Antworten wurden Alternativen zu einer Cool-down-Phase genannt. Die erste Alternative setzt auf die Eigenverantwortung der Tarifvertragsparteien. Es sei wünschenswert, dass die Parteien möglichst sofort wieder zu autonomen Verhandlungen kämen. Wenn es dann immer noch nicht zu einem Ergebnis käme, „sollte man überlegen, ob man nicht nochmal die Schlichter zusammenholt.“ Die zweite Alternative sieht vor, eine zweite Schlichtung durchzuführen: Etwa vier Wochen, nachdem eine Schlichtung gescheitert ist, sollte nochmals die Schlichtung angerufen werden. Im Kontext der Cool-down-Phasen-Befürwortung wurde die Idee einer zweiten Schlichtung hingegen ausdrücklich abgelehnt: „Das finde ich nicht gut. Denn das würde ja schon wieder das Verhalten beeinflussen vor der Schlichtung. Es gibt eine Schlichtung mit aller Ernsthaftigkeit und danach ist Schluss. Dann gibt es eben einen Arbeitskampf.“

Auf die Frage (Frage 4.3), wer die Kosten einer Schlichtung tragen soll (nicht die Kosten, die die Parteien selbst jeweils mit der Schlichtung haben, sondern beispielsweise das Honorar für den Schlichter) wurde in der Regel im Sinne einer paritätischen Finanzierung geantwortet. In den drei Fällen, wo dies nicht der Fall war, vertraten die Befragten die Auffassung, die Parteien sollten die Kostenübernahme untereinander klären. Meistens hätten die Parteien dies schon getan, bevor sie an einen Schlichter herantreten. Interessant ist die Einschätzung, es sei „ein Sedativum, wenn eine Partei dies übernimmt. Denn damit legt sie Benevolenz an den Tag und so etwas pazifiziert in der Regel.“

Die Präferenzen darüber, wie ein Schlichtungsverfahren in Gang gesetzt werden sollte (Frage 4.4), sind recht heterogen. Während zwei Befragte direkt („ich meine, dass wenn eine Partei die Schlichtung anruft, dann sollte die andere Partei das akzeptieren“) oder mit Hinweis auf die positiven Erfahrungen der eigenen Schlichtungspraxis für einen Einlassungszwang plädierten, vertraten fünf Personen in Bezug auf die Schlichtung auf Grundlage eines tariflichen Schlichtungsabkommens die Position, die Ingangsetzung müsse ad hoc oder freiwillig geschehen und von beiden Seiten gewollt sein: „Diese [tariflichen] Regelungen sind ja nicht vom Himmel gefallen, die stehen auch nicht im Gesetz, sie sind von beiden Seiten akzeptierte Agreements“. Eine zwangsweise Einleitung des vereinbarten Schlichtungsverfahrens wurde teils mit Skepsis betrachtet: „Aber tendenziell würde ich dabei bleiben, wenn man schon zwangsweise eine Schlichtung einleiten muss, dann spricht viel dafür, dass das nicht zum Erfolg führt. Wenn das eingeübt ist mit dem Einleitungszwang, dann ist es so. Wenn es nicht eingeübt ist, würde ich es nicht machen.“ Zwei der drei Befragten mit ausweichenden Antworten legten sich mit dem Hinweis nicht fest, dass die Regelung Sache der Tarifvertragsparteien sei. Auch in diesen Antworten spiegeln sich die positiven Erfahrungen aus der eigenen Schlichtungspraxis wider, aus denen eine hohe Präferenz für tarifautonome Regelungen resultiert.

5.2.5 Aufgabe und Wirkung der Schlichtung

Die Frage, „halten Sie es für realistisch, dass sich die Parteien bereits vor Durchführung einer Schlichtung verbindlich dem Schlichterspruch unterwerfen“ (Frage 5.1), wurde von der Hälfte der Befragten mit „nein“ beantwortet. Zum Teil wird das mit den Verfahren begründet. In Tarifbereichen wie dem Öffentlichen Dienst oder der Deutschen Telekom werden die Tarifverhandlungen nach der Schlichtung wieder aufgenommen. In den Tarifverhandlungen wird dann durch die jeweiligen Verhandlungskommissionen entschieden, ob der Schlichterspruch für eine Lösung des Konflikts geeignet ist. Ist dies der Fall, steht die dort erzielte Einigung unter dem Vorbehalt, dass die zuständigen Gremien der Arbeitgeber sowie die Tarifkommissionen der Gewerkschaft zustimmen. Allerdings wurde von einer Person darauf hingewiesen, dass in einigen Fällen ihrer Schlichtungspraxis eine Vorabunterwerfung vereinbart wurde. Dabei sei allerdings wichtig, „dass er zunächst versucht, zu einer Einigung zwischen den Parteien zu kommen“.

Eine Schlichtungspause, in der auch Arbeitskämpfe erlaubt sind, hielten drei Befragte für eine denkbare Alternative, um ein vorzeitiges Scheitern zu verhindern (Frage 5.2). Ebenso viele lehnten dies ab. Im Rahmen der ausweichenden Antworten wurde betont, eine Unterbrechung könne sinnvoll sein, wenn sie von beiden Seiten akzeptiert werde. Während ein Befragter meinte, das könne man aber nicht mit einem Arbeitskampf kombinieren, schloss ein anderer eine solche Vereinbarung nicht aus, wenn die andere Seite „dafür ein gewisses Verständnis“ habe.

Eine Schlichtung dient dem Ziel, einen Tarifkonflikt beizulegen, um auf diese Weise eine weitere Eskalation eines Tarifkonfliktes zu vermeiden. Die Schlichter wurden daher danach befragt, was den Einigungswillen der Tarifvertragsparteien fördert (Frage 5.3), ob Prestigeverluste abgefangen werden (Frage 5.4) und dem Schlichter besondere Informationen entgegengebracht werden (Frage 5.5), die ihm eine bessere Abschätzung der Schmerzgrenzen beider Parteien ermöglichen.

Die Frage, ob ein unparteiischer Vorsitzender den Einigungswillen fördert, indem er rationalisierend bezüglich der Argumente wirkt, beantworteten fünf der Befragten mit „ja“ und zwei mit „nein“. Die verbleibenden wollten sich nicht festlegen. Unter einer rationalisierenden Wirkung wurden verschiedene Aspekte subsumiert. Zum einen könne ein Schlichter darauf hinweisen, ein Argument sei nicht stichhaltig, zum anderen könne er Missverständnisse aufklären. Ein anderer Befragter wies darauf hin, eine Schlichtung versachliche, befriede, deeskalieren und entlaste die Parteien durch die Delegation des Prozesses. Eine dritte Person betonte, sie habe mehrfach erlebt, dass „die streitenden Parteien die Rationalität der Argumentation der anderen Seite in Frage stellen“. Durch den Einfluss des Schlichters ändere sich das während des Verfahrens. Ein Befragter sah die Förderung des Einigungswillens darin, dass die Argumente noch einmal auf den Tisch kämen und durch die Schlichtung mit neuen Argumenten hinterfragt würden, weil eine neue Perspektive reingebracht werde. Das wurde aber nicht als rationalisierende Wirkung gewertet. Mehr Zustimmung fand das Argument, ein Schlichter fördere den Einigungswillen, weil er kompromissfördernd wirke. Dieser Aussage stimmten sieben der Befragten mit unterschiedlicher Intensität („ja, ich glaube schon“, „na klar“, „ja absolut“) zu. Drei Personen fanden diesen Aspekt weniger wichtig. Eine Mehrheit von sechs Personen bejahte die Frage, ob der Schlichter verhärtete Fronten durch die Auflösung des Forderungspaketes oder die Einführung alternativer Forderungspakete aufweichen kann. Eine Person brachte dies wie folgt auf den Punkt: „Ein Erfolgsrezept für eine gute Schlichtung ist für mich, dass man auch Themen, präziser offene Fragen und unge löste Probleme in die Schlichtung einbezieht, die nicht Gegenstand des aktuellen Konfliktes sind.“ Eine weitere sagte: „Also, wenn ich im Rahmen einer Schlichtung fachliche Vorschläge geben soll, dann mache ich das

auch und das fördert das auch, ja.“ Bei den ausweichenden Antworten betonte ein Befragter, er „habe nicht erlebt, dass komplett neue Themenfelder dazukamen.“ Ein anderer merkte an, dass es schwierig sei, viele neue Aspekte reinzubringen, und es teils auch um das Aufbrechen von „festgefahrenen Denkweisen“ gehe, wofür man keine neuen Faktoren brauche. Zum anderen wurde betont, dass es mehr darauf ankäme, „Missverständnisse auszuräumen“ als „in den Dingen, die im Detail verhandelt waren“ neue Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Für acht der Befragten spielte das Auffangen von Prestigeverlusten durch den Schlichter eine relevante Rolle. Das setze voraus, dass die Verhandlungen und Gespräche von gegenseitigem Respekt geprägt seien, der Schlichter von beiden Seiten akzeptiert werde und der Schlichter geschickt agiere – möglicherweise auch dadurch, dass er mit neuen Ideen komme, die nicht Bestandteil des Forderungspakets waren. Er müsse beiden Tarifvertragsseiten helfen, „das Gesicht zu wahren, indem sie sagen, okay, das, was wir wollten, haben wir nicht bekommen, aber dafür haben wir etwas bekommen, das eine ganz andere Wirkung hat“. Denkbar sei, dass jede Seite „ein, zwei Themen habe, wo man gesagt hat: Okay, das könnt Ihr Euren Leuten jetzt verkaufen.“ Auf diese Weise müsse man seitens der Tarifvertragsparteien auch „nicht sagen: Also wir haben jetzt nachgegeben.“

Die Frage, ob die Tarifvertragsparteien die Schlichtung als ein strategisches Instrument nutzen (Frage 5.5), wurde sehr ambivalent beantwortet. Unter den vier Ja-Antworten wurde befürchtet, eine ständige Schlichtungsstelle könne dazu verleiten, „dass man die tariflichen Rahmen gar nicht ausfüllt, weil man denkt, na ja, man hat ja eine dauerhafte Kriseninterventionstelle.“ Ein weiterer strategischer Aspekt wurde darin gesehen, man wähle die Schlichtung, „um auf diese Art und Weise eine höhere Legitimität auch bei der eigenen Truppe hinzubekommen.“ Unter vier der Nein-Antworten wurde betont, eine Schlichtung entstehe „aus einer Situation“. Man könne nicht „strategisch planen, was die Schlichter machen werden.“ Zwei Befragte gaben keine Einschätzung ab.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor einer Schlichtung ist das Vertrauen der Tarifvertragsparteien in den Schlichter. Es ist die Voraussetzung dafür, dass ihm Informationen anvertraut werden, die ihm wiederum ermöglichen, eine mögliche Schnittmenge der jeweiligen Kompromisslinien zu finden. Acht Befragte stimmten der Frage zu, dem Schlichter würden Informationen anvertraut, die der Gegenseite nicht anvertraut würden (Frage 5.6): „Aber das ist völlig klar, dass es immer, wenn man mit der Gruppe, die einen benannt hat, spricht, dass man herausfinden kann und fühlen muss, wie weit können die eigentlich gehen und wo ist für sie das Ende der Fahnenstange. Und das Gleiche gilt auch, wenn man auf die andere Seite geht, dass man denen sagt, pass auf, das läuft aber auf keinen Fall und da und da müsst ihr euch bewegen. Und dann gibt es schon den einen oder anderen, der dann auch einem etwas anvertraut, was man für sich behält, aber nicht der anderen Seite sagt.“ Dabei kann eine Rolle spielen, ob ein gemeinsamer Schlichter bestellt wird oder jede Seite einen Schlichter ihres Vertrauens hat: „Wenn Sie Einzelschlichter sind, kommt es ein bisschen darauf an, wie gut Ihr Vertrauensverhältnis zu den beiden Seiten ist. Aber wenn Sie Schlichter einer Seite sind, erfahren Sie schon manchmal etwas, was dieser Partner zu dem anderen Schlichter so nicht sagen würde.“ Neben dem Informationsgewinn spielt die Informationsverarbeitung durch den Schlichter eine wichtige Rolle: „Und jetzt war die Frage: Ist das ein taktisches Argument, um mehr rauszuholen, oder ist es ein gut gemeintes Argument, um eine Mehrheit zu besorgen? Um die Signale zu verstehen, muss man als Schlichter ein Gefühl entwickeln.“ Dieser Aspekt wurde auch in einer der beiden Antworten betont, die keinen Informationsgewinn sahen: „Informationen zur Schmerzgrenze werden nicht offenbart. Im besten Fall redet jede Partei mal über den Horizont, den sie sich vorstellen kann, allerdings mit einem erheblichen Range. Und die

Hoffnung ist, dass sich der Range immer mehr verdichtet. Man tastet sich ab. Aber dass einer sagt, das ist der Punkt, über den ich nicht hinausgehe, das kommt in einem ganz, ganz späten Zeitpunkt. Und selbst das ist dann noch nicht definitiv der absolute Schmerzpunkt. Das Ganze ist von außen betrachtet vielleicht eine teilweise irrationale Vorgehensweise.“

5.2.6 Fazit der qualitativen empirischen Analyse

Die Einschätzungen der zehn befragten Schlichter beruhen auf einer unterschiedlichen Schlichtungspraxis und -erfahrung. Das führt zu übereinstimmenden, aber auch zu abweichenden Einschätzungen und Meinungen. In Bezug auf die rechtlich-institutionellen Regelungen besteht eine große Übereinstimmung 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 besteht bei den Punkten, Notdienstregelungen den Tarifvertragsparteien zu überlassen, die Kosten einer Schlichtung zwischen den Tarifvertragsparteien aufzuteilen, keine Vorabunterwerfung der Tarifvertragsparteien unter den 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 fünf sprachen sich dafür aus, dem Schlichter ein Stimmrecht zu übertragen. Bei Doppelschlichtern gehen die Meinungen über die Ausgestaltung des Stimmrechts allerdings auseinander.

Bei zentralen Regelungsgegenständen einer Schlichtung äußerten die Befragten ebenfalls unterschiedliche Ansichten. Das beginnt schon bei der Frage, ob eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle bestehen sollte, oder ad hoc geschlichtet wird. Für eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle sprachen sich vier Befragte aus, für ad hoc Schlichtungen drei und die verbleibenden drei wollten sich nicht festlegen. Bei der Inangsetzung einer Schlichtung auf tarifvertraglicher Grundlage wurde viermal für eine Freiwilligkeit auf Ad-hoc-Basis plädiert. Für einen Einlassungszwang sprachen sich zwei Personen aus. Ein Befragter votierte dort für einen Einlassungszwang, wo dies bereits erprobte Praxis sei. Auch bei der zentralen Frage, der Regelung des Schlichtungsvorsitzes, erhielt keines der in der tariflichen Praxis erprobten Modelle eine Mehrheit. Insgesamt wollten sich sieben der Befragten nicht auf ein bestimmtes Modell festlegen. Die einzige Einigkeit bestand darin, dass unter den sieben Schlichtern, die schon als Doppelschlichter verhandelt haben, sechs der Meinung waren, dass ein gutes Miteinander Voraussetzung für den Erfolg sei. Auch bei der Regelung von Fristen gab es unterschiedliche Aussagen. Grundsätzlich werden Fristen begrüßt. Diese könnten aber auch ad hoc geregelt werden. Wenn tarifliche Schlichtungsvereinbarungen Fristen regeln, müsse flexibel damit umgegangen werden. Schließlich werden auch Cool-down-Phasen oder vorübergehende Schlichtungspausen, in denen Arbeitskampfmaßnahmen zulässig sein könnten, uneinheitlich bewertet.

Ähnlich wie bei den rechtlich-institutionellen Regelungen gibt es auch bei den Wirkungen der Schlichtung übereinstimmende und auseinandergelagerte Positionen. Übereinstimmung besteht in den Thesen, nach denen ein Schlichter den Einigungswillen der Tarifvertragsparteien erhöht, indem er durch die Übernahme von Verantwortung kompromissfördernd wirkt und über das Auffangen von Prestigeverlusten Kompromisse möglich macht, die vorher nicht möglich waren. Diese Thesen wurden zwar nicht durchweg, aber mehrheitlich bestätigt. Das Auffangen von Prestigeverlusten wurde auch in der theoretischen Betrachtung als zentraler Erfolgsfaktor einer Schlichtung herausgearbeitet. Keine Mehrheit fand die These, ein Schlichter wirke rationalisierend bezüglich der Argumente und fördere dadurch den Einigungswillen. Dieser Befund überrascht.

Allerdings bestand unter den Befragten eine unterschiedliche Auffassung darüber was unter „rationalisierend“ zu verstehen ist. Die Bedeutung des Aufweichens verhärteter Fronten durch die Einführung alternativer Forderungspakete wurde teils als sehr relevant, teils als weniger relevant erachtet. Diese Strategie war in der theoretischen Analyse allerdings auch nur in einem Kontext wichtig, in welchem es keinen gemeinsamen Lösungsraum zwischen den Tarifvertragsparteien gab und ein solcher im Rahmen der Schlichtung erst geschaffen werden muss. In einer solchen Situation reicht es nicht aus, dass der Schlichter nur moderiert. Hier muss er Forderungspakete auflösen oder neue Ideen einbringen. Das wiederum kann an der Komplexität der Verhandlungsmaterie scheitern.

Bedenken, dass die Schlichtung von den Tarifvertragsparteien strategisch genutzt werden könnte, gab es überwiegend nicht. Eine Art „Missbrauch“ der Schlichtung, mögliche Kompromisse in den autonomen Verhandlungen zurückzuhalten, wurde nur einmal angedeutet. Übereinstimmung besteht hingegen bei der Frage, ob dem Schlichter besondere Informationen gegeben werden, die er zur Konfliktlösung nutzen kann. In der theoretischen Analyse wurde gezeigt, dass eine höhere Qualität von Informationen und ein optimierter Kommunikationsprozess den Schlichter in die Lage versetzt, taktische Manöver zwischen den Tarifvertragsparteien aufzulösen. Die Antworten der befragten Schlichter deuten an, dass dies neben dem Auffangen von Prestigeverlusten ein zentraler Erfolgsfaktor ist.

6 Schlussfolgerungen

Insbesondere aufgrund der wiederholten Arbeitskämpfe in der kritischen Infrastruktur und Daseinsvorsorge wird derzeit verstärkt darüber diskutiert, wie sich die davon ausgehenden negativen Drittwirkungen begrenzen lassen. Vorschläge, speziell für die sogenannte Daseinsvorsorge ein Arbeitskampfrecht zu kodifizieren, wurden in den 2010er Jahren nicht aufgegriffen. Stattdessen wurde im Jahr 2015 ein Tarifeinheitsgesetz (TEG) verabschiedet. Dieses sollte befriedend wirken, indem es die Konkurrenz zwischen rivalisierenden Gewerkschaften eindämmt. Nachdem diese Zielsetzung nicht erreicht wurde – nicht zuletzt deshalb, weil das Bundesverfassungsgericht einer Gewerkschaft auch dann ein Streikrecht zur Durchsetzung eines Tarifvertrags einräumt, wenn dieser Tarifvertrag aufgrund des im TEG festgelegten Mehrheitsprinzips nicht zur Anwendung kommt –, ist eine politische Debatte über eine gesetzliche Schlichtungsregelung entbrannt. Vorgeschlagen wird, einem Arbeitskampf verpflichtend eine Schlichtung vorzuschalten (obligatorische Schlichtung). Ziel der vorliegenden Untersuchung ist, dieser politischen Debatte durch eine Analyse der bestehenden tariflichen Schlichtungspraxis ein theoretisches und empirisches Fundament zu geben, auf deren Basis rechtspolitische Schlussfolgerungen gezogen werden können. Die empirische Analyse basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz, der quantitative Methoden mit qualitativen Methoden kombiniert.

Im Rahmen der laufenden Schlichtungsdebatte ist zu klären, welches Ziel durch eine obligatorische Schlichtung erreicht werden soll. Ist es die Aufgabe einer Schlichtung, einen Tarifkonflikt zu befrieden oder soll die Schlichtung dazu dienen, Arbeitskämpfe zu vermeiden? Beide Ziele „greifen insofern ineinander, als Arbeitskämpfe typischerweise nur verhindert werden können, wenn zumindest im Grundsatz eine Verhandlungsbereitschaft der Parteien besteht“ (Höpfner, 2018, 288 f.). Wenn eine Schlichtung vor einem Arbeitskampf verbindlich ist und einen Tarifkonflikt beilegt, vermeidet sie den Arbeitskampf. In diesem Fall widersprechen sich die beiden Zielsetzungen nicht. Wenn eine Schlichtung vor einem Arbeitskampf verbindlich, aber nicht erfolgreich ist, schiebt sie den Arbeitskampf lediglich auf. Hier kommt es darauf an, dass die Parteien die Schlichtung zum richtigen Zeitpunkt einleiten: Einerseits sollte sie möglichst früh stattfinden, um unnötige

Eskalationen zu vermeiden. Andererseits kann die Erfolgsaussicht einer Schlichtung davon abhängen, ob und welche Eskalationen ihr vorausgegangen sind. Eine Schlichtung kann Eskalationen aufschieben, aber nicht unbedingt verhindern. Will man ausufernde Arbeitskämpfe vermeiden, müssen also andere oder ergänzende Regelungen getroffen werden.

Dieses Dilemma zwischen den beiden Zielsetzungen – Konflikte befrieden oder Arbeitskämpfe vermeiden – lässt sich auch empirisch ableiten. Die qualitative Analyse der zwanzig Branchen mit 29 Tarifbereichen für den Zeitraum 2000 bis Mitte 2024 zeigt, dass zwischen dem Schlichtungsmechanismus und der Konfliktintensität in Tarifverhandlungen kein enger Zusammenhang besteht. Das Konfliktniveau ist in Tarifbereichen mit einer ständig eingerichteten Schlichtungsstelle im Durchschnitt zwar geringer als in Tarifbereichen mit ad hoc Schlichtungen oder solchen ohne Schlichtungsmechanismus. Aufgrund der Praxis der verhandlungsbegleitenden Warnstreiks, die den Gewerkschaften vielfach auch der Mitgliederwerbung dienen, besteht aber eine große Streuung zwischen den Branchen, und zwar unabhängig vom Schlichtungsmechanismus. Auch in Branchen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle kann das Konfliktniveau aufgrund der verbreiteten Praxis verhandlungsbegleitender Warnstreiks hoch sein, während es in Branchen ohne Schlichtungsmechanismus, vergleichsweise harmonisch zugehen kann (wenn es seltener zu verhandlungsbegleitenden Warnstreiks kommt). Wenn eine obligatorische Schlichtung das Konfliktniveau senken soll und damit auch Arbeitskämpfe vermeidet, die „für eine funktionierende Tarifautonomie nicht erforderlich sind“ (Höpfner, 2018, 255), müssten die Schlichtungsvereinbarungen – wie im Bauhauptgewerbe, in der Chemischen oder in der Papierverarbeitenden Industrie – nicht nur Erzwingungsstreiks, sondern auch Warnstreiks erst zulassen, nachdem eine Schlichtung ohne Erfolg geblieben ist. Eine solche Regelung könnte stundenweise Warnstreiks ausklammern. Auf diese Weise könnte dem oben beschriebenen Anreiz, eine erzwungene Schlichtung platzen zu lassen, vorgebeugt werden. Wenn auch kurze Warnstreiks erst nach einem gescheiterten Schlichtungsversuch erlaubt wären, bestünde die Gefahr, dass die Gewerkschaften in eine Schlichtung hereingezogen werden, die sie zu diesem Zeitpunkt nicht wollen. Eine derart erzwungene Schlichtung würde dann pro forma durchgeführt, ohne den Konflikt beizulegen. Der Konflikt würde nur aufgeschoben. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich jede Tarifvertragspartei einem öffentlichen Rechtfertigungsdruck aussetzt, wenn sie eine Schlichtung platzen lässt.

Ein Ausweg aus diesem Dilemma könnte darin bestehen, die Schlichtungsabkommen dahingehend weiterzuentwickeln, dass zwei- bis dreistündige Warnstreiks weiterhin nach Ablauf der Friedenspflicht möglich bleiben, während ganztägige Warnstreiks erst nach einer erfolglosen Schlichtung erlaubt sind. Damit bliebe den Gewerkschaften das Ventil, verhandlungsbegleitend Druck aufzubauen. Gleichzeitig würde eine solche Differenzierung der Tatsache Rechnung tragen, dass sich der Warnstreik gewandelt hat und die Grenzen zwischen ganztägigen oder auch mehrtägigen Warnstreiks und unbefristeten Streiks fließend geworden ist. Das wäre eine spürbare Stärkung des Ultima-Ratio-Gedankens. Wenn sich die Konfliktlösungskulturen verändern und die Schlichtung als Teil einer Konfliktlösungskultur verstanden wird, liegt es auch nahe, die institutionellen Rahmenbedingungen der Schlichtung weiterzuentwickeln und anzupassen. Aus empirischer Sicht spricht zudem vieles dafür, die Potenziale der Schlichtung in Tarifaufeinandersetzungen aktiver zu nutzen. Ziel der Schlichtung sollte dabei die Befriedung eines Tarifkonfliktes sein. In dem Maße, wie die Schlichtung dies zu leisten imstande ist, dient sie auch der Vermeidung von Arbeitskämpfen. Dies wiederum lenkt den Blick auf die Voraussetzungen, unter denen eine Schlichtung einen Konflikt am ehesten befrieden kann.

Ein neutraler Schlichter kann den Einigungsprozess bei Tarifverhandlungen auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Gibt es eine objektive Lösung, die die Tarifvertragsparteien aber selbst nicht finden, kann er durch

eine Optimierung des Kommunikationsprozesses taktische Manöver auflösen und Prestigeverluste auffangen, die einem ehrbaren Rückzug im Zuge der Kompromissfindung im Wege stehen. Gibt es keine objektive Lösung, kann er durch eigene Vorschläge die Situation neu strukturieren und neue Lösungsräume schaffen. Er kann auch versuchen, durch Rationalisierungstaktiken die Präferenzen der Akteure so zu beeinflussen, dass mindestens eine Partei ihre Ausgangsbedingungen revidiert. Diese Prozesse setzen voraus, dass die Tarifvertragsparteien einem Schlichter die notwendigen Informationen anvertrauen und die Bereitschaft mitbringen, eine Schlichtung zum Erfolg zu führen. Der Schlichter wiederum muss als „Neutraler“ das Vertrauen der Tarifvertragsparteien gewinnen, um die notwendigen Informationen zu bekommen.

In der tarifpolitischen Praxis wirken diese Prozesse. Die Schlichtung trägt regelmäßig zur Befriedung von Tarifkonflikten bei. Die quantitative Analyse der zwanzig Branchen zeigt, dass zwischen 2000 und Mitte 2024 von 50 Schlichtungen 35 eine Lösung brachten. Das entspricht einer Erfolgsquote von 70 Prozent und in der Privatwirtschaft von 80 Prozent. Hinter diesem Erfolg stehen allerdings unterschiedliche Mechanismen. Das betrifft den Schlichtungszeitpunkt ebenso wie die institutionellen Voraussetzungen, um ein Schlichtungsverfahren in Gang zu setzen. Es gibt aus der quantitativen Perspektive heraus – etwa gemessen an der Anzahl von Tarifverhandlungen, die einer Schlichtung vorausgehen oder an der zuvor erreichten Eskalationsstufe – keinen allgemein gültigen optimalen Schlichtungszeitpunkt. Es lässt sich beobachten, dass ad hoc Schlichtungen später beginnen als Schlichtungen im Rahmen ständig eingerichteter Schlichtungsstellen. Schlichtungen, die erst nach einem Arbeitskampf angerufen wurden, führen aber häufiger zu einer Befriedung als Schlichtungen, die nach einem Scheitern der Tarifverhandlungen und vor einem Arbeitskampf einberufen wurden. Möglicherweise schafft ein vorausgegangener Arbeitskampf erst die Bereitschaft, sich konstruktiv auf eine Schlichtung einzulassen. Andererseits wird durch späte Schlichtungen die Möglichkeit der Arbeitskampfvermeidung verpasst. Das ist ein Teil des oben beschriebenen Schlichtungsdilemmas, das insbesondere in der kritischen Infrastruktur und Daseinsvorsorge ein Problem darstellt. Zumal Erfahrungen aus der Landesschlichtung in Nordrhein-Westfalen zeigen, dass auch Schlichtungen in einem frühen Stadium erfolgreich sein können. Die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführte qualitative Analyse bestätigt die quantitativen Befunde. Aus den im Sommer 2024 geführten qualitativen Interviews mit zehn Schlichtern geht hervor, dass die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien, sich auf eine Schlichtung einzulassen, ein zentraler Erfolgsfaktor der Schlichtung ist.

Empirisch lässt sich auch keine Überlegenheit eines bestimmten Schlichtungsmechanismus – ständig eingerichtete Schlichtungsstellen oder ad hoc Schlichtungen – beobachten. Ad hoc Schlichtungen führten im Durchschnitt sogar häufiger zum Erfolg als Schlichtungen, die eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle vorsehen. Da ad hoc Schlichtungen voraussetzen, dass beide Tarifvertragsparteien einer Schlichtung zustimmen, kann auch hier vorausgesetzt werden: Die Tarifvertragsparteien wollen eine Schlichtung und ein Ergebnis. Auch eine Mehrheit der zehn befragten Schlichter betonte, dass ein Schlichtungserfolg die Zustimmung beider Seiten voraussetzt. Diese Bereitschaft kann erst durch einen Arbeitskampf entstehen. Sie kann aber auch viel früher entstehen: Die Praxis der Landesschlichtung in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass ad hoc Schlichtungen auch vor Warnstreiks möglich und erfolgreich sind. Warum das so ist, lässt sich nur im Einzelfall klären. Vor diesen Hintergrund muss sich ein in Branche A als erfolgreich erwiesener Schlichtungsmechanismus nicht automatisch auch in Branche B, in der ein anderer (oder kein) Schlichtungsmechanismus gepflegt wird, als erfolgreich erweisen. Offen ist zudem, ob die Tarifvertragsparteien durch bestimmte Schlichtungsmechanismen und Schlichtungsregelungen zu einem harmonischeren Miteinander „erzogen“ werden können. Die Schlichtung ist bislang eher Teil einer Konfliktlösungskultur, aber nicht die Konfliktlösungskultur eine Folge der Schlichtung. Ändern sich Konfliktlösungskulturen, kann auch ein Anpassungsbedarf beim

bestehenden Schlichtungsmechanismus entstehen. In der Praxis werden Schlichtungsabkommen aber selten angepasst. Zudem wirft die Tatsache, dass Schlichtungen auch in einem frühen Verhandlungsstadium erfolgreich genutzt werden, die Frage auf, ob die bestehenden tariflichen Schlichtungsverfahren das Potenzial der Schlichtung ausschöpfen. Die Intensität der Willensbeeinflussung der Tarifvertragsparteien durch den Schlichter lässt sich differenzieren (Höpfner, 2018, 278). In den analysierten Schlichtungsabkommen ist die Schlichtung erst dann vorgesehen, wenn Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt werden. Der Schlichter übernimmt dann die Funktion, einen Einigungsvorschlag zu erarbeiten. Die Abkommen könnten in dem Sinne weiterentwickelt werden, dass Schlichter schon in früheren Stadien einer schwierigen Tarifaufeinandersetzung herangezogen werden und dabei weniger auf ein Ergebnis hinarbeiten als eine moderierende Funktion übernehmen. Eine Art Mediationsverfahren würde dafür sorgen, dass die Tarifvertragsparteien „inhaltlich ins Gespräch kommen und im Gespräch bleiben“ (Höpfner, 2018, 278). Die Idee moderierter Tarifverhandlungen wurde auch in einem der qualitativen Interviews in die Diskussion eingebracht.

In der Literatur wird die Befürchtung geäußert, ständig eingerichtete Schlichtungsstellen könnten – insbesondere, wenn ein Einlassungszwang oder eine Schlichtungsautomatik besteht – die autonome Einigungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien untergraben. Die quantitative Analyse deutet aber nicht an, dass Tarifverhandlungen in Tarifbereichen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle häufiger in einer Schlichtung münden als Tarifverhandlungen in Tarifbereichen, bei denen es fallweise zu einer Schlichtung kommt. Bei beiden Schlichtungsmechanismen geht etwa jede vierte Tarifverhandlung in eine Schlichtung. In den qualitativen Interviews wurde diese Befürchtung zwar von einem Befragten thematisiert. Insgesamt spielte sie aber in der Schlichtungspraxis der befragten Fachleute keine relevante Rolle. Die Schlichtung stellt für die Tarifvertragsparteien eher einen letzten Ausweg dar.

Wenn die Schlichtung ein erfolgreiches Instrument zur Beilegung von Tarifkonflikten ist, stellt sich die Frage, warum die Schlichtung tarifvertraglich nicht breiter verankert ist. In den hier untersuchten zwanzig Branchen mit 29 Tarifbereichen gibt es aktuell in 16 Tarifbereichen keine tarifliche Schlichtungsregelung. Nur sieben dieser Tarifbereiche sehen eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle vor. In der Mehrheit der Tarifbereiche ziehen es die Tarifvertragsparteien vor, ohne die Hilfe von Dritten zu Lösungen zu kommen. Denn eine Schlichtung steht auch dafür, dass die Tarifvertragsparteien selbst nicht einigungsfähig sind. Es ist zu beobachten, dass sich Tarifkonflikte in Branchen wie dem Einzelhandel, dem Bankgewerbe oder der Druckindustrie (wo ein Schlichtungsabkommen besteht, aber nicht genutzt wird) lange hinziehen und dabei immer wieder bis zum Warnstreik eskalieren. Letztlich kommen die Tarifvertragsparteien aber zu einer Einigung. Wenn die Tarifvertragsparteien eine autonome Einigung anstreben und dabei Eskalationen in Kauf nehmen, ist das im Sinne der Tarifautonomie grundsätzlich zu akzeptieren. Den Akteuren sollte bewusst sein, dass Arbeitskämpfe einen wirtschaftlichen Schaden verursachen, der auch den „zu verteilenden Kuchen“ schmälern kann. Ein Problem entsteht, wenn die Streikschäden nicht internalisiert sind, sondern Dritte treffen. Vor allem in der kritischen Infrastruktur und in der Daseinsvorsorge stellt sich die Frage, ob die Interessen unbeteiligter, aber geschädigter Dritter ausreichend im strategischen Kalkül der Tarifvertragsparteien berücksichtigt werden (Lesch, 2016, 254 ff.). Ist dies nicht der Fall, ist es die Aufgabe des Gesetzgebers, für den Schutz Dritter zu sorgen. In diesem Kontext wurde in einem Experteninterview angemahnt, auch über eine Regelung der teilweise ausufernden Warnstreiks nachzudenken. Dies ist rechtspolitisch zu diskutieren und nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Zu den Erfolgsfaktoren einer Schlichtung gehören geeignete Verfahren zur Inangasetzung, zum Handlungsspielraum des Schlichters und zur Bestellung des Schlichtungsvorsitzes. Schlichtungsregelungen müssen die

Ingangsetzung eines Verfahrens so regeln, dass beide Tarifvertragsparteien konstruktiv in den Prozess einsteigen. Ständig eingerichtete Schlichtungsstellen mit Einlassungszwang oder Schlichtungsautomatik sind das Ergebnis beiderseitigen Willens. Wo die Schlichtung als Versagen der autonomen Einigungsbereitschaft interpretiert wird, wird ein solcher Mechanismus auf Vorbehalte stoßen. Hier wären eher ad hoc Regelungen denkbar. Darüber hinaus müssen Schlichtungsregelungen einen geeigneten Handlungsspielraum für den Schlichter schaffen. Hier reicht die Spannbreite von einer eher moderierenden Rolle, die sich auf die Auflösung taktischer Manöver konzentriert, bis hin zur Entwicklung inhaltlicher Vorschläge, die den Tarifvertragsparteien neue Lösungsräume eröffnen. Von der einem Schlichter zugedachten Rolle hängt auch ab, wie das Stimmrecht eines Schlichters ausgestaltet ist. Ist der Schlichter in einer eher moderierenden Rolle, benötigt er kein Stimmrecht. Soll er Patt-Situationen auflösen, muss er ein Stimmrecht haben. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Besetzung des Schlichtungsvorsitzes. Hier ist zu entscheiden, ob ein Einzelschlichter bestimmt wird oder Doppelschlichter bestellt werden. Bei Doppelschlichtern hat jede Seite ihren Vertrauten, dem sie möglicherweise mehr Informationen gibt als einem gemeinsam berufenen Einzelschlichter. Andererseits müssen die Doppelschlichter miteinander harmonieren, um erfolgreich zu sein. Hier ist auch zu entscheiden, wie deren Stimmrecht ausgestaltet werden soll. Bei kontradiktorischem Verhalten der Tarifvertragsparteien wird es als wichtig erachtet, dass die Doppelschlichter mit einer Stimme sprechen oder gemeinsam abstimmen. Dies zeigt, dass die Schlichtungsprozesse eine Reihe von Besonderheiten aufweisen.

Aus diesen Befunden lässt sich ableiten, dass das bestehende Schlichtungswesen durchaus weiterentwickelt werden könnte. Ein erster Ansatzpunkt ergibt sich aus dem Funktionswandel des Warnstreiks. Ganz- oder mehrtägige Warnstreiks sind zunehmend an die Stelle von unbefristeten Erzwingungsstreiks getreten. Für beide Streikformen sollten deshalb bei der Schlichtung dieselben Maßstäbe angelegt werden. Ein zweiter Ansatzpunkt knüpft an der Intensität der Willensbeeinflussung der Tarifvertragsparteien durch den neutralen Vorsitzenden an. Die Möglichkeit, in einem frühen Verhandlungsstadium moderierte Gespräche zu führen, ist in den hier ausgewerteten Schlichtungsabkommen nicht vorgesehen. Damit werden die befriedenden Möglichkeiten der Schlichtung möglicherweise nicht voll ausgeschöpft.

Literaturverzeichnis

Amann, Erwin, 2015, Tarifkonflikte aus spieltheoretischer Perspektive, in: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., Nr. 5, S. 5–6

Ashenfelter, Orley, A. / Johnson, George E., 1969, Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity, in: American Economic Review, 59. Jg, Nr. 1, S. 35–49

Bachmann, Ronald / Henssler, Martin / Schmidt, Christoph M. / Talmann, Anna, 2011, Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen, Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Februar 2011, RWI Projektberichte, Essen

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie, 2024, Tarifrunde #Chemie: Tarifabschluss erzielt, Online-Meldung vom 27.6.2024, <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2353-pi-27-06-24> (28.6.2024)

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände / DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2010, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln. Gemeinsame Erklärung vom 7.6.2020, Berlin

Borell, Rolf, 1974, Die Personalausgaben der Gebietskörperschaften, in: Schriftenreihe des Karl-Bräuer-Instituts des Bundes der Steuerzahler, Nr. 29, Wiesbaden

Brandt, Willy, 1973, Erklärung der Bundesregierung zu aktuellen Fragen der Wirtschafts -und Energiepolitik im Deutschen Bundestag am 29.11.1973, in: Stenografische Berichte des Deutschen Bundestags, Band 85, Bonn, S. 3.908–3.913

BBK – Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, 2024, Kritische Infrastrukturen: Was sind Kritische Infrastrukturen und warum sind sie so wichtig? , https://www.bbk.bund.de/DE/Themen/Kritische-Infrastrukturen/kritische-infrastrukturen_node.html (16.8.2024)

Bundesarbeitsgericht, 1957, Ermittlung von Tarifverträgen mit Tarifkonkurrenz, Urteil vom 29.3.1957, 1 AZR 208/55, in: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Bd. 4, Berlin, S. 37–41

Bundesarbeitsgericht, 2010, Grundsatz der Tarifeinheit – Rechtsprechungsänderung, Urteil vom 7.7.2010, 4 AZR 549/08, in: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Bd. 135, Frankfurt a. M., S. 80–115

Bundesarchiv, 1950a, 91. Kabinettsitzung am 25.8.1950 TOP [B.] Schlichtungsgesetz, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Hans Booms, Band 2 und 3 / 1950, bearb. von Ulrich Enders und Konrad Reiser, <https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/f4e50364-a318-433baa90-03b9ed14a4e2> (4.7.2024)

Bundesarchiv, 1950b, 101. Kabinettsitzung am Mittwoch, den 4. Oktober 1950 TOP [4.a.] Schlichtungswesen, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Hans

Booms, Band 2 und 3 / 1950, bearb. von Ulrich Enders und Konrad Reiser, URL:
<https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/e8961119-932a-4da8-af2c-a881a51772dd>
(4.7.2024)

Bundesarchiv, 1950c, 102. Kabinettsitzung am 6.10.1950 TOP [A] Streik der Arbeiter und Angestellten in der Bundeswasserstraßenverwaltung, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Hans Booms, Band 2 und 3 / 1950, bearb. von Ulrich Enders und Konrad Reiser, <https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/ace49464-2795-4599-94fc-7b6b4fc5878b>
(4.7.2024)

Bundesarchiv, 1951, 178. Kabinettsitzung am 9.10.1951 TOP [G] Schlichtungsgesetz, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Hans Booms, Band 4 / 1951, bearb. von Ursula Hüllbüsch, <https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/a19ed198-c471-40bd-aa5b-02cc335ed271> (4.7.2024)

Bundesarchiv, 1953, 274. Kabinettsitzung am 10.2.1953, TOP [3] Aussprache über eine staatliche Schlichtungsregelung, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Hans Booms, Band 6 / 1953, bearb. von Ulrich Enders und Konrad Reiser, URL:
<https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/a49078a3-d49f-4a88-8a69-c2672cb29c4f>
(4.7.2024)

Bundesarchiv, 1974a, 89. Kabinettsitzung am 27.11.1974, TOP [F] Bericht über den Stand der Bespräche betr. Schlichtungsvereinbarung für den öffentlichen Dienst, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Michael Hollmann, Band 27 / 1974, bearb. von Uta Rössel unter Mitwirkung von Christine Fabian, Veronika Heyde-Görtz und Christoph Seemann, URL:
<https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/f48a1dfe-c940-4648-96e8-6d2ed4611c31>
(5.7.2024)

Bundesarchiv, 1974b, 91. Kabinettsitzung am Mittwoch, dem 11. Dezember 1974 und am Donnerstag, dem 12. Dezember 1974 TOP [A]1) Schlichtungsvereinbarung für den öffentlichen Dienst, in: Die Kabinettsprotokolle der Bundesregierung, hrsg. für das Bundesarchiv von Michael Hollmann, Band 27 / 1974, bearb. von Uta Rössel unter Mitwirkung von Christine Fabian, Veronika Heyde-Görtz und Christoph Seemann, URL: <https://www.kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/e6ca93b4-9db5-48e5-93e6-84e1ef19c72d> (5.7.2024)

Bundesrat, 2015a, Antrag des Freistaates Bayern: Entschließung des Bundesrates zur Regelung des Streikrechts in Bereichen der Daseinsvorsorge, Drucksache 294/15 vom 16.6.2015, <https://dserver.bundestag.de/brd/2015/0294-15.pdf> (22.11.2024)

Bundesrat, 2015b, Stenografischer Bericht 935, Sitzung vom 10.7.2015, Plenarprotokoll 935, <https://dserver.bundestag.de/brp/935.pdf#P.256> (22.11.2024)

CFvW – Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung, 2012a, Gesetzentwurf: Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, <https://www.cfvw.org/startseite/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf/gesetzesentwurf.html> (22.11.2024)

CFvW, 2012b, Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, <https://www.cfvw.org/cfww/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf.html> (22.11.2024)

Dettweiler, Marco / Selten, Reinhard, 2002, Der Tarifpoker ist ein Fall für die Spieltheorie, FAZ.NET-Interview, 22.5.2002, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/interview-der-tarifpoker-ist-ein-fall-fuer-die-spieltheorie-162176.html> (1.8.2024)

dpa – Deutsche Nachrichtenagentur, 1954, Storch: Kein Antikstreikgesetz geplant – Der Bundesarbeitsminister auf dem DGB-Kongreß, in: Honnefer Volkszeitung, 73. Jg., Nr. 235, dpa vom 8.10.1954, S. 1

FDP – Freie Demokratische Partei, 2024, Positionspapier der FDP-Fraktion: Für eine Regulierung des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur vom 3.7.2024, <https://www.fdpbt.de/beschluss/positionspapier-fdp-fraktion-fuer-regulierung-streikrechts-kritischen-infrastruktur> (22.11.2024)

Finkelburg, Antonin, 2015, Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft: 1990 bis 2015, in: Gesamtmetall (Hrsg.): 125 Jahre Gesamtmetall, Band 2, Köln

Franzen, Martin / Thüsing, Gregor / Waldhoff, Christian, 2012, Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge, Tübingen

Fröhlich, Peter, 1949, Tarif- und Schlichtungswesen, Köln

Führer, Karl Christian, 2017, Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen. Die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Kluncker 1964–1982, Bielefeld

Giesen, Richard, 2021, Die Rechtsbeziehung der Arbeitskämpfparteien als vorvertragliches Schuldverhältnis, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 31. Jg., Nr. 5, S. 319–323

Giesen, Richard, 2022, Streikrecht. Inhalt – Grenzen – Rechtsschutz, München

Hanau, Peter, 1974, Streiks im öffentlichen Dienst. Eine rechtspolitische Nachlese, in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 7. Jg., Nr. 5, S. 111–114

Höpfner, Clemens, 2018, Die Schlichtung von Tarifkonflikten: Historische Entwicklung, rechtliche Grundlagen und offene Rechtsfragen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 49. Jg., Nr. 2, S. 254–306

Höpfner, Clemens / Schneck Jakob, 2022a, Die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen am Beispiel des Tagesstreiks – Teil I. Zugleich ein Plädoyer für die Abkehr vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Arbeitskampfrecht, in: Recht der Arbeit, 68. Jg., Nr. 3, S. 131–145

Höpfner, Clemens / Schneck Jakob, 2022b, Die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen am Beispiel des Tagesstreiks – Teil II. Zugleich ein Plädoyer für die Abkehr vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im

Arbeitskampfrecht, in: Recht der Arbeit, 68. Jg., Nr. 4, S. 206–219

IG Metall – Industriegewerkschaft Metall, 2015, Beschlüsse des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt,

https://www.igmetall.de/download/IGM_Beschlussbroschuere_23GT_download_f0bbb3f0f2d131f91ff4d3872b15c8e84e88812e.pdf (1.8.2024)

Keller, Berndt, 1973a, Allgemeine Kritik der collective bargaining-Theorien, in: Soziale Welt, 24. Jg., Nr. 2/3, S. 242–256

Keller, Berndt, 1973b, Theorien über den Einfluß des Neutralen auf Schlichtungsverhandlungen, Tübingen

Keller, Berndt, 1974, Theorien der Kollektivverhandlungen. Ein Beitrag zur Problematik der Arbeitsökonomik, Berlin

Keller, Berndt, 1975, Determinanten des Schlichtungsprozesses: Konfliktmanagement durch Intervention Dritter, in: Kyklos, 28. Jg., Nr. 1, S. 117–142

Keller, Berndt, 1985, Schlichtung als autonomes Regelungsverfahren der Tarifvertragsparteien, in: Endruweit, Günter / Gaugler, Eduard / Staehle, Wolfgang H. / Wilpert, Bernhard (Hrsg.), Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Deutschland, Österreich, Schweiz, Berlin – New York, 1985, S. 119–130

Keller, Berndt, 2020, Berufsgewerkschaften als autonome Akteure der Tarifpolitik: Konsequenzen für das System etablierter Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen, 27. Jg., Nr. 4, S. 437–460

Kerr, Clark, 1972, Der industrielle Konflikt und seine Schlichtung, in: Külp, Bernhard / Schreiber, Wilfried (Hrsg.), Arbeitsökonomik, Köln, S. 258–284

Kittner, Michael, 2005, Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München

Kocsis, Andrea / Sterkel, Gabriele / Wiedemuth, Jörg, 2013, Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg

Krüger, Dieter, 2018, Das Stinnes-Legien-Abkommen 1918–1924. Voraussetzungen, Entstehen, Umsetzung und Bedeutung, Berlin

Külp, Bernhard, 1971, Der Einfluß der Schlichtung auf den Entscheidungsprozeß der Tarifvertragsparteien, in: Frey, Bruno S. / Külp, Bernhard / Liefmann-Keil, Elisabeth / Zerche, Jürgen (Hrsg.), Aspekte der Friedensforschung und Entscheidungsprobleme in der Sozialpolitik, Berlin, S. 77–109

Külp, Bernhard / Keller, Berndt / Wiedemann, Klaus / Wolters, Rudolf 1972, Der Einfluß von Schlichtungsformen auf Verlauf und Ergebnis von Tarif- und Schlichtungsverhandlungen, Berlin

Landesregierung Nordrhein-Westfalen, 2018, Minister Laumann: Tarifexpertin übernimmt Posten als Landeschlichterin in Nordrhein-Westfalen, Online-Meldung vom 24.1.2018, <https://www.land.nrw/pressemitteilung/minister-laumann-tarifexpertin-uebernimmt-posten-als-landeschlichterin-nordrhein> (14.8.2024)

Lesch, Hagen, 2008, Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, in: Industrielle Beziehungen, 15. Jg., Nr. 1, S. 303–328

Lesch, Hagen, 2013, Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 3, S. 63–79

Lesch, Hagen, 2015, Spartengewerkschaften, Statuskonflikte und Gemeinwohl: Gesetzlicher Ordnungsrahmen statt Laissez-faire, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 64. Jg., Nr. 1, S. 111–134

Lesch, Hagen, 2016, Streiks und externe Effekte: Eine ökonomische Analyse, in: Sozialer Fortschritt, 65. Jg., Nr. 11, S. 253–259

Lesch, Hagen, 2017, Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde, in: Industrielle Beziehungen, 24. Jg., Nr. 1, S. 31–53

Lesch, Hagen, 2018, Tagesstreiks: Fast eine Milliarde Euro Umsatzausfall, IW-Nachricht vom 5.2.2018, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-fast-eine-milliarde-euro-umsatzausfall.html> (28.2.2025)

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2024, Konflikte ohne Partnerschaft? Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2023, IW-Report, Nr. 5, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-konflikte-ohne-partnerschaft.html> (1.8.2024)

Lesch, Hagen / Eckle, Lennart, 2025, Hohe Konfliktintensität bei unterschiedlicher Konfliktneigung, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2024, IW-Report, Nr. 6, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-lennart-eckle-hohe-konfliktintensitaet-bei-unterschiedlicher-konfliktneigung.html> (28.2.2025)

Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2021, Die Legitimität der Tarifautonomie, in: Gesamtmetall (Hrsg.), Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin, S. 179–392

MIT – Mittelstand- und Wirtschaftsunion, 2023, Tarifautonomie bewahren. Streikrecht-Missbrauch verhindern, Beschluss des MIT-Präsidiums vom 16.2.2023, <https://www.mit-bund.de/content/tarifautonomie-bewahren-streikrecht-missbrauch-verhindern-mit-praesidium> (1.8.2024)

Monopolkommission, 2010, Hauptgutachten XVIII (Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen): Kapitel V, Arbeitsmarkt und Wettbewerb auf Produktmärkten, 14.7.2010, Bonn

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, 2023, Tarifvertrag Eingruppierung für die Süßwarenindustrie in Deutschland: Es tut sich was, Online-Meldung vom 3.2.2023, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2023/es-tut-sich-was/> (12.7.2024)

Oldehaver, Nina / Buchholz, Lennart, 2024, Grenzen des Streikrechts und ihre praktische Effektivität im Überblick, in: Betriebs-Berater, 79. Jg., Nr. 18, S. 1013–1016

Pollmeyer, Bernhard, 2008, Professionelle Hilfe bei Arbeitskonflikten – Landesschlichter im Einsatz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 63. Jg., Nr. 8, S. 464–467

o. V., 1949, Informationen – Betriebspraxis: Bizone: Entwurf eines Gesetzes betreffend Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, in: Recht der Arbeit, 2. Jg., Nr. 5, S. 177–178

o. V., 1951, Informationen – Betriebspraxis: Vorläufige Grundsätze des Bundesarbeitsministeriums für den Entwurf eines Schlichtungsgesetzes, in: Recht der Arbeit, 4. Jg., Nr. 1, S. 15–16

o. V., 1954, Informationen – Betriebspraxis: Schlichtungsvereinbarung zwischen dem DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, in: Recht der Arbeit, 7. Jg., Nr. 10, S. 383–384

Posner, Richard A., 2007, Economic Analysis of Law, Austin

Rafael, Gideon, 1984, Der umkämpfte Frieden. Die Außenpolitik Israels von Ben Gurion bis Begin, Frankfurt a. M.

Raupach, Hubert, 1964, Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung, Berlin

Schelp, Günther, 1955, Die geschichtliche Entwicklung des Schlichtungswesens unter besonderer Berücksichtigung der derzeitigen tariflichen Schlichtung, in: Arbeit und Recht, 3. Jg., Nr. 1, S. 4–10

Schneider, Michael, 2000, Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bonn

Stoffels, Markus, 2022 Verfassungsrechtliche Mindestanforderungen an ein paritätsgerechtes und verhältnismäßiges Arbeitskampfrecht Dargestellt am Beispiel der so genannten Tagesstreiks, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 53. Jg., Nr. 2, S. 201–248

SRF – Schweizer Radio und Fernsehen, 2015, Deutscher Bundestag bringt «Lex GDL» auf den Weg, Online-Meldung vom 22.5.2025, <https://www.srf.ch/news/international/international-deutscher-bundestag-bringt-lex-gdl-auf-den-weg> (22.11.2024)

Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, 1973, Bericht der Kommission, Baden-Baden

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 1974, Vollbeschäftigung für Morgen, Jahresgutachten 1974/75, Stuttgart und Mainz

SVR, 2010, Chancen für einen stabilen Aufschwung, Jahresgutachten 2010/11, Stuttgart und Mainz

Unterseher, Lutz, 1971, Tarifliche Schlichtung: ein ökonomisches Gerichtsverfahren?, in: Kritische Justiz, 4. Jg., Nr. 3, S. 278–285

Ziegler, Hans, 1960, Selbstverantwortliche Schlichtung in der Sackgasse?, in: Sozialer Fortschritt, 9. Jg., Nr. 5, S. 101–104

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Überblick von Schlichtungsvereinbarungen nach Branchen	25
Tabelle 4-2: Ausgewählte Regelungen zur Schlichtung im Vergleich	30
Tabelle 5-1: Schlichtungserfolge	33
Tabelle 5-2: Schlichtungszeitpunkt, Verhandlungs- und Konfliktstadium.....	40
Tabelle 5-3: Schlichtungszeitpunkt und Schlichtungserfolg	43
Tabelle 5-4: Ergebnisse der Landesschlichtung in Nordrhein-Westfalen.....	44
Tabelle 5-5: Schlichtungsmechanismus und Anteil von Tarifverhandlungen mit Schlichtung.....	45
Tabelle 5-6: Schlichtungserfahrung der befragten Schlichter	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Schlichtungsverfahren	8
Abbildung 3-1: Beeinflussung des Einigungsprozesses bei Tarifverhandlungen durch einen Schlichter	23
Abbildung 5-1: Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität	38
Abbildung 5-2: Schlichtungsmechanismus und maximale Eskalationsstufe*	41
Abbildung 5-3: Schlichtungsmechanismus und Konfliktintensität*	42

Anhang 1: Ausgewählte tarifliche Schlichtungsvereinbarungen

**Schlichtungsabkommen für das Baugewerbe
in der Bundesrepublik Deutschland**

**vom 12. März 1979
in der Fassung vom 26. März 1993**

Zwischen

dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.,
Godesberger Allee 99, 5300 Bonn 2,

dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.,
Abraham-Lincoln-Straße 30, 6200 Wiesbaden,

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bockenheimer Landstraße 73-77, 6000 Frankfurt a.M.

wird zur Regelung von Gesamtstreitigkeiten folgendes Schlichtungsabkommen geschlossen:

§ 1

Voraussetzungen für die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens

(1) Entsteht zwischen den Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe ein Streitfall, der zu Kampfmaßnahmen führen kann, so haben die Tarifvertragsparteien innerhalb von vierzehn Kalendertagen in Verhandlungen einzutreten und zu versuchen, zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Erklärt eine der streitenden Tarifvertragsparteien der anderen, dass eine Einigung nicht zu erzielen sei, oder lehnt eine dieser Parteien es ab, weiter zu verhandeln, so ist ein Schlichtungsverfahren nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen durchzuführen.

§ 2

Zentralschlichtungsstelle

(1) Die Zentralschlichtungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden sowie aus je vier Beisitzern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Jede Seite bestimmt einen dieser Beisitzer zum Obmann.

(2) Der unparteiische Vorsitzende ist stimmberechtigt.

(3) Auf Antrag einer der Vertragsparteien sind zwei unparteiische Beisitzer mit Stimmrecht hinzuziehen, von denen je einer von der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite benannt wird.

§ 3

Berufung des unparteiischen Vorsitzenden

(1) Der unparteiische Vorsitzende wird jeweils auf die Dauer von drei Jahren gemeinsam von den Vertragsparteien berufen.

(2) Einigen sich die Vertragsparteien nicht innerhalb von vierzehn Kalendertagen nach Inkrafttreten dieses Abkommens auf die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so sind sie verpflichtet, den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts zu bitten, nach Anhörung der Parteien dieses Abkommens einen Unparteiischen zu bestimmen.

(3) Abs. 2 gilt entsprechend, wenn sich die Parteien dieses Abkommens vierzehn Kalendertage vor Ablauf der Amtszeit nicht auf eine Wiederberufung eines Unparteiischen oder die Berufung eines anderen Unparteiischen einigen.

§ 4

Zuständigkeit der Zentralschlichtungsstelle

Die Zentralschlichtungsstelle ist als einzige Instanz zuständig für alle Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe, die zu Kampfmaßnahmen führen können. Sie ist ferner zuständig als Berufungsinstanz gegen Entscheidungen der Schlichtungsstellen der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe.

§ 5

Anrufung der Zentralschlichtungsstelle

(1) Die Zentralschlichtungsstelle kann durch eine der Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages angerufen werden. Die Anrufung muss schriftlich bei dem Vorsitzenden erfolgen; gleichzeitig ist eine Abschrift des Schreibens den anderen Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe zuzuleiten.

(2) Die Zentralschlichtungsstelle hat innerhalb von sieben Kalendertagen nach Anrufung zusammenzutreten.

§ 6

Verhandlung und Beschlussfassung

(1) Die Verhandlungen der Zentralschlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

(2) Die Beschlüsse der Zentralschlichtungsstelle werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Stimmenthaltungen sind unzulässig.

(3) Die Zentralschlichtungsstelle ist auch dann zur Beschlussfassung berechtigt, wenn die Beisitzer einer Vertragspartei trotz schriftlicher Ladung ohne zwingenden Grund der Sitzung fernbleiben.

§ 7 Verfahren

(1) Die Zentralschlichtungsstelle hat durch Anhörung der Parteien oder deren Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen.

(2) Die Zentralschlichtungsstelle hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Parteien herbei zu führen.

(3) Kommt eine Einigung zu Stande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Parteien zu unterzeichnen.

(4) Kommt keine Einigung zu Stande, so hat die Zentralschlichtungsstelle einen Schiedsspruch zu fällen. Er muss sich auf alle zwischen den Parteien strittigen Fragen erstrecken, vor seiner Verkündung schriftlich abgefasst und von den Mitgliedern der Zentralschlichtungsstelle, die an der Abstimmung teilgenommen haben, unterzeichnet werden.

(5) Im Anschluss an seine Verkündung ist der Schiedsspruch den Parteien auszuhändigen.

(6) Für die Annahme oder Ablehnung des Schiedsspruchs ist den Parteien eine Frist von vierzehn Kalendertagen zu setzen.

(7) Die Erklärung über die Annahme oder Ablehnung ist von jeder Partei gegenüber der anderen Partei und dem Vorsitzenden der Zentralschlichtungsstelle abzugeben. Nichtabgabe einer Erklärung innerhalb der gesetzten Frist bedeutet Ablehnung.

(8) Die Annahme des Schiedsspruchs durch beide Parteien hat die Wirkung einer Gesamtvereinbarung.

§ 8 Bindende Wirkung des Schiedsspruchs

Einer Fristsetzung zur Annahme oder Ablehnung des Schiedsspruchs bedarf es nicht, wenn

- a) die Parteien vereinbart haben, dass sie ihn im Voraus annehmen,
- b) er einstimmig gefällt worden ist,

c) er unter Beteiligung unparteiischer Beisitzer gefällt und in ihm zum Ausdruck gebracht worden ist, dass er mit der Stimme des Vorsitzenden, den Stimmen der unparteiischen Beisitzer und mindestens zweier Parteibeisitzer jeder Seite zu Stande gekommen ist (qualifizierter Schiedsspruch).

§ 9

Scheitern des Schlichtungsverfahrens

Das Schlichtungsverfahren gilt als gescheitert, wenn die Zentralschlichtungsstelle nicht innerhalb einer Frist von vierzehn Kalendertagen nach ihrem ersten Zusammentreten einen Schiedsspruch gefällt hat oder wenn der Schiedsspruch abgelehnt worden ist.

§ 10

Kosten der Zentralschlichtungsstelle

(1) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die aus der Berufung des unparteiischen Vorsitzenden entstandenen Kosten trägt jede Vertragsseite zur Hälfte.

(2) Die aus der Hinzuziehung von Beisitzern entstandenen Kosten trägt die sie bestellende Partei; ebenso trägt jede Partei die Kosten der von ihr geladenen Auskunftspersonen und Sachverständigen.

§ 11

Schlichtungsstellen

(1) Entsteht zwischen den Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe ein Streitfall, der zu Kampfmaßnahmen führen kann, so haben die streitenden Landesorganisationen innerhalb von vierzehn Kalendertagen in Verhandlungen einzutreten und zu versuchen, zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Erklärt eine der streitenden Tarifvertragsparteien der anderen, dass eine Einigung nicht zu erzielen sei, oder lehnt eine dieser Parteien es ab, weiter zu verhandeln, so ist nach Bildung einer Schlichtungsstelle ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. § 2 gilt entsprechend.

§ 12

Berufung der unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle

Die streitenden Landesorganisationen haben im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb von sieben Kalendertagen nach dem in § 11 Abs. 2 Satz 1 gegebenen Zeitpunkt einen unparteiischen Vorsitzenden zu berufen. Geschieht dies innerhalb der Frist nicht, so sind sie verpflichtet, den Präsidenten des jeweils zuständigen Landesarbeitsgerichts zu bitten, nach Anhörung der streitenden Parteien einen Unparteiischen zu bestimmen. Zuständiges Landesarbeitsgericht ist im Gebiet des Freistaates Bayern das Landesarbeitsgericht München, im Land Nordrhein-Westfalen das Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

§ 13

Anrufung und Verfahren

- (1) Für die Anrufung und das Verfahren vor den Schlichtungsstellen gelten die §§ 5 bis 9 entsprechend.
- (2) Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle sind schriftlich zu begründen. Dies gilt nicht im Falle es § 8.

§ 14

Berufung gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle

- (1) Wird die Entscheidung einer Schlichtungsstelle von einer Partei abgelehnt, so kann die ablehnende Partei innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen nach Zustellung der Ablehnungserklärung an die andere Partei die Durchführung des Berufungsverfahrens vor der Zentralschlichtungsstelle als Berufungsinstanz beantragen.
- (2) Der Antrag ist über den Zentralverband des Deutschen Baugewerbes und den Hauptverband der Deutschen Bauindustrie bzw. die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand, bei dem Vorsitzenden der Zentralschlichtungsstelle zu stellen.
- (3) Die antragstellende Partei hat innerhalb von sieben Kalendertagen nach Antragstellung ihren begründeten Berufungsantrag bei dem vorsitzenden der Zentralschlichtungsstelle einzureichen und gleichzeitig der Gegenpartei eine Abschrift zuzuleiten.
- (4) Die Zentralschlichtungsstelle hat innerhalb von sieben Kalendertagen nach Eingang des Berufungsantrags zusammenzutreten.

§ 15

Kosten der Schlichtungsstelle

§ 10 gilt entsprechend.

§ 16

Friedenspflicht

Vor Beginn und während der Dauer von Verhandlungen sowie während des Laufes von Erklärungsfristen sind Durchführung von Urabstimmungen, Streiks, Aussperrungen oder sonstige Kampfmaßnahmen gegeneinander oder gegen Unterorganisationen des anderen Vertragsteils unzulässig. Das Gleiche gilt nach Anrufung der Schlichtungsstelle bzw. der Zentralschlichtungsstelle bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens.

§ 17
Inkrafttreten und Laufdauer

Das Schlichtungsabkommen tritt am 1. April 1979 in Kraft. Es kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31. März 1982, gekündigt werden. Danach kann es mit der gleichen Frist jeweils zum 30. September gekündigt werden.

Bonn, Wiesbaden, Frankfurt a.M., den 12. März 1979

Bonn, Wiesbaden, Frankfurt a.M., den 26. März 1993

Zentralverband des
Deutschen Baugewerbes e.V.,
Godesberger Allee 99,
5300 Bonn 2

Hauptverband der
Deutschen Bauindustrie e.V.,
Abraham-Lincoln-Straße 30,
6200 Wiesbaden

Hochheim

Küchler

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bockenheimer Landstraße 73-77, 6000 Frankfurt a.M.

Köbele

Laux

Quelle: Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie
vom 1. Januar 1980

Zwischen

- A) **dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.**
(nachstehend Gesamtmetall genannt), vertreten durch den Vorstand,
- B) **den folgenden Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall, nämlich**
- a) **Verband der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens e.V., Düsseldorf**
 - b) **Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart**
 - c) **Verein der Bayerischen Metallindustrie e.V., München**
 - d) **Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie e.V., Frankfurt am Main**
 - e) **Arbeitgeberverband der Metallindustrie Hamburg - Schleswig-Holstein e.V., Hamburg**
 - f) **Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Hannover**
 - g) **Arbeitgeberverband der Berliner Metallindustrie e.V., Berlin**
 - h) **Gruppe Württemberg-Hohenzollern**
 - 1. **Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e.V., Reutlingen**
 - 2. **Verband der Deutschen Uhrenindustrie e.V., VS-Schwenningen**
 - 3. **Fachvereinigung Waagenbau Württemberg-Hohenzollern, Albstadt**
 - i) **Arbeitgeberverband der Metallindustrie im Unterwesergebiet e.V., Bremen**
(korporativ angeschlossen Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V., Wilhelmshaven)
 - k) **Arbeitgeberverband der Badischen Eisen- und Metallindustrie e.V., Freiburg**
 - l) **Vereinigung der Eisen- und Metallindustrie Rheinland-Rheinessen e.V., Koblenz**
 - m) **Verband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes e.V., Saarbrücken**
 - n) **Verband der Pfälzischen Metallindustrie e.V., Neustadt/Weinstraße**
 - o) **Verband der Metallindustrie Osnabrück-Emsland e.V., Osnabrück,**

vertreten durch den zum Abschluß bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
(nachstehend IG Metall genannt), vertreten durch den Vorstand, zugleich für deren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen,

andererseits

wird **folgende** Vereinbarung getroffen:

Die Parteien dieser Vereinbarung bekunden den Willen, die zum Abschluß von Tarifverträgen erforderlichen Verhandlungen mit dem Ziel der Verständigung zu führen. Führen die Verhandlungen nicht zum Abschluß eines Tarifvertrages, so kann das nachstehende Schlichtungsverfahren stattfinden. Es hat den Vorrang vor gesetzlichen Schlichtungseinrichtungen.

Abschnitt I
**Übermittlung von Forderungen und
Aufnahme von Verhandlungen; Verhalten nach Ablauf
eines Tarifvertrages**

§ 1
Übermittlung von Forderungen

Hat eine Tarifvertragspartei einen Tarifvertrag gekündigt, so ist sie verpflichtet, Forderungen für den Neuabschluß der anderen Tarifvertragspartei spätestens vier Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages zu übermitteln.*)

§ 2
Aufnahme von Verhandlungen

Ist ein Tarifvertrag gekündigt, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluß des gekündigten Tarifvertrages spätestens zwei Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages aufzunehmen.*)

§ 3
Verhalten nach Ablauf eines Tarifvertrages

- (1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Ablauf eines Tarifvertrages während einer Frist von vier Wochen aus ihren Forderungen in diesen Tarifverhandlungen nicht zu streiken oder auszusperrern.*)
- (2) Hat die kündigende Tarifvertragspartei die Übermittlung der Forderungen innerhalb der in § 1 bestimmten Frist unterlassen, so verlängert sich die im vorstehenden Absatz 1 bestimmte Frist um so viele Werk- tage, wie die Forderungen später übermittelt worden sind.*)
- (3) Werden Forderungen zu dem gekündigten Tarifvertrag nachgereicht, so laufen die Fristen der §§ 1 und 2 dafür gesondert, es sei denn, die Tarifvertragsparteien beziehen sie in die Verhandlungen über die gemäß § 1 bereits gestellten Forderungen ein.
- (4) Aus der Festlegung dieser Fristen allein kann die Rechtmäßigkeit von Arbeitsniederlegungen nicht her- geleitet werden.
- (5) Die Parteien dieser Vereinbarung stimmen darin überein, daß die Dauer des Konfliktlösungszeitraums in erster Linie für Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen bestimmt ist. Für Fragen aus dem Mantel- und Rahmentarifbereich sind wegen der Kompliziertheit und des Umfangs dieser Materien üblicherweise längere Verhandlungszeiträume erforderlich. Da eine definitorische Abgrenzung nicht möglich ist, wurde auf die Festlegung entsprechend längerer Fristen verzichtet.

*) Beispiele zur Fristberechnung siehe Anlage

Abschnitt II
Allgemeine Schlichtung

§ 4

Voraussetzungen für ein Schlichtungsverfahren

- (1) Ein Schlichtungsverfahren setzt voraus, daß Verhandlungen der Tarifvertragsparteien stattgefunden haben, aber gescheitert sind und die Schlichtungsstelle angerufen wird.
- (2) Die Verhandlungen sind gescheitert, wenn beide Tarifvertragsparteien dies gemeinsam feststellen oder eine Tarifvertragspartei dies der anderen Tarifvertragspartei schriftlich erklärt oder eine Tarifvertragspartei schriftlich ablehnt, weiterzuverhandeln. Die Zustellung dieser schriftlichen Erklärung oder Ablehnung erfolgt durch Boten gegen Empfangsbestätigung.
- (3) Finden Verhandlungen nach Kündigung, aber während der Laufdauer eines Tarifvertrages statt und führen sie nicht zum Abschluß eines Tarifvertrages, so sind die Feststellungen, Erklärungen und Ablehnungen gemäß Absatz 2 bereits vor Beginn des tariflosen Zustandes zulässig.
- (4) Nach gescheiterten Verhandlungen können die Tarifvertragsparteien binnen einer Frist von zwei Werktagen gemeinsam die Schlichtungsstelle anrufen. Geschieht dies nicht, so kann die Schlichtungsstelle binnen einer weiteren Frist von einem Werktag von jeder Tarifvertragspartei einseitig angerufen werden. Die andere Tarifvertragspartei kann binnen einer weiteren Frist von zwei Werktagen nach Zugang erklären, ob sie sich dieser Anrufung anschließt. Schließt sie sich der Anrufung nicht an, findet ein Schlichtungsverfahren nicht statt.
- (5) Die Anrufung der Schlichtungsstelle erfolgt bei gemeinsamer Anrufung durch eine von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichnete Erklärung oder durch aufeinander bezogene schriftliche Erklärungen der Tarifvertragsparteien gegenüber der anderen Tarifvertragspartei. Die einseitige Anrufung der Schlichtungsstelle sowie die Erklärung der anderen Tarifvertragspartei darüber, ob sie sich der einseitigen Anrufung anschließt, erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei.
- (6) Bei gemeinsamer Anrufung der Schlichtungsstelle durch eine von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichnete Erklärung erfolgt die Fristwahrung nach Absatz 4 durch fristgerechte gemeinsame Unterzeichnung. Bei gemeinsamer Anrufung durch aufeinander bezogene Erklärungen der Tarifvertragsparteien sowie bei einseitiger Anrufung der Schlichtungsstelle mit Anschlußerklärung der anderen Tarifvertragspartei gelten die in Absatz 4 genannten Fristen als gewahrt durch fristgerechte Zustellung der Anrufungserklärungen bzw. der Anschlußerklärung bei der anderen Tarifvertragspartei.

Für die Wirksamkeit der Erklärungen gilt § 21 mit der Maßgabe, daß die Tarifvertragsparteien Vorsorge zu treffen haben, daß während der Fristen für die einseitige Anrufung und für die Anschlußklärung nach Absatz 4 Satz 2 und 3 Erklärungen zugestellt und bestätigt werden können.

- (7) Nach gemeinsamer Anrufung der Schlichtungsstelle oder einseitiger Anrufung mit Anschlußklärung sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 5

Errichtung von Schlichtungsstellen

- (1) Zur Durchführung von Schlichtungsverfahren werden Schlichtungsstellen errichtet. Errichtung und Zuständigkeit regeln sich grundsätzlich nach dem räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge. Die Tarifvertragsparteien können hinsichtlich des räumlichen Zuständigkeitsbereiches der Schlichtungsstellen abweichende Vereinbarungen treffen, soweit nicht § 14 Absatz 1 über die Schlichtung bei gemeinsamen Verhandlungen gilt.
- (2) Die Schlichtungsstellen setzen sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, einem nicht stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden und je zwei stimmberechtigten Parteibeisitzern zusammen. Auf Antrag einer Tarifvertragspartei erhöht sich die Zahl der stimmberechtigten Parteibeisitzer auf je drei.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Abschluß dieser Vereinbarung gemeinschaftlich für jede Schlichtungsstelle zwei geeignete Persönlichkeiten als unparteiische Vorsitzende auf die Dauer von zwei Jahren zu bestimmen.
- (4) Kommt eine gemeinschaftliche Bestimmung ausnahmsweise nicht zustande, so ist jede Tarifvertragspartei berechtigt, eine geeignete Persönlichkeit zu benennen. Nach der Benennung gelten beide Persönlichkeiten als von den Tarifvertragsparteien gemeinschaftlich bestimmt.
- (5) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben die Tarifvertragsparteien erneut nach den Absätzen 3 oder 4 zu verfahren; wiederholte Bestimmung einer Persönlichkeit ist zulässig.
- (6) Jede Tarifvertragspartei kann die nach Absatz 3 bestimmte oder die nach Absatz 4 von ihr benannte Persönlichkeit abberufen. Dies gilt nicht nach der Anrufung bis zur Beendigung eines Schlichtungsverfahrens. Mit erfolgter Abberufung endet auch das Amt der anderen Persönlichkeit.
- (7) Sind die Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Absatz 4 übereingekommen, ein Schlichtungsverfahren durchzuführen, so haben sie unverzüglich festzustellen, ob die bestimmten Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren zur Verfügung stehen, und sodann unverzüglich durch Einigung oder Los zu bestimmen, welche der beiden bestimmten Persönlichkeiten in dem bevorstehenden Schlichtungsverfahren stimmberechtigter Vorsitzender ist.
- (8) Steht eine dieser Persönlichkeiten oder stehen beide Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren nicht zur Verfügung, so haben beide Tarifvertragsparteien unverzüglich gemäß Absätzen 3, 4 oder 12 zu verfahren. In diesem Fall muß spätestens am dritten Werktag nach der Anrufung die Bestimmung der Persönlichkeiten und die Einigung bzw. die Losentscheidung gemäß Absatz 7 erfolgt sein. Die dadurch eingetretene

Wird ein stimmberechtigter Vorsitzender nicht gemäß Absatz 3 oder Absatz 12 gemeinschaftlich bestimmt und benennt eine der Tarifvertragsparteien nicht gemäß Absatz 4 oder Absatz 12 eine geeignete Persönlichkeit, so ist die von der anderen Tarifvertragspartei benannte Persönlichkeit der stimmberechtigte Vorsitzende. Benennt keine der Tarifvertragsparteien eine geeignete Persönlichkeit, so ist das Schlichtungsverfahren mit dem Ablauf der in Satz 2 genannten Frist beendet.
- (9) Fällt der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens für dessen Dauer, mindestens jedoch für vier Werktage aus, so gilt Absatz 8 entsprechend. Die dort genannte Frist beginnt an dem Tag, an dem die Verhinderung gemäß Satz 1 feststeht.

- (10) Ist der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens vorübergehend verhindert, so gilt das Verfahren für die Dauer der Verhinderung als ausgesetzt. Es ist spätestens am vierten Werktag nach dem Eintritt der Verhinderung fortzusetzen. Die Dauer der Aussetzung wird nicht auf die für den Verfahrensablauf festgelegten Fristen angerechnet.
- (11) Fällt der nicht stimmberechtigte Vorsitzende während eines Verfahrens aus, so können bei vorausgegangener gemeinschaftlicher Bestimmung die Tarifvertragsparteien gemeinschaftlich für die Dauer des Verfahrens einen Vertreter bestellen; entsprechend kann bei vorausgegangener einseitiger Benennung die für die Benennung des verhinderten unparteiischen Vorsitzenden zuständige Tarifvertragspartei einseitig einen Vertreter für die Dauer des Verfahrens bestellen.
- (12) Unbeschadet der Amtsdauer der nach den Absätzen 3 und 4 bestimmten Persönlichkeiten können die Tarifvertragsparteien für ein bestimmtes Schlichtungsverfahren andere Persönlichkeiten gemäß Absatz 3 oder Absatz 4 bestimmen.
Bei Benennung gemäß Absatz 4 hat diese bis spätestens einen Werktag nach Scheitern der Verhandlungen zu erfolgen; wird das Scheitern einseitig erklärt, ist die Benennung spätestens mit dieser Erklärung vorzunehmen.

§ 6

Zusammentreten der Schlichtungsstelle

- (1) Beide Tarifvertragsparteien haben unverzüglich nach der Anrufung gemäß § 4 Absatz 4 sowie der Bestimmung des stimmberechtigten Vorsitzenden gemäß § 5 Absatz 7 oder 8
- a) den stimmberechtigten Vorsitzenden und den nicht stimmberechtigten Vorsitzenden über den abschließenden Stand der Tarifverhandlungen und über ihren Standpunkt vorbereitend zu unterrichten,
 - b) die Parteibeisitzer für das Schlichtungsverfahren gegenüber den Geschäftsstellen der Tarifvertragsparteien und gegenüber den beiden Vorsitzenden zu benennen.
- (2) Nach seiner Unterrichtung über die Benennung der Parteibeisitzer setzt der stimmberechtigte Vorsitzende den Termin für das Zusammentreten der Schlichtungsstelle fest und lädt den nicht stimmberechtigten Vorsitzenden, die Beisitzer und die Tarifvertragsparteien. Die Schlichtungsstelle muß spätestens am dritten Werktag nach der Unterrichtung des stimmberechtigten Vorsitzenden über die Benennung der Beisitzer beider Tarifvertragsparteien zusammentreten.

§ 7

Verfahren der Schlichtungsstelle

- (1) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle werden von dem stimmberechtigten Vorsitzenden geleitet.
- (2) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.
- (3) Beschlüsse der Schlichtungsstelle werden mit einfacher Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder gefaßt. Stimmenthaltung ist unzulässig.

- (4) Die Schlichtungsstelle ist auch dann zur Beschlußfassung berechtigt, wenn ein oder mehrere Beisitzer einer Tarifvertragspartei trotz ordnungsgemäßer Ladung ohne zwingenden Grund der Sitzung fernbleiben. Der stimmberechtigte Vorsitzende entscheidet, ob ein zwingender Grund vorliegt.

§ 8

Verhandlungen der Schlichtungsstelle

- (1) Die Schlichtungsstelle hat sich durch Anhörung der anwesenden Parteivertreter über die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse zu unterrichten. Sie kann von den Parteien angebotene Auskünfte einholen, von den Parteien beigebrachte Unterlagen verwerten sowie von ihnen benannte Auskunftspersonen und Sachverständige laden und hören. Beschließt die Schlichtungsstelle, daß ein von einer Partei benannter Sachverständiger gehört werden soll, so muß, wenn die andere Partei es wünscht, auch ein von ihr benannter Sachverständiger gehört werden.
- (2) Bleibt eine Tarifvertragspartei in der Verhandlung ohne zwingenden Grund aus oder äußert sie sich trotz Aufforderung nicht, so ist der Pflicht der Anhörung genügt. Der stimmberechtigte Vorsitzende entscheidet, ob ein zwingender Grund vorliegt.
- (3) Die Schlichtungsstelle hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Tarifvertragsparteien herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Vertretern der Tarifvertragsparteien zu unterzeichnen, gegebenenfalls unter Vorbehalt der Zustimmung der Tarifvertragsparteien binnen einer angemessenen Frist. Wird der Vorbehalt der Zustimmung gemacht, so wird das Schlichtungsverfahren ausgesetzt. Wird die Zustimmung verweigert, so ist das Schlichtungsverfahren spätestens am dritten Werktag nach der Zustimmungsverweigerung fortzusetzen.
- (4) Die Tarifvertragsparteien können gemeinsam die Schlichtungsstelle ersuchen, durch Beschluß das Schlichtungsverfahren auszusetzen, um eine Einigung untereinander herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so endet das Schlichtungsverfahren mit der beiderseitigen Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Erklärt eine Tarifvertragspartei der anderen Tarifvertragspartei und dem stimmberechtigten Vorsitzenden, daß eine Einigung außerhalb des Schlichtungsverfahrens nicht erzielt werden kann, so ist das Schlichtungsverfahren spätestens am dritten Werktag nach Eingang dieser Erklärung bei dem stimmberechtigten Vorsitzenden fortzusetzen. Die Zeit von der Aussetzung bis zum Wiederezusammentritt der Schlichtungsstelle wird auf die für den Verfahrensablauf bestimmte Frist in § 9 Absatz 1 nicht angerechnet.

§ 9

Einigungsvorschlag

- (1) Kommt eine Einigung nicht zustande, so soll die Schlichtungsstelle binnen fünf Werktagen nach dem Zusammentreten (§ 6) den Tarifvertragsparteien einen Einigungsvorschlag unterbreiten, der sämtliche Streitpunkte umfassen soll. Bei Fällen besonderer Schwierigkeit kann die Schlichtungsstelle durch Beschluß diese Frist einmalig um höchstens drei Werktage verlängern.
- (2) Der Einigungsvorschlag ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen. Er ist von dem stimmberechtigten Vorsitzenden und den Beisitzern zu unterzeichnen. Den Tarifvertragsparteien ist bei der Verkündung

eine Abschrift des Vorschlages auszuhändigen und zur Annahme oder Ablehnung des Vorschlages eine Frist zu setzen, die sechs Werktage nicht überschreiten darf.

- (3) Die Erklärung über Annahme oder Ablehnung ist von jeder Tarifvertragspartei gegenüber der anderen Tarifvertragspartei und dem stimmberechtigten Vorsitzenden der Schlichtungsstelle schriftlich abzugeben. Nichtabgabe einer Erklärung innerhalb der gesetzten Frist bedeutet Ablehnung.
- (4) Der durch beide Tarifvertragsparteien angenommene Einigungsvorschlag ist unverzüglich von den Tarifvertragsparteien zu unterzeichnen; er hat die Wirkung eines Tarifvertrages.
- (5) Die Tarifvertragsparteien können im voraus vereinbaren, einen Vorschlag der Schlichtungsstelle anzunehmen. Sie können dies davon abhängig machen, daß der Einigungsvorschlag einstimmig oder mit qualifizierter Mehrheit beschlossen wird; Absatz 4 findet Anwendung. Kommt die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so gelten für diesen Einigungsvorschlag die Absätze 2 bis 4. Derartige Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.
- (6) Wenn die Schlichtungsstelle nicht innerhalb der Frist des Absatzes 1 einen Einigungsvorschlag unterbreitet oder wenn der Einigungsvorschlag mindestens von einer Tarifvertragspartei abgelehnt wird, so ist das Schlichtungsverfahren ergebnislos beendet.

§ 10

Kosten des Schlichtungsverfahrens

- (1) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte.
- (2) Die Entschädigung der Beisitzer trägt die sie benennende Tarifvertragspartei. Ebenso trägt jede Tarifvertragspartei die Kosten der von ihr benannten Auskunftspersonen und Sachverständigen.

Abschnitt III

Schlichtung während Streik und Aussperrung

§ 11

Schlichtungsverfahren während Streik und Aussperrung

Kommen während eines Streiks oder einer Aussperrung die streitenden Tarifvertragsparteien überein, ein Schlichtungsverfahren mit dem Ziel der Beilegung des Streites durchzuführen, so gelten für dieses Verfahren die folgenden Bestimmungen (§§ 12 und 13).

§ 12

Errichtung einer besonderen Schlichtungsstelle während Streik und Aussperrung

- (1) Für Schlichtungsverfahren während eines Streiks oder einer Aussperrung wird eine besondere Schlichtungsstelle für alle unter die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung fallenden Tarifbereiche errichtet.
- (2) Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, einem nicht stimmberechtigten Vorsitzenden und je drei stimmberechtigten Parteibeisitzern zusammen.

- (3) Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall verpflichten sich, unverzüglich nach Abschluß dieser Vereinbarung für die besondere Schlichtungsstelle gemeinschaftlich zwei geeignete Persönlichkeiten für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden auf die Dauer von zwei Jahren zu bestimmen.
- (4) Kommt eine gemeinschaftliche Bestimmung ausnahmsweise nicht zustande, so ist sowohl Gesamtmetall als auch der Vorstand der IG Metall berechtigt, eine geeignete Persönlichkeit zu benennen. Nach der Benennung gelten beide Persönlichkeiten als von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall gemeinschaftlich bestimmt.
- (5) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall erneut nach den Absätzen 3 oder 4 zu verfahren; wiederholte Bestimmung einer Persönlichkeit ist zulässig.
- (6) Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall können die nach Absatz 3 bestimmte oder die nach Absatz 4 von ihr benannte Persönlichkeit abberufen. Dies gilt nicht nach der Anrufung bis zur Beendigung eines Schlichtungsverfahrens. Mit erfolgter Abberufung endet auch das Amt der anderen Persönlichkeit.
- (7) Sind die Tarifvertragsparteien übereingekommen, ein Schlichtungsverfahren durchzuführen, so haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall unverzüglich festzustellen, ob die bestimmten Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren zur Verfügung stehen, und sodann unverzüglich durch Einigung oder Los zu bestimmen, welche der beiden bestimmten Persönlichkeiten in dem bevorstehenden Schlichtungsverfahren stimmberechtigter Vorsitzender ist.
- (8) Steht eine dieser Persönlichkeiten oder stehen beide Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren nicht zur Verfügung, so haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall unverzüglich gemäß Absätzen 3, 4 oder 12 zu verfahren. In diesem Fall muß spätestens am dritten Werktag nach der Anrufung die Bestimmung der Persönlichkeiten und die Einigung bzw. die Losentscheidung gemäß Absatz 7 erfolgt sein. Die dadurch eingetretene Verzögerung wird nicht auf die für den Verfahrensablauf geltenden Fristen angerechnet.

Wird ein stimmberechtigter Vorsitzender nicht gemäß Absatz 3 oder Absatz 12 gemeinschaftlich bestimmt und benennt eine der Spitzenorganisationen nicht gemäß Absatz 4 oder Absatz 12 eine geeignete Persönlichkeit, so ist die von der anderen Spitzenorganisation benannte Persönlichkeit der stimmberechtigte Vorsitzende.

Benennt keine der Spitzenorganisationen eine geeignete Persönlichkeit, so ist das Schlichtungsverfahren mit dem Ablauf der in Satz 2 genannten Frist beendet.

- (9) Fällt der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens für dessen Dauer, mindestens jedoch für vier Werktage aus, so gilt Absatz 8 entsprechend. Die dort genannte Frist beginnt an dem Tag, an dem die Verhinderung gemäß Satz 1 feststeht.
- (10) Ist der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens vorübergehend verhindert, so gilt das Verfahren für die Dauer der Verhinderung als ausgesetzt. Es ist spätestens am vierten Werktag nach dem Eintritt der Verhinderung fortzusetzen. Die Dauer der Aussetzung wird nicht auf die für den Verfahrensablauf festgelegten Fristen angerechnet.

- (11) Fällt der nicht stimmberechtigte Vorsitzende während eines Verfahrens aus, so können bei vorausgegangener gemeinschaftlicher Bestimmung (Absatz 3) die Spitzenorganisationen gemeinschaftlich für die Dauer des Verfahrens einen Vertreter bestellen; entsprechend kann bei vorausgegangener einseitiger Benennung die für die Benennung des verhinderten unparteiischen Vorsitzenden zuständige Spitzenorganisation einseitig einen Vertreter für die Dauer des Verfahrens bestellen.
- (12) Unbeschadet der Amtsdauer der nach den Absätzen 3 und 4 bestimmten Persönlichkeiten können Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall für ein bestimmtes Schlichtungsverfahren andere Persönlichkeiten gemäß Absatz 3 oder Absatz 4 bestimmen.
- (13) Solche Persönlichkeiten, die bereits für das Amt eines unparteiischen Vorsitzenden in einer allgemeinen Schlichtungsstelle (§ 5 Absatz 3 und 9) bestimmt sind, sollen nicht für das Amt eines unparteiischen Vorsitzenden in der besonderen Schlichtungsstelle bestimmt werden.

§ 13

Zusammentreten, Verfahren und Verhandlung der b e s o n d e r e n Schlichtungsstelle

- (1) Sind die streitenden Tarifvertragsparteien während eines Streiks oder einer Aussperrung übereingekommen, ein Schlichtungsverfahren durchzuführen, so haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall unverzüglich nach der Bestimmung des stimmberechtigten Vorsitzenden gemäß § 12 Absatz 7 oder 8
- a) den stimmberechtigten Vorsitzenden und den nicht stimmberechtigten Vorsitzenden über den Stand des Streits und über die Standpunkte der an diesem Streit beteiligten Tarifvertragsparteien vorbereitend zu unterrichten,
 - b) wechselseitig sowie gegenüber den beiden Vorsitzenden die Parteibeisitzer zu benennen; von den Benannten soll je einer dem Vorstand der IG Metall und dem Vorstand von Gesamtmetall angehören.
- (2) Nach seiner Unterrichtung über die Benennung der Parteibeisitzer setzt der stimmberechtigte Vorsitzende den Termin für das Zusammentreten der besonderen Schlichtungsstelle fest und lädt den nicht stimmberechtigten Vorsitzenden, die Beisitzer und die Tarifvertragsparteien. Die besondere Schlichtungsstelle muß spätestens am dritten Werktag nach der Unterrichtung des stimmberechtigten Vorsitzenden über die Benennung der beiderseitigen Parteibeisitzer zusammentreten.
- (3) Im übrigen finden hinsichtlich des Verfahrens und der Verhandlungen der besonderen Schlichtungsstelle die folgenden Bestimmungen Anwendung:
- § 7 (Verfahren der Schlichtungsstelle)
 - § 8 (Verhandlungen der Schlichtungsstelle)
 - § 9 Absätze 1 bis 4 und Absatz 6 (Einigungsvorschlag)
 - § 10 (Kosten des Schlichtungsverfahrens).

Abschnitt IV

Schlichtung bei gemeinsamen Verhandlungen

§ 14

Errichtung einer gemeinsamen Schlichtungsstelle

- (1) Zur Durchführung von Schlichtungsverfahren nach Scheitern gemeinsamer Verhandlungen wird eine gemeinsame Schlichtungsstelle errichtet. Verhandlungen sind gemeinsam, wenn die IG Metall Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses gebündelter Tarifverträge mit allen oder mindestens zwei Dritteln der an der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung beteiligten regionalen Arbeitgeberverbände führt und diese im Rahmen von Gesamtmetall gemeinsam verhandeln.

Für Schlichtungsverfahren nach Satz 1 finden folgende Vorschriften der Abschnitte I und II dieser Vereinbarung Anwendung:

- § 1 (Übermittlung von Forderungen)
- § 2 (Aufnahme von Verhandlungen)
- § 3 (Verhalten nach Ablauf des Tarifvertrages)
- § 4 (Voraussetzungen für ein Schlichtungsverfahren)
- § 6 (Zusammentreten der Schlichtungsstelle)
- § 7 (Verfahren der Schlichtungsstelle)
- § 8 (Verhandlungen der Schlichtungsstelle)
- § 10 (Kosten des Schlichtungsverfahrens).

- (2) Erklärungen der streitenden Tarifvertragsparteien in gemeinsamen Schlichtungsverfahren werden mit Wirkung für und gegen alle Beteiligten von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall abgegeben und entgegengenommen.

§ 15

**Zusammensetzung der
gemeinsamen Schlichtungsstelle**

- (1) Die gemeinsame Schlichtungsstelle setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, einem nicht stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden und je drei stimmberechtigten Parteibeisitzern zusammen.
- (2) Der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall verpflichten sich, unverzüglich nach Abschluß dieser Vereinbarung für die gemeinsame Schlichtungsstelle gemeinschaftlich zwei geeignete Persönlichkeiten für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden auf die Dauer von zwei Jahren zu bestimmen.
- (3) Kommt eine gemeinschaftliche Bestimmung ausnahmsweise nicht zustande, so ist sowohl der Vorstand der IG Metall als auch Gesamtmetall berechtigt, eine geeignete Persönlichkeit zu benennen. Nach der Benennung gelten beide Persönlichkeiten als vom Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall gemeinschaftlich bestimmt.
- (4) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall erneut nach den Absätzen 2 oder 3 zu verfahren; wiederholte Bestimmung einer Persönlichkeit ist zulässig.
- (5) Jede Spitzenorganisation kann die nach Absatz 2 bestimmte oder die nach Absatz 3 von ihr benannte Persönlichkeit abberufen. Dies gilt nicht nach der Anrufung bis zur Beendigung eines Schlichtungsverfahrens. Nach erfolgter Abberufung endet auch das Amt der anderen Persönlichkeit.

- (6) Sind der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall gemäß § 4 Absatz 4 übereingekommen, ein Schlichtungsverfahren durchzuführen, so haben sie unverzüglich festzustellen, ob die bestimmten Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren zur Verfügung stehen, und sodann unverzüglich durch Einigung oder Los zu bestimmen, welche der beiden bestimmten Persönlichkeiten in dem bevorstehenden Schlichtungsverfahren stimmberechtigter Vorsitzender ist.
- (7) Steht eine dieser Persönlichkeiten oder stehen beide Persönlichkeiten für das Schlichtungsverfahren nicht zur Verfügung, so haben der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall unverzüglich gemäß Absätzen 2, 3 oder 11 zu verfahren. In diesem Fall muß spätestens am dritten Werktag nach der Anrufung die Bestimmung der Persönlichkeiten und die Einigung bzw. die Losentscheidung gemäß Absatz 6 erfolgt sein. Die dadurch eingetretene Verzögerung wird nicht auf die für den Verfahrensablauf geltenden Fristen angerechnet.

Wird ein stimmberechtigter Vorsitzender nicht gemäß Absatz 2 gemeinschaftlich bestimmt und benennt eine der Spitzenorganisationen nicht gemäß Absatz 3 eine geeignete Persönlichkeit, so ist die von der anderen Spitzenorganisation benannte Persönlichkeit der stimmberechtigten Vorsitzende. Benennt keine der Spitzenorganisationen eine geeignete Persönlichkeit, so ist das Schlichtungsverfahren mit dem Ablauf der in Satz 2 genannten Frist beendet.

- (8) Fällt der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens für dessen Dauer, mindestens jedoch für vier Werktage aus, so gilt Absatz 7 entsprechend. Die dort genannte Frist beginnt an dem Tag, an dem die Verhinderung gemäß Satz 1 feststeht.
- (9) Ist der stimmberechtigte Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens vorübergehend verhindert, so gilt das Verfahren für die Dauer der Verhinderung als ausgesetzt. Es ist spätestens am vierten Werktag nach dem Eintritt der Verhinderung fortzusetzen. Die Dauer der Aussetzung wird nicht auf die für den Verfahrensablauf festgelegten Fristen angerechnet.
- (10) Fällt der nicht stimmberechtigte Vorsitzende während eines Verfahrens aus, so können bei vorausgegangener gemeinschaftlicher Bestimmung (Absatz 2) der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall gemeinschaftlich für die Dauer des Verfahrens einen Vertreter bestellen; entsprechend kann bei vorausgegangener einseitiger Benennung (Absatz 3) die für die Benennung des verhinderten unparteiischen Vorsitzenden zuständige Spitzenorganisation einseitig einen Vertreter für die Dauer des Verfahrens bestellen.
- (11) Unbeschadet der Amtsdauer der nach den Absätzen 2 und 3 bestimmten Persönlichkeiten können der Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall für ein bestimmtes Schlichtungsverfahren andere Persönlichkeiten gemäß Absatz 2 oder Absatz 3 bestimmen.

Bei Benennung gemäß Absatz 3 hat diese bis spätestens einen Werktag nach Scheitern der Verhandlungen zu erfolgen; wird das Scheitern einseitig erklärt, ist die Benennung spätestens mit dieser Erklärung vorzunehmen.

§ 16

Einigungsvorschlag

- (1) § 9 Absätze 1 bis 5 findet Anwendung. Der Einigungsvorschlag der gemeinsamen Schlichtungsstelle ergeht für den Bereich aller an den gemeinsamen Verhandlungen beteiligten Tarifträger. Die Annahme oder Ablehnung kann nur gemeinsam und einheitlich für alle beteiligten Tarifträger erklärt werden.
- (2) Wenn die gemeinsame Schlichtungsstelle nicht innerhalb der Frist des § 9 Absatz 1 einen Einigungsvorschlag unterbreitet oder wenn der Einigungsvorschlag durch Erklärung gemäß Absatz 1 abgelehnt wird, so ist das gemeinsame Schlichtungsverfahren ergebnislos beendet.

Abschnitt V

Schiedsgericht

§ 17

Zuständigkeit des Schiedsgerichts

- (1) Zur Erledigung aller Streitigkeiten aus der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung zwischen den an dieser Vereinbarung beteiligten Parteien wird unter Ausschluß des Rechtsweges die Einsetzung eines Schiedsgerichts vereinbart.
- (2) Das Schiedsgericht entscheidet endgültig über alle Streitigkeiten aus der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, insbesondere über Streitigkeiten aus dem Wortlaut, dem Inhalt, der Auslegung und der Anwendung sowie hinsichtlich des Bestehens oder Nichtbestehens der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung.
- (3) Das Schiedsgericht ist berechtigt, bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung durch eine Partei dieser Vereinbarung gegen diese eine Vertragsstrafe von höchstens 1 000 000 DM festzusetzen, die gemeinnützigen Zwecken zuzuführen ist.
- (4) Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen der Parteien gegeneinander wegen einer Verletzung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung ist, vorbehaltlich des Absatzes 5, ausgeschlossen.
- (5) Hat das Schiedsgericht im einzelnen Fall eine Entscheidung gemäß Absatz 2 gegen eine Partei erlassen und setzt diese Partei ihr vertragswidriges Verhalten trotz der Zustellung (§ 19 Absatz 6 Sätze 5 und 6) der Entscheidung des Schiedsgerichts schuldhaft fort, oder handelt sie nach Zustellung des ergangenen Schiedsspruches diesem schuldhaft zuwider, so steht der anderen Partei der Rechtsweg offen.
- (6) Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, daß ein auf der Grundlage des Absatzes 2 ergangener Schiedsspruch für Rechtsstreitigkeiten aus der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung unter den Parteien wie auch für die Mitglieder und die Mitglieder der Mitglieder der Parteien vor den Gerichten bindende Wirkung hat.

§ 18

Zusammensetzung des Schiedsgerichts

- (1) Das Schiedsgericht besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden, der die Befähigung zum Richteramt haben muß, sowie je zwei Beisitzern, die jeweils von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall benannt werden. Für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden und des Vertreters bestimmen Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall unverzüglich nach Abschluß dieser Vereinbarung gemeinschaftlich zwei geeignete Persönlichkeiten. Der Vorsitzende wird sodann unverzüglich durch das Los ausgewählt; die andere Persönlichkeit bekleidet das Amt des Vertreters. Ein Jahr nach dieser Auswahl wechseln sich die beiden Persönlichkeiten im Amt ab. Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall gemeinschaftlich erneut zwei geeignete Persönlichkeiten für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden und des Vertreters zu bestimmen; wiederholte Bestimmung ist zulässig. Sodann ist gemäß den Sätzen 3 und 4 zu verfahren.
- (2) Das Amt des unparteiischen Vorsitzenden und des Vertreters endet mit der Neubestimmung gemäß Absatz 1 Satz 5, durch langfristigen oder endgültigen Ausfall oder durch gemeinsamen Widerruf von Gesamtmetall und des Vorstandes der IG Metall. Wenn das Amt einer der bestimmten Persönlichkeiten während laufender Amtszeit durch langfristigen oder endgültigen Ausfall oder durch gemeinsamen Widerruf von Gesamtmetall und des Vorstandes der IG Metall endet, so haben Gesamtmetall und der Vorstand der IG Metall gemeinschaftlich eine andere geeignete Persönlichkeit zu bestimmen, die für den Rest der Amtszeit an die Stelle der ausgefallenen Persönlichkeit tritt. Bei nur vorübergehender Verhinderung des Vorsitzenden wird sein Amt für die Dauer der Verhinderung von dem Stellvertreter ausgeübt.

§ 19

Verfahren

- (1) Die Anrufung des Schiedsgerichts liegt der Partei der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung ob, die eine Entscheidung im Sinne von § 17 Absatz 2 herbeizuführen beabsichtigt. Jede Partei kann das Schiedsgericht auch dann anrufen, wenn nur einzelne ihrer Mitglieder behaupten, von einer Streitigkeit im Sinne des § 17 Absatz 2 betroffen zu sein. Die Anrufung hat unverzüglich nach Kenntniserlangung des der Streitigkeit zugrunde liegenden Sachverhalts zu erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Kenntniserlangung. Die Zurücknahme der Anrufung ist zulässig.
- (2) Die Anrufung wird in doppelter Ausfertigung durch eingeschriebenen Brief an die Geschäftsführung von Gesamtmetall und an den Vorstand der IG Metall vorgenommen. Diese übermitteln dem Vorsitzenden des Schiedsgerichts binnen zwei Werktagen nach Zugang Zweitschriften des Anrufungsschreibens und sind bei der Einberufung des Schiedsgerichts behilflich. Die Beisitzer von Gesamtmetall und der IG Metall sind binnen zwei Werktagen nach Zugang des Anrufungsschreibens zu benennen.
- (3) Das Schiedsgericht hat spätestens am dritten Werktag nach Zugang der Zweitschriften bei dem Vorsitzenden zusammenzutreten. Der Vorsitzende lädt die Parteien und die Beisitzer zur Verhandlung.
- (4) Die vertragsschließenden Parteien sind verpflichtet, sich auf das Schiedsgerichtsverfahren einzulassen. Die Verhandlungen des Schiedsgerichts werden von dem Vorsitzenden geleitet. Sie sind nicht öffentlich. Beschlüsse des Schiedsgerichts werden mit einfacher Mehrheit gefaßt. Kein Mitglied des Schiedsgerichts

darf sich der Stimme enthalten. Das Schiedsgericht ist auch dann zur Beschlußfassung berechtigt, wenn ein oder mehrere Beisitzer von Gesamtmetall oder der IG Metall trotz ordnungsmäßiger Ladung ohne zwingenden Grund der Sitzung fernbleiben oder wenn eine Partei trotz ordnungsmäßiger Ladung unentschuldigt in der Sitzung nicht vertreten ist. Der Vorsitzende entscheidet, ob ein zwingender Grund vorliegt.

- (5) Das Schiedsgericht hat durch Anhörung der anwesenden Parteivertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse zu klären. Es kann von den Parteien angebotene Auskünfte einholen, von den Parteien beigebrachte Unterlagen verwerten sowie von ihnen benannte Auskunftspersonen und Sachverständige laden und hören. Beschließt das Schiedsgericht, daß ein von einer Partei benannter Sachverständiger gehört werden soll, so muß, wenn die andere Partei es wünscht, auch ein von ihr benannter Sachverständiger gehört werden.
- (6) Die Entscheidung des Schiedsgerichts ist innerhalb von fünf Werktagen nach seinem Zusammentreten zu fällen. Das Schiedsgericht kann durch einstimmigen Beschluß diese Frist verlängern. Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages seiner Fällung von den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben. Er muß schriftlich begründet werden. Jeder der an dem Streit beteiligten Parteien ist eine Ausfertigung des Schiedsspruchs mit Begründung durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein zuzustellen. In eiligen Fällen hat das Schiedsgericht auf Antrag einer Partei eine schriftliche Ausfertigung des Schiedsspruchs ohne Begründung durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein vorab zuzustellen. Über die Verteilung der Kosten des Schiedsverfahrens auf die Parteien entscheidet das Schiedsgericht.

Abschnitt VI

Gemeinsame Bestimmungen

§ 20

Rechte der Mitglieder

Die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung begründet Rechte und Pflichten ausschließlich unter den abschließenden Parteien. Hat das Schiedsgericht jedoch im einzelnen Fall eine Entscheidung gemäß § 17 Absatz 2 gegen eine Partei erlassen und setzt diese Partei ihr vertragswidriges Verhalten trotz der Zustellung (§ 19 Absatz 6 Sätze 5 und 6) der Entscheidung des Schiedsgerichts schuldhaft fort, oder handelt sie nach Zustellung des ergangenen Schiedsspruchs diesem schuldhaft zuwider, so entstehen auch für die Mitglieder bzw. die Mitglieder der Mitglieder der abschließenden Parteien Rechte aus dieser Vereinbarung, und zwar auch für die Zeit vor Erlass des Schiedsspruches. Für die Geltendmachung von Rechten der Mitglieder bzw. der Mitglieder der Mitglieder vor den Gerichten hat der Schiedsspruch bindende Wirkung.

§ 21

Form und Wirksamkeit von Erklärungen

- (1) Soweit in dieser Vereinbarung ausdrücklich nichts anderes bestimmt ist, sind die im Rahmen dieser Vereinbarung abzugebenden Erklärungen einer Tarifvertragspartei an die andere, an die Schlichtungsstelle, an das Schiedsgericht oder an deren Vorsitzende und umgekehrt bei Abwesenheit des Empfängers schriftlich abzugeben. Schriftliche Erklärungen sind per Einschreiben oder durch Boten gegen Empfangsbestätigung oder durch Fernschreiben zuzustellen. Bei fernschriftlichen Erklärungen ist deren voller Wortlaut vom Absender nachträglich brieflich zu bestätigen. Für den Nachweis des Zugangs fernschriftlicher Erklärungen ist fernschriftliche Bestätigung des Eingangs erforderlich.

- (2) Sofern eine Tarifvertragspartei der anderen Tarifvertragspartei mitteilt, daß sie nicht über einen eigenen, von ihr besetzten Fernschreiber verfügt, so sind ihr gegenüber schriftliche Erklärungen nur per Einschreiben oder durch Boten gegen Empfangsbestätigung zuzustellen.
- (3) Erklärungen werden in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Erklärungsempfänger zugehen.
- (4) Eine entgegen diesen Vorschriften abgegebene Erklärung ist unwirksam.
- (5) Als Werktage im Sinne dieser Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung gelten alle Tage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage. § 193 BGB findet für den Ablauf von Fristen und für die Abgabe von Willenserklärungen an einem Sonnabend keine Anwendung.

§ 22

- (1) Diese Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung tritt am 1. Januar 1980 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vom 12. Mai 1964 in der Fassung vom 1. Oktober 1973.

Die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung ist auf unbestimmte Zeit vereinbart und kann jeweils mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden.

Die Kündigung ist durch eingeschriebenen Brief gegenüber der Geschäftsstelle von Gesamtmetall bzw. dem Vorstand der IG Metall zu erklären. Die Kündigungserklärung wird mit dem Zugang gemäß § 130 BGB wirksam. Sie kann nur mit Wirkung für und gegen alle an dieser Vereinbarung Beteiligten von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall abgegeben oder entgegengenommen werden.

- (2) Die Parteien der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung verpflichten sich, auch während der Laufdauer dieser Vereinbarung in Verhandlungen einzutreten, wenn sich hierfür aus der praktischen Anwendung dieses Abkommens, insbesondere aufgrund einer Entscheidung des Schiedsgerichts, die Notwendigkeit ergibt.
- (3) Hat ein Schlichtungs- oder Schiedsverfahren vor dem Außerkrafttreten der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung bereits begonnen, so ist es dennoch nach dieser Vereinbarung zu Ende zu führen.
- (4) Mit dem Inkrafttreten der Neufassung dieser Vereinbarung am 1. Januar 1980 enden die Ämter der unparteiischen Vorsitzenden aller Schlichtungsstellen und sind neu zu besetzen.

Köln / Frankfurt, den 14. Dezember 1979

**Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland**
- Vorstand -

Eugen Loderer Hans Janßen

**Gesamtverband der metallindustriellen
Arbeitgeberverbände e.V.**
- Vorstand –

Dr. Wolfram Thiele Horst Knapp

DOKUMENTATION

Zwischen

- A) dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (nachstehend Gesamtmetall genannt), vertreten durch den Vorstand,
- B) den folgenden Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall, nämlich
 - a) Verband der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens e.V., Düsseldorf
 - b) Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
 - c) Verein der Bayerischen Metallindustrie e.V., München
 - d) Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie e.V., Frankfurt am Main
 - e) Arbeitgeberverband der Metallindustrie Hamburg - Schleswig-Holstein e.V., Hamburg
 - f) Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Hannover
 - g) Arbeitgeberverband der Berliner Metallindustrie e.V., Berlin
 - h) Gruppe Württemberg-Hohenzollern
 - 1. Verband der Metallindustrie von Südwürttemberg-Hohenzollern e.V., Reutlingen
 - 2. Verband der Deutschen Uhrenindustrie e.V., VS-Schwenningen
 - 3. Fachvereinigung Waagenbau Württemberg-Hohenzollern, Albstadt
 - i) Arbeitgeberverband der Metallindustrie im Unterwesergebiet e.V., Bremen (korporativ angeschlossen Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V., Wilhelmshaven)
 - k) Arbeitgeberverband der Badischen Eisen- und Metallindustrie e.V., Freiburg
 - l) Vereinigung der Eisen- und Metallindustrie Rheinland-Rheinessen e.V., Koblenz
 - m) Verband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes e.V., Saarbrücken
 - n) Verband der Pfälzischen Metallindustrie e.V., Neustadt/Weinstraße
 - o) Verband der Metallindustrie Osnabrück-Emsland e.V., Osnabrück

vertreten durch den zum Abschluß bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
(nachstehend IG Metall genannt), vertreten durch den Vorstand, zugleich für deren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen

andererseits

wird zu der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vom 1. Januar 1980 folgende Dokumentation festgestellt:

- (1) Die Parteien der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung geben ihre Rechtsstandpunkte in bezug auf die Auslegung des Begriffes "Kampfmaßnahme" durch das Bundesarbeitsgericht nicht auf.
- (2) Im Falle der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens hat die Streikurabstimmung während seiner Dauer bis zur Verkündung eines Einigungsvorschlages in der Praxis keine Bedeutung. Gleiches erwarten die Parteien für die Dauer der Frist gemäß § 3.

- (3) Durch die Bestimmungen des § 3 werden die unterschiedlichen Auffassungen zu Streik und Aussperrung, insbesondere auch zu Artikel 29 Absatz 5 der Hessischen Verfassung, nicht berührt. Die Parteien sind sich jedoch einig, daß hieraus keine Zweifel an der Gültigkeit der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung hergeleitet werden können.

Köln / Frankfurt, den 14. Dezember 1979

**Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland**
- Vorstand -

**Gesamtverband der metallindustriellen
Arbeitgeberverbände e.V.**
- Vorstand –

Eugen Loderer Hans Janßen

Dr. Wolfram Thiele Horst Knapp

Eine im Wesentlichen inhaltsgleiche Vereinbarung wurde mit der DAG am 16. Januar 1980 unterzeichnet.

Anlage
**Beispiele für die Berechnung von Fristen
gemäß den §§ 1, 2 und 3 Absatz 1 und 2 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung**

	1. Beispiel	2. Beispiel	3. Beispiel	4. Beispiel	5. Beispiel (zu § 3 Abs. 2.)
Ablauf des gekündigten Tarifvertrages	Donnerstag, 31.01.	Sonnabend, 30.04.	Sonntag, 31.05.	Montag, 05.07.	Donnerstag, 31.01.
Fristende für Übermittlung der Forderungen gemäß § 1 (4 Wochen vor Ablauf des TV)	Donnerstag, 03.01.	Sonnabend, 02.04. ¹	Montag, 04.05. ²	Dienstag, 08.06. ³	Donnerstag, 03.01.
Übermittlung der Forderungen	fristgerecht	fristgerecht	fristgerecht	fristgerecht	Sonnabend, 05.01.
Fristende für Aufnahme der Verhandlungen gemäß § 2 (2 Wo. vor Ablauf des TV)	Donnerstag, 17.01.	Sonnabend, 16.04.	Montag, 18.05. ²	Montag, 21.06.	Donnerstag, 17.01.A
Fristende für Friedenspflicht gemäß § 3 Abs. 1 (4 Wo. nach Ablauf der TV)	Donnerstag, 28.02.	Sonnabend, 28.05.	Montag, 28.06. ²	Montag, 02.08.	Sonnabend, 01.03. ⁴

Fristablauf in allen Fällen um 24.00 Uhr des angegebenen Tages

¹ Da in § 21 Abs. 5 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung die Anwendung des § 193 BGB auf Fristabläufe, die auf einen Sonnabend fallen, ausgeschlossen worden ist, verbleibt es in diesem Beispiel bei dem Fristablauf am Sonnabend. Entsprechendes gilt, wenn die Fristen der §§ 2 und 3 an einem Sonnabend enden.

² Da das Fristende auf einen Sonntag fällt, verlängert sich die Frist gemäß § 193 BGB auf den nächsten Werktag = Montag.

³ Montag, der 07.06., auf den rechnerisch das Fristende fallen würde, soll in diesem Beispiel ein gesetzlicher Feiertag sein (hier beispielhaft Pfingstmontag). Da das Fristende auf einen Feiertag fällt, verlängert sich die Frist gemäß § 193 BGB auf den nächsten Werktag = Dienstag. Entsprechendes gilt, wenn die Fristen der §§ 2 und 3 an einem Feiertag enden.

⁴ Da die Forderungen zwei Werktage nach Ablauf der Frist gem. § 1 übermittelt worden sind, verlängert sich die Dauer der Friedenspflicht gemäß § 3 Absatz 2 ebenfalls um 2 Werktage.

Quelle: Gesamtmetall – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren

vom 25. Oktober 2011

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand,
diese zugleich handelnd für
– Gewerkschaft der Polizei,
– Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
– Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1**Anwendungsbereich**

(1) Diese Vereinbarung gilt für Tarifverhandlungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Arbeitgeber) einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) andererseits über allgemeine Entgelterhöhungen sowie über andere Verhandlungsgegenstände, die in die genannten Tarifverhandlungen einbezogen sind, wenn die Tarifvertragsparteien einvernehmlich die Einbeziehung erklärt haben oder in der Schlichtung erklären oder wenigstens eine Tarifvertragspartei die Einbeziehung beantragt und beide Vorsitzenden der Schlichtungskommission dem zustimmen.

Diese Vereinbarung gilt auch, wenn auf Arbeitgeberseite nicht alle Tarifvertragsparteien an den Tarifverhandlungen beteiligt sind.

(2) Für sonstige Tarifverhandlungen gilt diese Vereinbarung, wenn dies zwischen den daran beteiligten Tarifvertragsparteien schriftlich vereinbart wird.

§ 2

Voraussetzungen und Einleitung des Schlichtungsverfahrens

(1) Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass entweder die Tarifvertragsparteien gemeinsam die Schlichtung schriftlich anrufen oder die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei förmlich für gescheitert erklärt worden sind.

(2) Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb von 24 Stunden nach Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen das Schlichtungsverfahren durch schriftliche Erklärung gegenüber den anderen Tarifvertragsparteien einleiten.

Werden die Tarifverhandlungen noch während der Laufzeit des Tarifvertrages für gescheitert erklärt, beginnt die Frist für die Einleitung erst mit Ablauf des Tarifvertrages.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 3

Schlichtungskommission, Geschäftsstelle

(1) Das Schlichtungsverfahren wird von der Schlichtungskommission durchgeführt. Diese setzt sich aus zwei unparteiischen Vorsitzenden sowie je vier Vertreterinnen/Vertretern der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits sowie acht Vertreterinnen/Vertretern der ver.di andererseits zusammen. Tritt die dbb tarifunion dieser Vereinbarung bei, setzt sich die Schlichtungskommission aus zwei unparteiischen Vorsitzenden sowie je sechs Vertreterinnen/Vertretern der Bundesrepublik Deutschland und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits sowie insgesamt zwölf Vertreterinnen/Vertretern der Gewerkschaftsseite andererseits zusammen, wobei sich ver.di und die dbb tarifunion über die interne Aufteilung der Sitze auf Gewerkschaftsseite verständigen.

In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 gehen die Sitze der nicht beteiligten Tarifvertragspartei auf die beteiligte Tarifvertragspartei der Arbeitgeberseite über.

(2) Die Schlichtungskommission bedient sich zur Vorbereitung und Abwicklung des Schlichtungsverfahrens einer gemeinsamen Geschäftsstelle.

(3) Die Geschäftsstelle setzt sich zusammen aus je einer/einem von den Arbeitgebern und von ver.di benannten Vertreterin/Vertreter. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben

kann sie sich weiterer Personen bedienen. Entscheidungen in der Geschäftsstelle können nur einstimmig getroffen werden.

(4) Die nach dieser Vereinbarung von den Tarifvertragsparteien abzugebenden Erklärungen mit Ausnahme der Erklärungen nach § 2 Abs. 1 und 2 sind an die Geschäftsstelle zu richten. Erklärungen der Geschäftsstelle müssen von beiden Mitgliedern unterschrieben sein.

(5) Die Schriftform für alle Erklärungen innerhalb des Schlichtungsverfahrens wird auch durch den Versand per E-Mail gewahrt.

§ 4

Berufung der Mitglieder der Schlichtungskommission

(1) Die unparteiischen Vorsitzenden werden von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich jeweils für die Dauer von zwei Jahren berufen.

Kommt eine einvernehmliche Berufung nicht zustande, benennen die Parteien auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite je eine unparteiische Vorsitzende/einen unparteiischen Vorsitzenden.

Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende/stimmberechtigter Vorsitzender (amtierende Vorsitzende/amtierender Vorsitzender) von Schlichtungsverfahren zu Schlichtungsverfahren ab.

Die/der nicht amtierende Vorsitzende nimmt an den Beratungen der Schlichtungskommission teil.

(2) Die Tarifvertragsparteien benennen nach der Einleitung des Schlichtungsverfahrens unverzüglich ihre stimmberechtigten Vertreterinnen/Vertreter; sie können auch Stellvertreterinnen/Stellvertreter benennen. Die Berufung gilt für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Tarifvertragspartei kann ihre stimmberechtigten Vertreterinnen/Vertreter und deren Stellvertreterinnen/Stellvertreter jederzeit austauschen.

(3) Die/der amtierende Vorsitzende wird bei Verhinderung durch die andere Vorsitzende/den anderen Vorsitzenden vertreten.

§ 5

Zusammentreten der Schlichtungskommission

Die Schlichtungskommission hat unverzüglich, spätestens jedoch sechs Werktage nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Zeitpunkt und Ort bestimmt die/der amtierende Vorsitzende im Benehmen mit der Geschäftsstelle. Diese hat die Vorsitzenden und die Vertreterinnen/Vertreter der Tarifvertragsparteien einzuladen.

§ 6

Verfahren der Schlichtungskommission

(1) Die/der amtierende Vorsitzende leitet die Beratungen der Schlichtungskommission.

Die Schlichtungskommission ist beschlussfähig, wenn sie mindestens zwei Tage vor der Sitzung eingeladen worden ist und neben der/dem amtierenden Vorsitzenden mindestens je sechs, bei Beteiligung der dbb tarifunion mindestens je acht stimmberechtigte Vertreterinnen/Vertreter der Arbeitgeber- bzw. Gewerkschaftsseite anwesend sind.

Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.

(2) Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören. Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte der Tarifvertragsparteien einholen, die diese unverzüglich zu erteilen haben.

(3) Die Schlichtungskommission kann ihre Beratungen durch einstimmigen Beschluss aussetzen, um den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zur Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen zu geben. Während der Aussetzung ruht das Schlichtungsverfahren.

Es ruht ferner, wenn die Tarifvertragsparteien die Tarifverhandlungen vor der Zustellung der Einigungsempfehlung (§ 7) wieder aufnehmen.

Während des Ruhens ist der Ablauf der Fristen des Schlichtungsverfahrens gehemmt.

Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen unverzüglich wieder aufzunehmen, wenn eine Tarifvertragspartei dies verlangt.

(4) Die Beratungen der Schlichtungskommission einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen sind vertraulich und nicht öffentlich. Die Vertreterinnen/Vertreter der Tarifvertragsparteien sind jedoch berechtigt, ihre Tarifvertragspartei zu informieren.

§ 7

Einigungsempfehlung

(1) Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel zu führen, zu einer einstimmigen Einigungsempfehlung zu kommen.

Kommt Einstimmigkeit nicht zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder der Schlichtungskommission. Minderheitsvoten sind nicht zulässig.

(2) Die Schlichtungskommission hat die Einigungsempfehlung spätestens eine Woche nach ihrem erstmaligen Zusammentreten zu beschließen.

(3) Die Einigungsempfehlung ist der Schlichtungskommission vor der Abstimmung schriftlich vorzulegen. Nach der Zustimmung ist sie von der/dem amtierenden Vorsitzenden zu unterschreiben. Die Geschäftsstelle hat jeder Tarifvertragspartei eine Ausfertigung der Einigungsempfehlung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 24 Stunden nach der Beschlussfassung zu übersenden.

§ 8

Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, spätestens am dritten Werktag nach der Zustellung der Einigungsempfehlung die Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Einigung wieder aufzunehmen.

§ 9

Friedenspflicht

(1) Vom Beginn des Tages an, an dem die Schlichtungskommission erstmalig zusammentritt, spätestens jedoch vom Beginn des dritten Kalendertages an, der auf den Tag der Anrufung der Schlichtung bzw. der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen folgt, besteht Friedenspflicht. Dabei sind sich die Tarifvertragsparteien in dem Anliegen einig, alles zu unterlassen, was den Erfolg des Schlichtungsverfahrens gefährden könnte.

(2) Diese Friedenspflicht endet, wenn die Einigungsempfehlung nicht fristgemäß zugestellt wird. Sie endet ferner, wenn die nach § 8 wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt werden.

§ 10

Kosten

Die Kosten des Schlichtungsverfahrens (einschließlich der Vergütung der Vorsitzenden und der Entschädigung der gemeinsamen Sachverständigen) tragen die Tarifvertragsparteien im Verhältnis der Zahl ihrer Vertreterinnen/Vertreter zur Gesamtzahl der Vertreterinnen/Vertreter der Tarifvertragsparteien in der Schlichtungskommission.

§ 11

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Diese Vereinbarung tritt am 1. November 2011 in Kraft.

(2) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt, 25. Oktober 2011

Für die
Bundesrepublik Deutschland:
Der Bundesminister des Innern
In Vertretung

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände:
Der Vorstand

Für die
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:
Der Bundesvorstand

Quelle: Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Anlage 2: Fragenkatalog zur Funktionsweise von Schlichtungsverfahren für Tarifkonflikte

1. Hintergrund des Schlichters

- 1.1 Haben Sie schon, ggf. mehrmals, Tarifkonflikte geschlichtet?
- 1.2 Waren Sie in unterschiedlichen Branchen als Schlichter tätig?
- 1.3 Haben Sie als Schlichter unterschiedlich organisierte Schlichtungsverfahren miterlebt?
- 1.4 Haben sich Schlichtungen in den letzten Jahren verändert? Ist die Kompromissfindung schwieriger/leichter geworden? Hat sich das Klima im Rahmen der Schlichtungsverfahren verändert?
- 1.5 Brauchen wir eine *gesetzliche Schlichtungsregelung*? Warum? Falls nein, warum nicht?

2. Organisation des Schlichtungsverfahrens

- 2.1 Wenn Sie allgemein an die Effizienz und Akzeptanz eines Schlichtungsprozesses denken: Sollte eine ständig eingerichtete Schlichtungsstelle bestehen oder sollten der bzw. die Schlichter jeweils ad hoc von den Tarifparteien benannt werden?
- 2.2 Wenn die Schlichter ad hoc benannt werden und die Tarifparteien keine Einigung über Fragen der Erhaltungs- und Notdienstarbeiten treffen: Sollte dann eine ständig eingerichtete Einigungsstelle geschaffen werden, die gesondert entscheidet? Oder sollten Fragen der Erhaltungs- und Notdienstarbeiten und Fragen zur Friedenspflicht generell während des Verfahrens von einem anderen Gremium (z.B. einer anderen tarifautonom geschaffenen Stelle oder einem Gericht) entschieden werden als der Schlichtungsstelle bzw. den Schlichtern?
- 2.3 Für den Fall, dass der *Gesetzgeber einen rechtlichen Rahmen* für Schlichtungen vorgibt: Sollte ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, nachdem beide Parteien eine bestimmte Mindestzahl von Verhandlungsterminen absolviert haben, oder genügt die formale Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen durch eine der beiden oder durch beide Tarifvertragsparteien?
- 2.4 Hilft Ihnen ein detailliert geregeltes Schlichtungsverfahren oder bevorzugen Sie es, wenn vieles den Schlichtern überlassen wird?
- 2.5 Befürworten Sie Vorgaben für verschiedene Arten von Fristen, z. B. über
 - Ladungsfristen (Fristen, die zwischen dem Zugang einer Einladung zur Sitzung und dem Zeitpunkt der Sitzung verstrichen sein müssen),
 - die Zeit, die bis zum Zusammentreten des Schlichtungsgremiums verstrichen sein muss,
 - die Zeit, binnen derer ein Schlichterspruch erfolgen soll,
 - die Zeit, binnen derer ein Schlichterspruch angenommen oder abgelehnt sein muss?
- 2.6 Sollte der Schlichterspruch im Fall des Scheiterns der Schlichtung auf Antrag einer Partei öffentlich gemacht werden?

3. Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

- 3.1 In der Schlichtungspraxis gibt es unterschiedliche Regelungen zum Schlichtungsvorsitz. Unterschieden werden Gremien, bestehend aus
 - a) einem Einzelschlichter mit Stimmrecht,
 - b) einem neutralen Vorsitzenden ohne Stimmrecht,
 - c) zwei Schlichtern, die ein gemeinsames Stimmrecht ausüben,
 - d) zwei Schlichtern mit alternierendem Vorsitz, wobei der Vorsitzende das Stimmrecht ausübt oder
 - e) keinem externen Vorsitzenden.

Haben Sie hinsichtlich der Modelle eine bestimmte Präferenz und warum?

- 3.2 Die Schlichtungsverfahren sehen üblicherweise Beisitzer vor. Hat sich dies bewährt?
- 3.3 Sollte sich eine Schlichtungskommission aus Beisitzern zusammensetzen, die bereits verhandelt haben oder sollten neue Personen berufen werden, die noch nicht mit den vorhergehenden Verhandlungen befasst waren?
- 3.4 Wie groß sollte eine Schlichtungskommission im Vergleich zur Tarifkommission sein?
- 3.5 Wenn sich die Parteien im Falle eines *gesetzlich geregelten* Schlichtungsverfahrens nicht auf die Person des Schlichters bzw. Vorsitzenden einigen können – soll eine hoheitliche Stelle (beispielsweise der Präsident des BAG, eines LAG oder ein Minister) die Entscheidung treffen? Wenn ja, wer sollte Ihres Erachtens den Vorschlag machen? Wenn nein, auf welchem Wege soll die Person des Schlichters bzw. des Vorsitzenden sonst bestimmt werden?

4. Rechte und Pflichten der Schlichtungsparteien

- 4.1 Sollte während einer Schlichtung absolute Friedenspflicht herrschen oder sollten auch während des laufenden Schlichtungsverfahrens Streiks in einem zeitlich konkret begrenzten Umfang (z. B. 2-3 Stunden) zugelassen werden? Haben Sie Erfahrungen, inwieweit die begrenzte Zulassung von Streiks während einer Schlichtung sich positiv oder negativ auf die Verhandlungsbereitschaft auswirkt?
- 4.2 Sollte nach dem Ende/Scheitern einer Schlichtung während einer begrenzten Zeitdauer Friedenspflicht herrschen (Cool-down-Phase)?
- 4.3 Wer sollte die Kosten einer Schlichtung (nicht die Kosten, welche die Parteien selbst jeweils bei der Schlichtung haben) tragen:
 - a) die Arbeitgeberseite,
 - b) die Gewerkschaft,
 - c) die beiden Tarifvertragsparteien jeweils zur Hälfte,
 - d) die Partei, die die Schlichtungsstelle anruft,
 - e) die öffentliche Hand?
- 4.4 In der Schlichtungspraxis gibt es unterschiedliche Verfahren zur Inangsetzung:
 - a) eine Schlichtungsautomatik,
 - b) ein Einlassungszwang in Verbindung mit dem Antrag einer der beiden Tarifvertragsparteien,
 - c) der beidseitige Wille der Tarifvertragsparteien.
 Hat sich aus Ihrer Sicht ein bestimmtes Verfahren besonders bewährt und warum?
- 4.5 Halten Sie es für den Fall einer *gesetzlichen Regelung* des Schlichtungsverfahrens für richtig, im Fall der Einleitung einer Schlichtung durch eine Seite die jeweilige Gegenseite zu verpflichten, an der Schlichtung teilzunehmen? Oder genügt es, der Gegenseite Arbeitskampfmaßnahmen zu versagen, solange sie sich nicht auf die Schlichtung eingelassen hat?

5. Aufgaben und Wirkung der Schlichtung

- 5.1 Halten Sie es für realistisch, dass sich die Parteien bereits vor Durchführung einer Schlichtung verbindlich dem Schlichterspruch unterwerfen? Falls ja: unter welchen Voraussetzungen?
- 5.2 Halten Sie es für hilfreich, wenn die Schlichter als Alternative zum bevorstehenden Scheitern der Schlichtung das Schlichtungsverfahren „pausieren“ lassen und für einen zeitlich begrenzten Zeitraum Arbeitskämpfe zulassen können?
- 5.3 Wie wirkt die Schlichtung auf die autonome (bilaterale) Einigungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien? Fördert ein unparteiischer Schlichter den Einigungswillen, da er
 - a) rationalisierend bezüglich der Argumente wirkt,

- b) durch die Übernahme der Verantwortung kompromissfördernd wirkt,
 - c) durch Auflösung des Forderungspaketes und Einführung alternativer Forderungspakete verhärtete Fronten aufweichen kann und damit den Verhandlungsfluss garantiert?
- 5.4 Inwieweit werden Prestigeverluste durch den Schlichter aufgefangen und damit Kompromisse möglich, die vorher nicht möglich waren? Welche Rolle spielt dabei, wie viele Schlichter bestellt wurden und wie deren Stimmrecht ausgestaltet ist?
- 5.5 Inwieweit nutzen die Tarifvertragsparteien die Schlichtung als ein strategisches Instrument?
- 5.6 Werden dem Schlichter Informationen anvertraut, die man der jeweils anderen Seite nicht anvertrauen würde?