

NEWSLETTER, 20. März 2012

Gestern präsentierten im Tagungszentrum der Bundespressekonferenz in Berlin die Rechtsprofessoren Martin Franzen (München), Gregor Thüsing (Bonn) und Christian Waldhoff (Bonn) Medienvertretern ein Regelungskonzept für Arbeitskämpfe in Unternehmen der Daseinsvorsorge. Der Gesetzesvorschlag in sieben Paragraphen zielt ab auf einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den Tarifvertragsparteien und der Allgemeinheit. Der im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung erarbeitete Entwurf stößt angesichts aktueller Arbeitskampfmaßnahmen in der Daseinsvorsorge auf großes Interesse sowohl in den Bundestagsfraktionen der Regierungskoalition als auch jenen der Opposition.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit einem gestern in Berlin vorgestellten Gesetzesvorschlag sollen Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge mit Rücksicht auf die Bevölkerung geregelt werden. Wie die Rechtsprofessoren Martin Franzen (München), Gregor Thüsing (Bonn) und Christian Waldhoff (Bonn) erklärten, trage der von ihnen entwickelte Vorschlag gleichzeitig den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung. Der im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung erstellte Entwurf sieht erstmals gesetzliche Schranken für Arbeitskämpfe etwa im Luft- und Schienenverkehr, in der Gesundheitsversorgung, der Telekommunikation sowie im Erziehungswesen vor.

CFvW-Initiative präsentierte Gesetzentwurf in Berlin vor Medienvertretern: Prof. G. Thüsing, Dr. F. Meik (CFvW-Stiftung), Prof. C. Waldhoff, Prof. M. Franzen (v.l.n.r.)



Nach Vorstellung der Professoren-Initiative sollen Streiks in Unternehmen der Daseinsvorsorge nur dann zulässig sein, wenn sie zuvor mit einer Frist von vier Tagen angekündigt wurden. Außerdem soll die Grundversorgung der Bevölkerung sichergestellt sein. Können sich die Tarifvertragsparteien hierüber nicht einigen, sieht der Gesetzesvorschlag ein Schlichtungsverfahren vor. Darüber hinaus sollen Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge nur zulässig sein, wenn mehr als die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder an einer Urabstimmung

teilnehmen und sich für einen Streik aussprechen.

Ferner sieht das vorgeschlagene Gesetz vor, dass Arbeitskämpfmaßnahmen erst zulässig sind, wenn ein Schlichtungsversuch erfolglos geblieben ist. Auch mit den in den vergangenen Jahren immer stärker gewordenen Berufsgruppengewerkschaften setzt sich das im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung gebildete Professorenngremium auseinander. Danach sollen Spartengewerkschaften nur dann streiken dürfen, wenn die erhobenen Tarifforderungen auf mindestens 15 Prozent der Arbeitsverhältnisse in dem betroffenen Unternehmen oder der Branche angewandt werden sollen.

Zur Begründung des Entwurfs wies der Bonner Arbeitsrechtler Prof. Gregor Thüsing darauf hin, dass sich „Arbeitskämpfe im Bereich der Daseinsvorsorge erheblich von anderen unterscheiden. Hier ist die Allgemeinheit in der Regel unmittelbar nachteilig betroffen.“ Die Unternehmen seien in diesem Bereich verpflichtet, die Leistungen „im Interesse der Bürger soweit wie möglich aufrechtzuerhalten“. Daher sei es gerechtfertigt, für Unternehmen der Daseinsvorsorge, zu der nicht nur Verkehrsunternehmen und Krankenhäuser, sondern zum Beispiel auch Banken und Feuerwehren zählen, Sonderregelungen zur Lösung von Arbeitskonflikten vorzusehen.

Der ebenfalls an der Universität Bonn lehrende Verfassungsrechtler Prof. Christian Waldhoff wies darauf hin, dass der Gesetzgeber dazu verpflichtet sei, für den Bereich der Daseinsvorsorge eine Regelung zu treffen. „Das Bundesverfassungsgericht hat mehrfach, zuletzt im Urteil vom Januar dieses Jahres, unterstrichen, dass das Gemeinwohl nicht beeinträchtigt werden darf und der Schutz Dritter hohe Priorität genießt“, sagte Waldhoff. Unter Verweis auf den jüngsten Streik der Vorfeldlotsen am Flughafen Frankfurt sagte der Münchner Professor für Arbeitsrecht, Martin Franzen, der Gesetzentwurf solle verhindern, dass „kleine und besonders streikmächtige Arbeitnehmergruppen Sondervorteile für sich erstreiken, die anderen Arbeitnehmergruppen nicht zugute kommen sollen.“

Der heute in Berlin vorgelegte Entwurf trifft auf großes Interesse der politischen Parteien, die seit den jüngsten Streikmaßnahmen im Luftverkehr intensiv über mögliche Regelungskonzepte diskutieren. Im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung hatte das Institut für Demoskopie Allensbach schon im vergangenen Jahr in einer repräsentativen Befragung festgestellt, dass sich die Bevölkerung mit großer Mehrheit für Regelungen von Arbeitskämpfen im Bereich der Daseinsvorsorge ausspricht. Rund zwei Drittel der Befragten sprachen sich dafür aus, Streiks bei der Bahn, im Luftverkehr und in Krankenhäusern Einschränkungen zu unterwerfen oder sogar gänzlich auszuschließen.

Nach intensiven Vorarbeiten und einer Serie von Fachkolloquien stellen wir Ihnen nachfolgend die Vorschläge für einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den Tarifvertragsparteien und der Allgemeinheit bei einer gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge im Wortlaut vor.

Gesetzesvorschlag

im Auftrag der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung

von Professor Dr. Martin Franzen, München; Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn; Professor Dr. Christian Waldhoff, Bonn

Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte in der Daseinsvorsorge

§ 1 Gesetzeszweck

(1) Zweck des Gesetzes ist die Regelung kollektiver Arbeitskonflikte in der Daseinsvorsorge.

(2) Kollektive Arbeitskonflikte sind Auseinandersetzungen mit dem Ziel, den Abschluss eines Tarifvertrags durchzusetzen oder abzuwenden.

(3) Soweit dieses Gesetz keine Regelung trifft, gelten die Rechtsgrundsätze des Arbeitskampfrechts sowie die übrigen Rechtsvorschriften des kollektiven Arbeitsrechts.

§ 2 Geltungsbereich

Zur Daseinsvorsorge im Sinne dieses Gesetzes gehören folgende Bereiche:

1. Medizinische und pflegerische Versorgung
2. Versorgung mit Energie und Wasser
3. Feuerwehr, Bestattung, Entsorgung
4. Landesverteidigung und innere Sicherheit
5. Verkehr
6. Erziehungswesen und Kinderbetreuung
7. Kommunikationsinfrastruktur
8. Versorgung mit Bargeld und Zahlungsverkehr

§ 3 Ankündigungspflicht

(1) Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn die Arbeitskampfpartei ihre Arbeitskampfmaßnahme vier Tage vor ihrem geplanten Beginn gegenüber der anderen Arbeitskampfpartei ankündigt. Dabei müssen der Ort, der Beginn und die Dauer der Arbeitskampfmaßnahme mitgeteilt werden.

(2) Die zum Arbeitskampf aufrufende Arbeitskampfpartei ist verpflichtet, die Öffentlichkeit in geeigneter Weise über den Arbeitskampf, insbesondere über die in Absatz 1 Satz 2 genannten Umstände, zu informieren.

§ 4 Aufrechterhaltung einer Grundversorgung

(1) Die Arbeitskampfparteien haben dafür zu sorgen, dass die zur Befriedigung der elementaren persönlichen, sozialen und öffentlichen Bedürfnisse erforderliche Grundversorgung aufrechterhalten wird. Die Arbeitskampfparteien haben die für die Sicherstellung der Grundversorgung erforderlichen Arbeitnehmer von Arbeitskampfmaßnahmen auszunehmen.

(2) Die Einzelheiten der Aufrechterhaltung einer Grundversorgung einschließlich der hierfür notwendigen Verfahrensregelungen im Falle der Nichteinigung bestimmen die Arbeitskampfparteien einvernehmlich. Falls keine Einigung zustande kommt, entscheidet eine Einigungsstelle über den Umfang der Grundversorgung nach Absatz 1 verbindlich. Die Einigungsstelle kann von jeder Arbeitskampfpartei jederzeit angerufen werden.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzern, die von den Arbeitskampfparteien auf Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, bestellt ihn das Landesarbeitsgericht, in dessen Bezirk der Arbeitskampf stattfindet oder stattfinden soll. Sind mehrere Landesarbeitsgerichtsbezirke betroffen, entscheidet das Bundesarbeitsgericht. Dasselbe gilt, wenn sich die Arbeitskampfparteien nicht über die Anzahl der Beisitzer einigen können. Die gerichtliche Entscheidung ergeht ohne die ehrenamtlichen Richter. Im Übrigen gilt § 98 Abs. 1 S. 3 bis 6 ArbGG entsprechend.

(4) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Mitglieder nach mündlicher Beratung. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Einigungsstelle ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden an Beratung und Beschlussfassung teilnimmt. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und den Arbeitskampfparteien zuzuleiten. Sie verlieren ihre Wirkung mit Abschluss des angestrebten Tarifvertrags.

(5) Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn die Arbeitskampfparteien über den Umfang der Grundversorgung einig sind oder ein Beschluss der Einigungsstelle nach Absatz 4 vorliegt.

§ 5 Urabstimmung

(1) Eine gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn mehr als 50% der teilnahmeberechtigten Mitglieder der Gewerkschaft an einer Urabstimmung teilgenommen und mehr als 50% der abstimmenden Mitglieder der Gewerkschaft der Arbeitskampfmaßnahme zugestimmt haben. Teilnahmeberechtigt sind nur die Mitglieder der Gewerkschaft, deren Arbeitsverhältnisse unter den Geltungsbereich des angestrebten Tarifvertrags fallen.

(2) Die Urabstimmung folgt den Grundsätzen der unmittelbaren, freien und geheimen Wahl. Die Gewerkschaft ist verpflichtet, das Ergebnis der Urabstimmung der anderen Arbeitskampfparteien sowie der Öffentlichkeit mitzuteilen.

(3) Die Satzung der Gewerkschaft regelt die Einzelheiten der Durchführung der Urabstimmung. Die Satzung der Gewerkschaft kann höhere Quoren als in Absatz 1 bestimmt vorsehen.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeberseite. Die Satzung des Arbeitgeberverbands kann das Stimmrecht seiner Mitglieder nach der wirtschaftlichen Bedeutung gewichten.

§ 6 Schlichtung

(1) Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nicht zulässig während eines Schlichtungsverfahrens. Die Arbeitskampfparteien regeln die Einzelheiten des Schlichtungsverfahrens.

(2) Fehlt es an einer Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren, gelten die Absätze 3 bis 7 über die staatliche Schlichtung.

(3) Das staatliche Schlichtungsverfahren kann von jeder Arbeitskampfpartei nach Scheitern der Tarifvertragsverhandlungen eingeleitet werden.

(4) Das staatliche Schlichtungsverfahren wird von der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebildeten Bundesschlichtungsstelle geführt. Die Bundesschlichtungsstelle wird von einem Bundesschlichter geleitet, der im Einvernehmen mit dem Ausschuss nach § 5 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt wird.

(5) Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens benennt jede Arbeitskampfpartei innerhalb von drei Tagen einen Beisitzer. Stehen mehrere Arbeitskampfparteien auf einer Seite des Arbeitskampfes, müssen sie sich auf die Person des Beisitzers einigen. § 2 Abs. 4 und 5 des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen gelten entsprechend.

(6) Die Bundesschlichtungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Innerhalb von vier Wochen nach ihrem Zusammentreten formuliert die Bundesschlichtungsstelle einen Schlichtungsvorschlag. Dieser ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und den Arbeitskampfparteien zuzuleiten. Nehmen die Arbeitskampfparteien durch schriftliche Zustimmungserklärung gegenüber der Bundesschlichtungsstelle den Schlichtungsvorschlag innerhalb von zwei Wochen nach seinem Zugang an, gilt er als zwischen den Arbeitskampfparteien zustande gekommener formwirksamer Tarifvertrag.

(7) Das Schlichtungsverfahren endet mit Ablauf der zweiwöchigen Annahmefrist nach Absatz 6 Satz 5.

§ 7 Streik einer Berufsgruppengewerkschaft

Eine gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahme ist unzulässig, wenn sie auf den Abschluss eines Tarifvertrags gerichtet ist, der bezogen auf seinen angestrebten räumlichen und be-

trieblichen Geltungsbereich weniger als 15% der Arbeitsverhältnisse erfassen würde. Strebt die Gewerkschaft den Abschluss eines Firmentarifvertrags oder unternehmensbezogenen Tarifvertrags an, tritt an die Stelle des räumlichen und betrieblichen Geltungsbereichs im Sinne des Satzes 1 das Unternehmen.

Erläuterung des Gesetzesvorschlags

Von Professor Dr. Martin Franzen

Es handelt sich um ein schlankes Gesetz mit nur sieben Paragrafen. Wir haben uns dafür entschieden, die Materie in einem eigenen Gesetz zu regeln. Die Anbindung an bestehende Gesetze, etwas das Bürgerliche Gesetzbuch oder das Tarifvertragsgesetz, erscheint uns nicht sachgerecht, weil in diesen Gesetzen spezifische arbeitskampfrechtliche Regelungen nicht enthalten sind. Außerdem gibt es kein umfassendes Gesetz zur Regulierung des Bereichs der Daseinsvorsorge, in welches die vorliegenden Regelungen hätten eingestellt werden können.

Wesentliche Merkmale

Der Gesetzesvorschlag zeichnet sich durch zwei Merkmale aus: Zunächst respektiert der Entwurf den **Vorrang tarifautonomer Regelungen**, wenn denn die Tarifvertragsparteien solche einvernehmlich schaffen. Gelingt dies den Tarifvertrags- und Arbeitskämpfparteien nicht, stellt der Gesetzentwurf **Verfahrensregelungen** zur Verfügung. Diese sollen helfen, dass die Tarifvertragsparteien eigenständig zu Lösungen gelangen können.

Der Vorschlag beginnt mit § 1. Diese Vorschrift umschreibt den Gesetzeszweck, nämlich die Regelung kollektiver Arbeitskonflikte im Bereich der Daseinsvorsorge. Es wird klargestellt, dass der Gesetzesvorschlag die Materie „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ nicht umfassend regelt. Vielmehr bleiben die Rechtsgrundsätze zum Arbeitskampfrecht, die insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt hat, vollumfänglich anwendbar. Der Gesetzesvorschlag ergänzt diese Grundsätze lediglich.

Geltungsbereich des Gesetzes

§ 2 umschreibt den Geltungsbereich der Daseinsvorsorge abschließend. Wir haben davon abgesehen, den Begriff der Daseinsvorsorge abstrakt zu umschreiben. Vielmehr zählen wir die Bereiche auf, die aus unserer Sicht dazu gehören sollen. Die Nummern 1 – 4 zeichnen sich dadurch aus, dass hier Dritte ganz existentiell betroffen sind, nämlich im Hinblick auf ihre Rechtsgüter Leben und körperliche Unversehrtheit. Dazu gehören die medizinische und pflegerische Versorgung; Versorgung mit Energie und Wasser; Feuerwehr, Bestattung, Abfallbeseitigung; Landesverteidigung und innere Sicherheit. Die Nummern 5 – 8 betreffen den Bereich der Infrastruktur, der in einer funktionierenden Volkswirtschaft ebenfalls möglichst uneingeschränkt zur Verfügung stehen sollte. Dies betrifft aus unserer Sicht die Bereiche Verkehr, das Erziehungswesen und die Kinderbetreuung; die Kommunikationsinfrastruktur sowie die Aufrechterhaltung des Zahlungsverkehrs und die Versorgung mit Bargeld.

Ankündigungspflicht

§ 3 verpflichtet die Arbeitskämpfparteien, eine Arbeitskampfmaßnahme rechtzeitig gegenüber der anderen Kämpfpartei anzukündigen und die Öffentlichkeit darüber zu informieren. Die Ankündigungspflicht soll die andere Arbeitskämpfpartei und die Öffentlichkeit in die Lage versetzen, sich auf den Ausfall von Leistungen vorzubereiten und sich gegebenenfalls um Alternativen zu bemühen. Als Vorankündigungszeit angemessen erscheinen uns vier Tage. In diesem Zeitraum können die Betroffenen typischerweise Abhilfemaßnahmen organisieren. Die Arbeitskämpfpartei muss Ort, Beginn und Dauer der Arbeitskampfmaßnahme mitteilen,

auch gegenüber der Öffentlichkeit. Eine Arbeitskampfmaßnahme ist rechtswidrig, wenn sie unter Verstoß gegen die Vorgaben dieser Vorschrift durchgeführt wird.

Aufrechterhaltung einer Grundversorgung

Nach § 4 müssen die Arbeitskampfparteien eine Grundversorgung aufrechterhalten. Die elementaren persönlichen, sozialen und öffentlichen Bedürfnisse müssen auch im Falle eines Arbeitskampfes befriedigt werden können. Die hierfür erforderlichen Arbeitnehmer sind von Arbeitskampfmaßnahmen auszunehmen.

Wir haben davon abgesehen, den Umfang der Grundversorgung im Gesetzesvorschlag inhaltlich vorzugeben, wie dies in manchen romanischen Ländern der Fall ist. Wir wollen dies den Tarifvertragsparteien selbst überlassen. Dies entspricht auch der gelebten Arbeitskampfpraxis in Form sogenannter Notdienstvereinbarungen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hält den Abschluss solcher Notdienstvereinbarungen für „wünschenswert“ und räumt den Arbeitskampfparteien insoweit einen weiten Beurteilungsspielraum ein. Allerdings fehlt nach geltendem Recht eine Regelung der Frage, wie zu verfahren ist, wenn sich die Arbeitskampfparteien nicht autonom auf die Durchführung von Notdiensten einigen können.

Hier setzt unser Vorschlag an. Er stellt ein entsprechendes Verfahren zur Verfügung. Eine Einigungsstelle entscheidet bei Nichteinigung über den Umfang der Grundversorgung verbindlich. Jede Arbeitskampfpartei kann die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzern, die von den Arbeitskampfparteien auf Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden. Auf diesen müssen sich beide Seiten einigen. Scheitert eine Einigung über die Person des Vorsitzenden, bestellt ihn je nach Ort des Streiks das zuständige Landesarbeitsgericht oder das Bundesarbeitsgericht.

Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn zuvor über den Umfang der Grundversorgung Einigkeit zwischen den Arbeitskampfparteien erzielt wurde oder ein Beschluss der Einigungsstelle über den Umfang der Grundversorgung vorliegt. Dies setzt Anreize für die Tarifvertragsparteien, sich bereits im Vorfeld außerhalb eines konkreten Arbeitskampfgeschehens auf den Umfang der aufrechtzuerhaltenden Grundversorgung zu einigen und außerdem zu schnellen Lösungen zu gelangen.

Urabstimmung

Nach § 5 ist ein Streik nur zulässig, wenn vorher eine Urabstimmung durchgeführt wurde. An der Urabstimmung muss mindestens die Hälfte der von dem erstrebten Tarifvertrag betroffenen Mitglieder der Gewerkschaft teilnehmen. Außerdem muss die Mehrheit der teilnehmenden und abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder die gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahme unterstützen. Es gilt also ein doppeltes Quorum: mehr als 50% Beteiligung und mehr als 50% Zustimmung. Diese Regelung geht über das geltende Arbeitskampfrecht hinaus. Wir meinen, dass dies im Bereich der Daseinsvorsorge gerechtfertigt ist. Dritten und der Allgemeinheit können Schäden in diesen Bereichen nur zugemutet werden, wenn der Arbeitskampf auch von den betroffenen Mitgliedern der Gewerkschaft mehrheitlich getragen wird.

Schlichtung

Nach § 6 kann einem Arbeitskampf eine Schlichtung vorgeschaltet werden, wenn eine der Tarifvertragsparteien dies möchte und nach Scheitern der Tarifvertragsverhandlungen die Schlichtung anruft. Das Schlichtungsverfahren findet damit nur auf Antrag mindestens einer Seite statt. Auch hier gilt wieder der Grundsatz: Vorrang einer autonomen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien über die Schlichtung vor den Regelungen des Gesetzes. Dies ergibt

sich aus § 6 Abs. 2 des Gesetzesvorschlags. Während des Schlichtungsverfahrens darf nicht gestreikt werden, es besteht Friedenspflicht.

Fehlt es an einer Vereinbarung über die Schlichtung enthalten die Absätze 3 bis 7 Regelungen über das staatliche Schlichtungsverfahren. Diese sehen folgendes vor: Das Schlichtungsverfahren wird von der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebildeten Bundesschlichtungsstelle geführt. Die Bundesschlichtungsstelle wird von einem Bundeschlichter geleitet, der im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss nach § 5 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestellt wird. Damit ist sichergestellt, dass die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften auf die Person des Vorsitzenden der Schlichtungsstelle Einfluss nehmen können. Jede Arbeitskampfpartei benennt jeweils einen Beisitzer. Die Bundesschlichtungsstelle besteht somit nur aus drei Personen.

Die Bundesschlichtungsstelle muss unverzüglich tätig werden und innerhalb von vier Wochen nach ihrem Zusammentreten einen Schlichtungsvorschlag formulieren. Dieser gilt nur dann als Tarifvertrag, wenn alle Arbeitskampfparteien dem Schlichterspruch innerhalb von zwei Wochen zustimmen. Keine Arbeitskampfpartei wird also gegen ihren Willen einem Schlichterspruch unterworfen. Eine derartige Zwangsschlichtung wollen wir nicht, sie wäre auch verfassungsrechtlich nur in engen Grenzen zulässig.

Quorum für Streiks von Berufsgruppengewerkschaften

§ 7 behandelt die Zulässigkeit eines Streiks einer Berufsgruppengewerkschaft. Solche Gewerkschaften fordern tarifliche Regelungen nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen in dem Unternehmen bzw. der Branche, wie etwa Ärzte, Lokomotivführer oder zuletzt die Vorfeldlotsen im Frankfurter Flughafen. Die Regelung bindet die Zulässigkeit des Streiks solcher Gewerkschaften an ein bestimmtes Quorum. Damit soll verhindert werden, dass kleine und besonders streikmächtige Gewerkschaften für die von ihr repräsentierten Arbeitnehmergruppen Sondervorteile erstreiten, die den anderen Arbeitnehmergruppen im Unternehmen oder der Branche nicht zugute kommen. Als angemessen erscheint uns ein Quorum von 15%. Dies bedeutet, dass eine Berufsgruppengewerkschaft stets dann für einen Tarifvertrag streiken kann, wenn dieser mehr als 15% der gesamten Belegschaft des Unternehmens bzw. der Branche erfassen würde. Auf die Mitgliederzahlen der Gewerkschaft kommt es nicht an. Die Regelung vermeidet damit das grundsätzlich problematische Ermitteln der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen. Die Regelung trifft Vorsorge gegen eine drohende Zersplitterung des Tarifvertragswesens und sichert auf diese Weise die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Sie ist aus unserer Sicht im Bereich der Daseinsvorsorge notwendig, weil wir es gerade in diesem Bereich mit zahlreichen Berufsgruppengewerkschaften zu tun haben.

Zusammenfassung

Unser Gesetzesvorschlag besteht also aus fünf Elementen: Ankündigungspflicht, Aufrechterhaltung einer Grundversorgung, Urabstimmung, Schlichtung und Quorum für Streiks von Spartengewerkschaften. Unser Gesetzesvorschlag knüpft an bereits vorhandene Instrumente an und entwickelt diese maßvoll fort. Mit diesem Gesetzesvorschlag bleiben Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge weiterhin zulässig. Allerdings werden die Interessen Drittbetroffener und der Allgemeinheit dadurch berücksichtigt, dass der Arbeitskampf durch Verfahrensregelungen wie Ankündigung, Urabstimmung, Schlichtung eingehegt wird und eine Grundversorgung zwingend erhalten bleibt. Der Gesetzgeber sollte seiner Aufgabe, das wichtige Rechtsgebiet des Arbeitskampfrechts zu regeln, wenigstens im Bereich der Daseinsvorsorge nachkommen. Unser Vorschlag bildet hierfür die Diskussionsgrundlage.

Eine ausführliche Erläuterung der Professoren M. Franzen, G. Thüsing und C. Waldhoff finden Sie unter

www.zukunftderarbeit.eu/professoren-initiative-arbeitskampf/gesetzentwurf/erlaeuterungen/index.html

Mehr Informationen auch unter www.CFvW.org im Bereich „Zukunft der Arbeit“ .

Nach der wichtigen Grundlagenarbeit der Professoren wird die Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung nun in einer Serie von Fachveranstaltungen den Dialog zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik über das Thema fortsetzen. Über die Ergebnisse dieses Dialogs halten wir Sie mit diesem Newsletter sowie in unserer Print-Dokumentation „forum“ auf dem Laufenden.

Mit den besten Grüßen



Dr. Frank Meik

Kurator und Direktor der
Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung