

## Bundespressekonferenz zum „Entwurf eines Gesetzes zur Schlichtung von Tarifkonflikten“ – Zusammenfassung

Mittwoch, 26. März 2025, 12:30 Uhr

Haus der Bundespressekonferenz, Schiffbauerdamm 40, 10117 Berlin

### Hintergrund

Gesamtmittel hat drei renommierte Wissenschaftler gebeten, sich mit aktuellen Fragen des Schlichtungswesens auseinanderzusetzen. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die Streiks nicht mehr als letztes Mittel in Tarifausschlichtungen ansehen. In vielen Tarifkonflikten wird daher ohne Rücksicht auf den Verhandlungsstand und die bestehenden Einigungschancen gestreikt, was u. a. zu schweren Schäden Dritter, insbesondere in der Daseinsvorsorge (z. B. Streiks an Flughäfen), führt.

Bei den Gutachtern handelt es sich um

- Prof. Dr. Richard Giesen, Geschäftsführender Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München,
- Prof. Dr. Clemens Höpfner, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht (AWR) der Universität zu Köln, sowie
- Dr. Hagen Lesch, Leiter des Themenclusters Arbeitswelt und Tarifpolitik beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

Ausgangspunkt des Professorenvorschlages für ein Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten ist ein breiter empirischer Befund des tariflichen Schlichtungswesens in Deutschland. Dieser Befund zeigt einen gesetzlichen Handlungsbedarf, um die Vorzüge des Schlichtungswesens auf alle Branchen sowie speziell auch im Bereich der sog. Daseinsvorsorge zu erstrecken.

Das Gutachten sowie den Gesetzentwurf finden Sie unter

[www.gesamtmittel.de/schlichtungsgesetz](http://www.gesamtmittel.de/schlichtungsgesetz)

oder direkt mit diesem QR-Code:



## „Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen“

### Dr. Hagen Lesch

Leiter des Themenclusters Arbeitswelt und Tarifpolitik,  
Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

### Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse:

Seit einigen Jahren wird darüber diskutiert, das im Streikrecht anerkannte Ultima-Ratio-Prinzip durch eine gesetzlich vorgeschriebene, obligatorische Schlichtungsregelung zu stärken. Vor diesem Hintergrund hat das Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag von Gesamtmetall die tarifliche Schlichtungspraxis untersucht. Dazu wurden knapp 400 Tarifkonflikte in zwanzig Branchen mit insgesamt 29 Tarifbereichen zwischen Anfang 2000 und Mitte 2024 analysiert. Ergänzend wurden zehn leitfadengestützte Interviews mit Schlichtern geführt.

In 13 der 29 untersuchten Tarifbereiche gab es Schlichtungsvereinbarungen. Diese bestehen entweder als dauerhafte Schlichtungsabkommen (zum Beispiel im Bauhauptgewerbe, in der Chemischen Industrie oder im Öffentlichen Dienst) oder als fallweise Schlichtungsabkommen (etwa bei der Deutschen Bahn oder im Lufthansa-Konzern). Bis Ende Juni 2024 kam es zu insgesamt 50 Schlichtungen, von denen 35 unmittelbar erfolgreich waren. Das entspricht einer Erfolgsquote von 70 Prozent. In der Privatwirtschaft wurde sogar eine Erfolgsquote von über 80 Prozent erreicht. Im Öffentlichen Sektor führte lediglich jede zweite Schlichtung unmittelbar zum Erfolg.

Je früher eine Schlichtung angerufen wird, desto eher kann sie Arbeitskämpfe vermeiden, die vor allem in der kritischen Infrastruktur zu Lasten unbeteiligter Dritter gehen. Damit eine Schlichtung zum Erfolg führt, muss sie zum richtigen Zeitpunkt angerufen werden. In der quantitativen Analyse bleibt dieser „optimale“ Schlichtungszeitpunkt offen. In Tarifbereichen mit fallweiser Schlichtung wird später geschlichtet als in Tarifbereichen mit ständig eingerichteten Schlichtungsstellen. Diese späten Schlichtungen sind im Durchschnitt aber ebenso so erfolgreich wie frühere Schlichtungen.

Zudem zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem praktizierten Schlichtungsmechanismus und dem Konfliktgeschehen einer Branche. In Branchen ohne Schlichtungsmechanismus können Tarifkonflikte ebenso harmonisch beigelegt werden wie in Branchen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle oder fallweiser Schlichtung. Umgekehrt kann das Konfliktniveau auch in Branchen mit Schlichtungsmechanismus vergleichsweise hoch ausfallen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn es – wie etwa im Öffentlichen Dienst – zu intensiven verhandlungsbegleitenden Warnstreiks kommt, die auch der Mitgliederwerbung dienen. Insgesamt führt die quantitative Analyse zu dem Ergebnis, die institutionelle Verankerung und Ausgestaltung der Schlichtung als Teil einer branchenspezifischen Konfliktlösungskultur zu sehen ist.

Die befragten Schlichter bestätigen, dass die tarifliche Schlichtung ein hilfreiches Instrument zur Beilegung von Tarifkonflikten sein kann. Sie favorisieren kein bestimmtes Schlichtungsverfahren, plädieren aber überwiegen dafür, dem Schlichter große Freiräume einzuräumen. Der Schlichter hört zu und bekommt vertrauliche Informationen, mit denen er neue Lösungsräume öffnen kann. Dabei bestätigt eine Mehrheit, dass Schlichter den Einigungswillen der Tarifvertragsparteien durch die Übernahme von Verantwortung und durch das Auffangen von Prestigeverlusten erhöhen.

## „Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten“

### **Prof. Dr. iur. Richard Giesen**

Geschäftsführender Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR),  
Ludwig-Maximilians-Universität München

### **Prof. Dr. Clemens Höpfner**

Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht (AWR),  
Universität zu Köln

### Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse:

In den letzten Jahren häufen sich in Deutschland die Tarifkonflikte. Die Streiks bei der Bahn um den Jahreswechsel 2023/24 waren die längsten, die es bisher in der Bundesrepublik gegeben hat; die derzeitige Tarifrunde im öffentlichen Dienst ist schon kurz nach ihrem Beginn eskaliert. Dennoch tauchen die Ausstände nur teilweise in den Statistiken auf, da Arbeitsniederlegungen, die weniger als einen Tag dauern, nicht meldepflichtig sind.

Bei alledem zeigt sich, dass diejenigen Branchen, welche sich mittels Schlichtungsabkommen eine eigene Verhandlungsordnung gegeben haben, häufiger zu konstruktiven Ergebnissen gelangen. Die Schlichtung ist also ein Instrument zur Förderung der Tarifautonomie.

Vor diesem Hintergrund schlagen wir ein Schlichtungsgesetz vor. Das Kernstück des Gesetzes ist eine „Einlassungsobliegenheit“: Eine Partei kann einseitig das Verfahren eröffnen. Ab dem ersten Verhandlungstermin gilt Friedenspflicht. Arbeitskämpfe sind erst wieder nach dem Scheitern der Schlichtung zulässig.

Geschlichtet wird mit einem oder mehreren Schlichtern. Können sich die Parteien nicht über die Schlichter einigen, werden diese gerichtlich benannt. Sofern der Konflikt nicht durch die Parteien überwunden wird, erarbeiten die Schlichter einen Vorschlag, dessen Annahme freiwillig ist.

Flankiert wird die Schlichtung durch eine Pflicht zur Leistung von Notdienst- und Erhaltungsarbeiten. Im Bereich der Daseinsvorsorge ist darüber hinaus eine Grundversorgung sicherzustellen. Außerdem gelten hier Ankündigungsfristen für Streiks und Aussperrungen.

Gewährleistet ist zudem, dass die gesetzliche Schlichtung nur subsidiär zur Anwendung kommt. Tarifliche Schlichtungsabkommen haben Vorrang.

Verfassungsrechtlich ist eine Schlichtung mit Einlassungszwang ohne Weiteres zulässig. Sie verletzt die Koalitionsfreiheit nicht, weil sie Arbeitskämpfe nicht verbietet, sondern lediglich zeitlich hinauszögert und den öffentlichen Einigungsdruck verstärkt. Die Schlichtung verfolgt den legitimen Zweck, die Parteien bei der Suche nach einem tariflichen Kompromiss zu unterstützen. Zugleich hilft sie dabei, unbeteiligte Dritte vor den Schäden unnötiger Arbeitskämpfe zu bewahren.