

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 25. September 2025 / 19:00 Uhr

Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz

Referent:

Professor Dr. Richard Giesen
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz

I. Ausgangslage: zunehmende kollektive Konflikte

Befund: zunehmende Streiks, insb. GDL, VC und Ver.di; teils auch IG Metall

Besonderheit: Die meisten Streiks tauchen nicht in der Streikstatistik auf. Diese betrifft nur volle Arbeitstage, was darauf beruht, dass die diesbezügliche Meldepflicht nach § 320 Abs. 5 S. 3 SGB III ebenfalls lediglich „die Zahl der durch Arbeitseinstellung ausgefallenen Arbeitstage“ erfasst.

Beispiel zur Schadensschätzung bei Streiks, die unterhalb der Tagesfrist liegen: Bei der DB gab es von September bis November 2014 an 11 Tagen deutschlandweite GDL-Streiks im Personenverkehr. Diese summierten sich auf 129 Stunden. Ausfall produktiver Arbeitszeit (Schätzung):

Schaden der DB: 80.000 Bahnbeschäftigte an insgesamt an 8 Tagen, entspr. 640.000 Ausfalltage; zusätzlicher Millionenschaden durch Reiseausfälle

Unbekannte Anzahl an Ausfalltagen durch mittelbar Betroffene

Privatisierter Schaden (geschätzt!): Bei ca. 6,2 Millionen Reisenden (im Schienennahverkehr) pro Tag und Verlust von je einer Stunde: 49,6 Millionen Stunden

Ursachen:

Störung der Selbststeuerungskräfte des Arbeitskampfs

- in der Infrastruktur (wegen fehlender Gefährdung des jeweiligen Arbeitgebers und des eigenen Arbeitsplatzes)
- wegen der besonderen Durchschlagskraft der Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen
- wegen des faktischen Fortbestandes der Möglichkeit des Abschlusses von Separattarifverträgen trotz Geltung des Tarifeinheitsrechts

Richterrechtlicher Verlust der arbeitskampfrechtlichen Erfassung unverhältnismäßiger Arbeitskampfmaßnahmen

- „Selbstbeurteilungsrecht“ der Gewerkschaft bzgl. eigener Kampfmaßnahmen, BAG 19.6.2007 – 1 AZR 396/06 „Unterstützungsstreik“, NZA 2007, 1055; BAG 22.9.2009 – 1 AZR 972/08 „Flashmob“, NZA 2009, 1347
- Möglicherweise auch: Verzicht auf Vorankündigung und der Deklaration von Arbeitskampfmaßnahmen, vgl. BAG 22.9.2009 – 1 AZR 972/08 „Flashmob“, NZA 2009, 1347; LAG Hessen 12.3.2024 - 10 GLa 229/24, NZA 2024, 711; a.A. LAG Sachsen 10.6.2024 – 4 GLa 10/24, BeckRS 2024, 14588 = NJ 2024, 372.

II. Konzeption eines Schlichtungsgesetzes

Ziel des Gesetzentwurfs:

Förderung des Abschlusses von Tarifverträgen

Bildung von Kommunikationsstrukturen

Nutzung von Schlichterautorität

besonderer Schutz der Daseinsvorsorge

Kernelemente des Schlichtungsgesetzes

Jede Partei kann das Schlichtungsverfahren eröffnen; für die andere Partei besteht kein Einlassungszwang.

Das Verfahren ermöglicht einen von einem neutralen Schlichtungsvorsitz administrierten Austausch der Parteien. Am Ende der Schlichtung steht eine Einigung oder zumindest ein mit Schlichterautorität versehener Einigungsvorschlag.

Die Schlichtung stärkt das arbeitskampfrechtliche Ultima-ratio-Prinzip. Vor ihrem Beginn sind bis zu zweistündige Streiks zulässig, die sich im Wochenturnus wiederholen dürfen; während der Schlichtung besteht Friedenspflicht.

Das Gesetz achtet die Gestaltungsautonomie der Tarifparteien. Sie können das Verfahren modifizieren, und sie können eigene, auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Schlichtungsabkommen vereinbaren. Dort, wo solche Abkommen existieren, sind die gesetzlichen Verfahrensvorschriften nicht anwendbar.

Im Bereich der Daseinsvorsorge besteht eine Pflicht zur angemessenen Grundversorgung und für Arbeitskampfmaßnahmen eine Ankündigungsfrist von 96 Stunden. Diese Regelungen sind zur Wahrung des Gemeinwohls in der Daseinsvorsorge zwingend erforderlich und auch international üblich.

Richard Giesen / Clemens Höpfner

Schlichtungsgesetz

<https://www.gesamtmetall.de/themen/schlichtungsgesetz/>

Abschnitt 1. Allgemeines

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

§ 2 Parteien von Tarifkonflikten; Verhandlungsgemeinschaften

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

Abschnitt 2. Ablauf der Schlichtung

§ 3 Schlichtungsantrag

- (1) Erhebt eine Partei eine Tarifforderung, kann jede Partei einen Schlichtungsantrag stellen.
- (2) Der Schlichtungsantrag kann frühestens vier Wochen vor Ablauf der Friedenspflicht für die erhobene Tarifforderung gestellt werden. Werden mehrere Tarifforderungen erhoben, kann der Schlichtungsantrag frühestens vier Wochen vor Ablauf der zuerst endenden Friedenspflicht gestellt werden.

- (3) Der Schlichtungsantrag ist in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch) an die andere Partei zu richten. Mit dem Zugang ist der Schlichtungsantrag gestellt.

§ 4 Benennung der Schlichter

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

§ 5 Schlichtungsverfahren

- (1) Der Schlichtungsvorsitz führt das Schlichtungsverfahren.
- (2) Sofern zwei Vorsitzende benannt sind, führen sie das Schlichtungsverfahren gemeinschaftlich. Sie können sich darauf verständigen, dass einer von ihnen den Vorsitz in einzelnen Verhandlungsterminen oder bei deren Vorbereitung führt. Jeder der beiden Vorsitzenden kann während des gesamten Verfahrens eine Erklärung darüber abgeben, dass er sich mit dem anderen Vorsitzenden nicht über die Führung des Schlichtungsverfahrens, den Schlichtungsvorschlag (§ 6 Absatz 1) oder den Schlichterspruch (§ 6 Absatz 2 Satz 3) einigen kann. Diese Erklärung ist in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch) an beide Parteien zu richten. Die Parteien sollen sich innerhalb von vier Wochen über die Person eines neuen Schlichtungsvorsitzenden einigen; hierfür gilt § 4 entsprechend mit der Maßgabe, dass nur eine Person für den Schlichtungsvorsitz benannt werden kann.
- (3) Der Schlichtungsvorsitz setzt frühzeitig einen ersten Verhandlungstermin fest, der innerhalb von zwei Wochen nach seiner Benennung stattfinden soll. Bis zum ersten Verhandlungstermin soll jede Partei die von ihr oder ihren Mitgliedern (§ 2 Absatz 2) erhobenen Tarifforderungen in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch) vorlegen.
- (4) Die Parteien und die Beisitzer sind mindestens 48 Stunden vor dem Verhandlungstermin in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch) zu laden. Sie sollen zu den festgesetzten Verhandlungsterminen erscheinen; die Schlichtung erfolgt unabhängig davon, ob dies geschieht.
- (5) Die Verhandlungen sind nicht öffentlich.
- (6) Der Schlichtungsvorsitz und die Beisitzer sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden ist. Ungeachtet anderer gesetzlicher Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gilt sie nicht, soweit es sich um Tatsachen handelt, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- (7) Auf Antrag eines Mitglieds einer Verhandlungsgemeinschaft (§ 2 Absatz 2) kann der Schlichtungsvorsitz die Verhandlungsgemeinschaft auflösen und das Schlichtungsverfahren für jedes Mitglied gesondert fortführen.
- (8) Die Parteien können den Schlichtungsvorsitz gemeinsam ersuchen, die Verhandlungen für eine von ihnen bestimmte Zeit auszusetzen, um

außerhalb des Schlichtungsverfahrens eine Einigung im Tarifkonflikt herbeizuführen.

§ 6 Schlichterspruch

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

§ 7 Annahme und Ablehnung des Schlichterspruchs

- (1) Jede Partei kann den Schlichterspruch binnen zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung nach § 6 Absatz 4 annehmen oder ablehnen; im Fall des § 2 Absatz 2 erklärt jedes Mitglied der Verhandlungsgemeinschaft die Annahme oder Ablehnung des Schlichterspruchs. Annahme und Ablehnung erfolgen in Schriftform (§ 126 Bürgerliches Gesetzbuch) gegenüber der anderen Partei oder gegenüber dem Schlichtungsvorsitz. Im letzteren Fall leitet der Schlichtungsvorsitz die Erklärung unverzüglich an die andere Partei weiter. Erfolgt keine fristgemäße Erklärung, gilt der Schlichterspruch als abgelehnt. Der Schlichtungsvorsitz kann eine längere als die in Satz 1 vorgesehene Frist festsetzen.
- (2) Der von beiden Parteien angenommene Schlichterspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrags. Wenn die Parteien den Schlichterspruch nach § 7 Absatz 1 auf verschiedenen Urkunden unterzeichnet haben, soll der Schlichtungsvorsitz jeder Partei eine von ihm unterschriebene Abschrift des Schlichterspruchs zusenden.

- (3) Sobald der Schlichterspruch abgelehnt oder angenommen ist, endet die Schlichtung. Die Schlichtung endet ebenfalls, wenn
 - 1. im Fall des § 5 Absatz 2 Satz 5 keine Einigung über einen neuen Schlichtungsvorsitz erzielt wird und die Frist für den Antrag auf gerichtliche Benennung des Schlichtungsvorsitzes gemäß § 4 Absatz 3 abgelaufen ist oder
 - 2. der Schlichtungsvorsitz nicht nach § 6 Absatz 1 in angemessener Zeit einen Vorschlag für einen Schlichterspruch zur Abstimmung stellt.
- (4) Nach der Ablehnung kann die Schlichtung jederzeit von beiden Parteien gemeinsam erneut beantragt werden.

§ 8 Kosten

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

Abschnitt 3. Pflichten der Parteien

§ 9 Verhandlungsförderung; Notdienst- und Erhaltungsarbeiten

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

§ 10 Friedenspflicht vor und während der Schlichtung

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

Arbeitskampfmaßnahmen zulässig. Nach jeder Arbeitskampfmaßnahme gilt für die kampfführende Partei eine Friedenspflicht von sieben Tagen.

- (2) Ab dem Beginn des Tages, für den der erste Verhandlungstermin der Schlichtung festgesetzt ist (§ 5 Absatz 3 Satz 1), bis zum Ende der Schlichtung (§ 7 Absatz 3) besteht absolute Friedenspflicht.

Abschnitt 4. Ergänzende Regelungen zur Daseinsvorsorge

§ 11 Daseinsvorsorge

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

Abschnitt 5. Schlussvorschriften

§ 12 Abdingbarkeit

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

§ 13 Vorrang von Schlichtungsvereinbarungen

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

§ 14 Übergangsrecht

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