

*Professor Dr. Richard Giesen,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

„Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz“

Vortrag am 25. September 2025

Professor Giesen stellte im Rahmen seines Vortrages einen Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz im Arbeitskampf vor, den er gemeinsam mit Professor Clemens Höpfner ausgearbeitet hatte. Zuletzt wurde in den 1980er Jahren mit dem Professorenentwurf von *Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter* versucht, das Arbeitskampfrecht gesetzlich zu regeln. Dieser Versuch setzte sich jedoch nicht durch. Professor Giesen erläuterte, dass im Rahmen der Ausarbeitung des Vorschlags für das Schlichtungsgesetz zahlreiche Schlichtungsordnungen der Tarifvertragsparteien ausgewertet wurden. Aufgrund der betriebsspezifischen Besonderheiten konnten diese jedoch nur eine begrenzte allgemeine Aussagekraft entfalten. Sodann führte Professor Giesen anhand einiger aktueller Beispiele aus, dass Streiks durch Gewerkschaften heutzutage häufiger auftreten.

Im Anschluss betrachtete Professor Giesen die bisherige Rechtslage zum Arbeitskampfrecht, welche mangels einer gesetzlichen Regelung in erster Linie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts determiniert ist. Insbesondere hob er den höchstrichterlich entwickelten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hervor, an den sich die Gewerkschaften zu halten haben und ging auf den (möglicherweise) Wegfall einer Vorankündigungs- und Deklarationspflicht näher ein. Der Gesetzgeber wurde lediglich punktuell tätig, vor allem mit dem Tarifeinheitsgesetz, welches jedoch entgegen seiner Zielsetzung faktisch weiterhin Tarifpluralität ermöglicht. Professor Giesen führte hier das prominente Beispiel der GDL an, die trotz der voraussichtlichen Nichtanwendung ihrer Tarifverträge im Betrieb weiterhin zum Streik berechtigt ist. Hieraus schlussfolgerte er, dass das Tarifeinheitsgesetz zu 65 % gescheitert ist.

Der anschließend vorgestellte Entwurf eines Schlichtungsgesetzes wurde sogleich rege diskutiert. Seine Zielsetzung lässt sich in der Förderung von Tarifvertragsabschlüssen, der Schaffung von Kommunikationsstrukturen, der Nutzung der Schlichterautorität sowie dem besseren Schutz der Daseinsvorsorge sehen. Im Kern wurde aus Kostengründen auf das ursprünglich von den Entwurfserstellern angedachte zweistufige Verfahren – bestehend aus Mediation und anschließender Schlichtung – zugunsten eines direkten Schlichtungsverfahrens verzichtet. Dieses kann von jeder Partei eröffnet werden, wobei die jeweils andere Partei kein Zwang zur Einlassung trifft. Am Ende des Verfahrens steht entweder eine Einigung oder ein Schlichterspruch mit einem Einigungsvorschlag. Das Schlichtungsverfahren kann von den Parteien modifiziert werden, was der Gestaltungsautonomie Rechnung tragen soll. Es gilt der Grundsatz der Subsidiarität, wonach eigens bestehende Regelungen zum Schlichtungsverfahren der Tarifvertragsparteien vorrangig zu behandeln sind. Hingegen sind die Pflicht zur

angemessenen Grundversorgung sowie die vorgesehene Ankündigungsfrist von 96 Stunden für Arbeitskämpfe nicht disponibel.

Diskutiert wurde unter den Teilnehmern insbesondere die Frage, ob nicht – ohne einen „Wesentlichkeitsvorbehalt“ – im Falle modifizierter Forderungen ständig wiederkehrende Schlichtungsverfahren drohen. Professor Giesen legte zur Beantwortung dieser Frage die in dem Entwurf vorgesehene Regelungskonzeption in § 5 Abs. 3 S. 2 und in § 7 Abs. 3 und Abs. 4 im Einzelnen dar. Aufgeworfen wurde auch das Problem der Bestimmung einer „angemessene[n] Zeit“ für die Erstellung eines Vorschlags für einen Schlichterspruch gemäß § 7 Abs. 3 Nr. 2 des Entwurfs, die nach Auffassung von Professor Giesen den Gerichten im Rahmen einer Inzidentprüfung im einstweiligen Rechtsschutz vorbehalten bleiben soll. Professor Giesen hob dabei hervor, dass dieser bewusst offen formulierte Zeitraum der Mannigfaltigkeit der Arbeitskämpfe Rechnung tragen solle; so müssten beispielsweise bei einem Manteltarifvertrag andere Anforderungen an die „Angemessenheit“ gestellt werden als bei einem die Vergütung betreffenden Tarifvertrag. Schließlich wurde die Frage aufgeworfen, ob im Falle der fehlenden Antragstellung durch den Arbeitgeber und einem anschließenden Schlichterspruch nicht ein unverhältnismäßiger Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit vorliege. Dies wurde von Professor Giesen aufgrund der Möglichkeit der Ablehnung des Schlichterspruchs verneint.

Michael Agalarov
Wissenschaftlicher Mitarbeiter