



---

**Ausarbeitung**

---

**Wirkung der gesetzlichen Tarifeinheit und  
weiterführende Fragestellungen**

---

## Wirkung der gesetzlichen Tarifeinheit und weiterführende Fragestellungen

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 081/21  
Abschluss der Arbeit: 9. Dezember 2021  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Die gesetzliche Tarifeinheit</b>	<b>5</b>
2.1.	Zweck des Tarifeinheitgesetzes	5
2.2.	Mechanismus der gesetzlichen Tarifeinheit	6
2.3.	Gewillkürte Tarifpluralität	6
<b>3.</b>	<b>Wirksamkeit des Tarifeinheitgesetzes</b>	<b>7</b>
3.1.	Bedenken in der Literatur	7
3.1.	Umsetzung in der Praxis	7
3.1.1.	Ärztliches Krankenhauspersonal	8
3.1.2.	Flugverkehr	8
3.1.3.	Deutsche Bahn	9
<b>4.</b>	<b>Verfassungsrechtliche Gesichtspunkte möglicher Einschränkungen des Streikrechts</b>	<b>10</b>
4.2.	Ausgestaltung oder Eingriff	11
4.3.	Grenzen des Streikrechts	12
4.3.1.	Daseinsvorsorge	14
4.4.	Bisherige Entscheidung des Gesetzgebers	16

## 1. Einleitung

Der als Kernelement des Tarifeinheitgesetzes<sup>1</sup> mit Wirkung vom 10. Juli 2015 eingeführte § 4a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) bestimmt, dass in einem Betrieb, in dem sich die Geltungsbereiche verschiedener Tarifverträge überschneiden, der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft angewendet werden muss, in der in diesem Betrieb die meisten Beschäftigten organisiert sind. Anlass der Neuregelung war ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7. Juli 2010, in dem es den seit 1957 in ständiger Rechtsprechung geprägten Grundsatz der Tarifeinheit unter Verweis auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) ausdrücklich aufgegeben hatte.<sup>2</sup> Der Gesetzgeber sah durch die nach dieser Rechtsprechung mögliche Tarifpluralität die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigt und entschied sich daher für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit.<sup>3</sup>

Auf die Verfassungsbeschwerden mehrerer Gewerkschaften, die sich durch die Neuregelung in ihrer Koalitionsfreiheit verletzt sahen, erklärte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in einem Urteil vom 11. Juli 2017 § 4a TVG im Grundsatz für verfassungsgemäß.<sup>4</sup> Allerdings hat es Anforderungen an die verfassungskonforme Anwendung des § 4a TVG formuliert. „Mit Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes nicht vereinbar“ sei die Bestimmung „insoweit, als es an Vorkehrungen fehlt, die sicherstellen, dass die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag nach § 4a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes verdrängt wird, im verdrängenden Tarifvertrag hinreichend berücksichtigt werden.“<sup>5</sup> Mit Wirkung vom 1. Januar 2019 wurde daraufhin § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG um einen entsprechenden Halbsatz ergänzt<sup>6</sup> und erhielt damit die heute gültige Fassung.

Das Tarifeinheitsgesetz enthält keine Regelung des Arbeitskampfrechts, wie in der Gesetzesbegründung ausdrücklich hervorgehoben wird. Es wird allerdings die gesetzgeberische Erwartung deutlich, dass die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen von Minderheitsgewerkschaften dadurch beschränkt werden könnte.<sup>7</sup> Mit Blick auf die Streiks der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

---

1 Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz) vom 3. Juli 2015, BGBl. I 2014 S. 1130.

2 BAG Urteil vom 7. Juli 2010 - Az.: 4 AZR 549/08 - NZA-RR 2011, S. 144.

3 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz), Bundestagsdrucksache 18/4062 vom 20. Februar 2015, S. 1.

4 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 - NZA 2017, S. 915; eine Zusammenfassung des Urteils bietet Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitgesetz, Aktueller Begriff Nr. 24/17 vom 29. September 2017, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/527534/f5996c27e3b85ebdd2129496171bcaea/Das-Urteil-des-Bundesverfassungsgerichts-zum-Tarifeinheitgesetz-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 1. Dezember 2021.

5 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, Tenor Satz 1, vgl. auch Rn. 201 ff.

6 Artikel 4f des Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I 2018 S. 2651).

7 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitgesetz), Bundestagsdrucksache 18/4062 vom 20. Februar 2015, S. 12.

(GDL) im Oktober/November 2014 sollte die gesetzliche Tarifeinheit nach der Vorstellung der damaligen Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, auch die aus deren Schlüsselposition erwachsende Macht sogenannter Spartengewerkschaften eindämmen.<sup>8</sup>

Die neuerlichen Streiks der GDL im Spätsommer 2021 gaben nun Anlass zu Fragen nach der Wirksamkeit des Tarifeinheitgesetzes und nach der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit gezielter Maßnahmen zur Einschränkung von Arbeitskämpfen bei der Deutschen Bahn und in anderen Bereichen, die für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Lebens von Bedeutung sind.

Nachfolgend soll die Wirkung der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit betrachtet werden. Anschließend wird der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit in seinen Grundzügen dargestellt und untersucht, unter welchen Voraussetzungen ein Eingriff in den Schutzbereich des Grundrechts gerechtfertigt erscheinen könnte.

## 2. Die gesetzliche Tarifeinheit

Der seinerzeit dem Bundesrat vorliegende Gesetzentwurf zum Tarifeinheitgesetz<sup>9</sup> war bereits Gegenstand einer früheren Arbeit dieses Fachbereichs.<sup>10</sup> Darin wird die Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit skizziert und der Mechanismus der gesetzlichen Tarifeinheit nach § 4a TVG dargestellt und verfassungsrechtlich kritisch gewürdigt.

### 2.1. Zweck des Tarifeinheitgesetzes

Als Ausnahme vom Gebot der unmittelbaren und zwingenden Geltung abgeschlossener Tarifverträge nach § 4 Abs. 1 TVG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 TVG soll die gesetzliche Tarifeinheit nach § 4a TVG ausweislich Gesetzesbegründung dazu dienen, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen.<sup>11</sup> Dies ist auch in der Formulierung des § 4a Abs. 1 TVG zum Ausdruck gekommen: „Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifkollisionen im Betrieb vermieden.“

---

8 Vgl. Plenarprotokoll 18/ 51 vom 11. September 2014, S. 4706 (A).

9 Bundesratsdrucksache 635/14 vom 29. Dezember 2014.

10 Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit aus verfassungsrechtlicher Sicht - Ausgewählte Fragestellungen, Ausarbeitung WD 6 - 3000-254/14 vom 3. Februar 2015, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/406954/3f7696c731c77ae63f14cb8722bd0e8a/WD-6-254-14-pdf-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 1. Dezember 2021).

11 Bundestagsdrucksache 18/4062 vom 20. Februar 2015, S. 8.

## 2.2. Mechanismus der gesetzlichen Tarifeinheit

In seiner Funktionalität sind zwei Phasen zu unterscheiden. In der ersten Phase, die im Gesetzestext keinen Niederschlag gefunden hat, sollen die Gewerkschaften nach der Vorstellung des Gesetzgebers, ohne dass es zur Anwendung einer gesetzlichen Kollisionsregel kommt, einvernehmlich ihre Zuständigkeiten abstimmen. Damit soll erreicht werden, „dass Gewerkschaften ihre Tarifverträge gemeinsam in einer Tarifgemeinschaft verhandeln, inhaltsgleiche Tarifverträge oder Anschlussstarifverträge abschließen, verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren nutzen [...] oder durch Öffnungsklauseln eine Ergänzung des Mehrheitstarifvertrags durch Abreden anderer Gewerkschaften ermöglichen.“<sup>12</sup>

Erst für den Fall, dass eine Zuständigkeitsabgrenzung durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften nicht gelingt, kommt als zweite Phase der in § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG geregelte gesetzliche Konfliktlösungsmechanismus zum Tragen.<sup>13</sup> Liegt dann eine bei Überschneidungen zweier Tarifverträge im Betrieb vor, wird die Tarifikollision nach dem Mehrheitsprinzip aufgelöst. Die damit verbundene Verdrängung der Minderheitsregelung kommt jedoch nach dem aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017<sup>14</sup> eingefügten § 4 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG nur in Betracht, wenn plausibel dargelegt werden kann, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat.<sup>15</sup> Auch die Neuregelung gibt jedoch nicht vor, wie die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen von in Minderheitsgewerkschaften repräsentierten Arbeitnehmergruppen berücksichtigen soll. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts müssen Auslegung und Handhabung des Gesetzes allerdings der in Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen. So ist die Reichweite der Verdrängungswirkung nach § 4a Abs. 2 TVG auf dasjenige beschränkt, was nach objektiver Betrachtung im sich durchsetzenden Tarifvertrag als abweichend vereinbart gilt.<sup>16</sup>

## 2.3. Gewillkürte Tarifpluralität

§ 4a Abs. 2 Satz 1 TVG hebt den Grundsatz hervor, dass ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden sein kann, die er mit verschiedenen Gewerkschaften geschlossen hat. Im rechtswissen-

---

12 Greiner, Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz - ein „Brandbeschleuniger“ für Tarifauseinandersetzungen?, RdA 2015, S. 36 (36 f.), vgl. auch die Gesetzesbegründung, Bundesdrucksache 18/4062 vom 20. Februar 2015, S. 12.

13 Greiner, Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz - ein „Brandbeschleuniger“ für Tarifauseinandersetzungen?, RdA 2015, S. 37.

14 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15.

15 Vgl. dazu Giesen, Richard; Rixen, Stephan, Tarifeinheits-Reparaturgesetz: Was regelt der neue § 4 a II 2 TVG, NZA 2019, S. 578.

16 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, Rn. 186.

---

schaftlichen Schrifttum wird daraus der Schluss gezogen, dass stets auch eine gewillkürte Tarifpluralität möglich ist, bei der sich die beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeber beispielsweise dahingehend verständigen, dass für eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten je nach Mitgliedschaft in einer bestimmten Gewerkschaft unterschiedliche Tarifverträge gelten sollen.<sup>17</sup>

### 3. Wirksamkeit des Tarifeinheitsgesetzes

#### 3.1. Bedenken in der Literatur

Die Funktionstüchtigkeit der gesetzlichen Tarifeinheit ist im rechtswissenschaftlichen Schrifttum bereits im Vorfeld der Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes, aber auch nach dessen Inkrafttreten verschiedentlich in Zweifel gezogen worden. Bedenken wurden hinsichtlich der Praktikabilität des Mehrheitsprinzips geäußert, aber auch hinsichtlich der beabsichtigten Befriedungswirkung. Vielmehr wurde vereinzelt befürchtet, die Mehrheitsregel könne im Gegenteil als Ansporn zur Ausdehnung von Tarifzuständigkeiten und zur Gewinnung neuer Mehrheiten in den Betrieben wirken.<sup>18</sup>

#### 3.1. Umsetzung in der Praxis

Zum Umgang mit der gesetzlichen Tarifeinheit in der tariflichen Praxis lässt sich vor dem Hintergrund der Vielzahl in Deutschland geltender Tarifverträge und der noch größeren Anzahl von Betrieben keine allgemeingültigen Aussagen treffen; empirische Studien dazu sind nicht ersichtlich. Zu einem Nebeneinander von Tarifverträgen großer Branchengewerkschaften und kleinerer Berufsgewerkschaften kommt es im Wesentlichen in drei prominenten Bereichen, deren Umgang mit der Tarifeinheit im Folgenden skizziert werden soll. In allen Bereichen scheint es eine Tendenz zu geben, die Anwendung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG zu vermeiden und gewillkürte Tarifpluralität zu vereinbaren. Dies entspricht der Gesetzesbegründung, wonach das Tarifeinheitsgesetz in erster Linie darauf zielt, Vorwirkungen zu entfalten und „strukturelle Anreize zu setzen, die Organisation und Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen so zu gestalten, dass Tarifkollisionen nach Möglichkeit vermieden werden.“<sup>19</sup>

---

17 Zu den unterschiedlichen Möglichkeiten gewillkürter Tarifpluralität vgl. Giesen, Richard, Gewillkürte Tarifpluralität, ZfA 2020, S. 466 (467).

18 Vgl. etwa Bayreuther, Frank, Funktionsfähigkeit eines Tarifeinheitsgesetzes in der arbeitsrechtlichen Praxis?, NZA 2013, S. 1395; Greiner, Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz, NZA 2015, S. 769; Löwisch, Manfred, Misslungene Reparatur des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2019, S. 169.

19 BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 – 1BvR 1571/15, Rn. 4; vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/4026, S. 9, 15.

### 3.1.1. Ärztliches Krankenhauspersonal

Schon vor Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes fanden die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, die Tarifverträge für das Krankenhauspersonal unter Einschluss der Ärzte abschloss, und der allein für die Krankenhausärzte verhandelnde Marburger Bund insofern zu einer Koexistenz, als jede Gewerkschaft das Tarifieren der jeweils anderen Gewerkschaft hinnahm, obwohl beide im Bereich der Ärztebeschäftigung sich überschneidende Tarifverträge abschlossen. Nach dem Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes drohte eine Situation, in der in einigen Betrieben Ver.di, in anderen der Marburger Bund die Mehrheit der Arbeitnehmer organisierten mit der Folge, dass der jeweils andere Tarifvertrag keine Anwendung finden würde.

Am 1. Dezember 2017 unterzeichneten Ver.di und der Marburger Bund eine Vereinbarung zum Umgang mit dem Tarifeinheitsgesetz, wonach die bisherige Möglichkeit tarifpluraler Regelungen auch unter den Rahmenbedingungen des Tarifeinheitsgesetzes für die Zukunft erhalten bleiben sollte.<sup>20</sup> Die Vereinbarung bezieht sich ausdrücklich auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017 zu den von beiden Gewerkschaften eingebrachten Verfassungsbeschwerden gegen das Tarifeinheitsgesetz. Ver.di und Marburger Bund wollen durch eine in allen Kollisionsfällen wirksame tarifdispositive Abrede verhindern, dass der Tarifvertrag der jeweils anderen Gewerkschaft durch eine etwaige Mehrheitsfeststellung im Betrieb verdrängt werden kann. Eine entsprechende Klausel sieht vor, dass jede der beiden Gewerkschaften das Recht hat, für ihre Mitglieder tarifliche Regelungen zu treffen, die von den Bestimmungen des Tarifvertrages der anderen Gewerkschaft abweichen. Zugleich verpflichten sich Ver.di und Marburger Bund, keinen Antrag zur Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheit im Betrieb zu stellen. Auch die Arbeitgeber sollen in den jeweiligen Tarifverhandlungen dazu verpflichtet werden, dies zu unterlassen.

Dieses Übereinkommen dürfte bei den Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberseite umgesetzt worden sein, wie einer Pressemitteilung des Marburger Bundes vom 22. Mai 2019 zu entnehmen ist. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) habe dieser vom Marburger Bund geforderten Tarifsicherung „noch vor der abschließenden Verhandlungsrunde“ zugestimmt.<sup>21</sup>

### 3.1.2. Flugverkehr

Der Arbeitgeber kann nach § 4a Abs. 2 Satz 1 TVG an mehrere Tarifverträge gebunden sein, wenn er etwa für zwei Berufsgruppen mit zwei Gewerkschaften Tarifverträge geschlossen hat, deren Geltungsbereiche sich in keiner Weise überschneiden. Als Beispiel hierfür gilt das Nebeneinander eines Tarifvertrags für Piloten mit der Vereinigung Cockpit und eines Tarifvertrags für das

---

20 Gemeinsame Presseerklärung von Ver.di und Marburger Bund: Internetseite der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft vom 1. Dezember 2017, abrufbar unter <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co++609f5f26-d697-11e7-beaf-525400b665de>, zuletzt abgerufen am 11. November 2021

21 Zitiert nach Giesen, Richard, Gewillkürte Tarifpluralität, ZfA 2020, S. 466 (470) mit weitere Nachweisen.



Kabinenpersonal mit der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) bei der Deutschen Lufthansa.<sup>22</sup>

UFO konkurriert jedoch mit Ver.di um die Vertretung für das Kabinenpersonal, besonders scharf bei der Direktflughochtochter Eurowings. Nach einem Ver.di-Abschluss, UFO-Streiks und einer Schlichtung in den Jahren 2016 und 2017 wurden aber letztlich doch noch inhaltsgleiche Tarifverträge mit beiden Gewerkschaften erzielt. In den Betrieben des Lufthansa-Konzerns, ist es daher zu einer Auszählung der Mitglieder der konkurrierenden Gewerkschaften bislang nicht gekommen.<sup>23</sup>

### 3.1.3. Deutsche Bahn

Auch die GDL verfolgte das Ziel, die Anwendung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG zu vermeiden. Allerdings stehen sich die GDL und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) seit jeher unversöhnlich gegenüber, sodass eine Kooperationsvereinbarung ausgeschlossen ist. In diese Situation kam es am 30. Juni 2015 kurz vor Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes zwischen der GDL und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Bahn zu einer Absprache, wonach das Tarifeinheitsgesetz in den Betrieben der Deutschen Bahn bis 31. Dezember 2020 nicht angewendet wurde und so auch die Tarifverträge der GDL Geltung beanspruchen konnten. Im Konfliktfall sollte es aber einen Zwang zur Schlichtung geben.<sup>24</sup>

Nach dem Auslaufen dieser Vereinbarung findet seit 2021 auch auf die Tarifverträge der Deutschen Bahn die gesetzliche Tarifeinheit nach § 4a TVG Anwendung,<sup>25</sup> sodass es für die Geltung der Tarifverträge von EVG und GDL auf die Frage ankommt, welche Gewerkschaft in jedem einzelnen der etwa 300 Einzelbetriebe der Deutschen Bahn die Mehrheit der Arbeitnehmer organisiert. Medienberichten zufolge hat die GDL laut Deutscher Bahn lediglich in 16 Betrieben eine Mitglieder Mehrheit. In 71 Betrieben sind die Mehrheitsverhältnisse zwischen GDL und EVG demnach umstritten. Ein notarielles Verfahren soll hier bald Klarheit schaffen. Darauf haben sich die Deutsche Bahn und GDL in den abgeschlossenen Tarifverhandlungen geeinigt.<sup>26</sup>

---

22 Däubler, Wolfgang, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz vom 9. Januar 2015, S. 5; Linsenmaier, Wolfgang, Tarifpluralität, Tarifkonkurrenz, Tarifeinheit - Folgen für das Arbeitskampfrecht, RdA 2015, S. 369 (371).

23 dpa, Bahnstreiks: Ist das Tarifeinheitsgesetz gescheitert?, vgl. etwa Zeit-Online vom 26. August 2021, , abrufbar im Internet unter: [https://www.zeit.de/news/2021-08/26/bahnstreiks-ist-das-tarifeinheitsgesetz-gescheitert?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/news/2021-08/26/bahnstreiks-ist-das-tarifeinheitsgesetz-gescheitert?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F), zuletzt abgerufen am 9. Dezember 2021.

24 Giesen, Richard, Gewillkürte Tarifpluralität, ZfA 2020, S. 466 (471) mit weitere Nachweisen.

25 Vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. September 2021 – Az. 30 Ca 5638/21, zitiert nach LTO, Kein Anspruch auf Anwendung der Tarifverträge, vom 22. September 2021, abrufbar im Internet: <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/arbgerberlin-30ca563821-gdl-tarifvertraege-deutschebahn/>, zuletzt abgerufen am 9. Dezember 2021.

26 dpa, Deutsche Bahn siegt vor Gericht, Berliner Zeitung vom 22. September 2021, S. 5.

Bei den zurückliegenden GDL-Streiks zeichnete sich eine Situation ab, vor der einige Arbeitsrechtler mit Blick auf das Tarifeinheitsgesetz gewarnt hatten: „Gerade in Betrieben, in denen es keine offensichtlichen Mehrheitsverhältnisse gibt, könnten Arbeitskämpfe selber zum Terrain von Mitgliederwerbung werden. Gewerkschaften könnten versucht sein, durch Arbeitskämpfe die Mehrheitsverhältnisse zu ändern.“<sup>27</sup> Wenn kleinen Gewerkschaften die Unanwendbarkeit ihrer Tarifverträge droht, erscheinen Streiks mitunter als probates Mittel zur Akquirierung von Mitgliedern. Stehen sich die Gewerkschaften feindlich gegenüber, wie im Falle der Gewerkschaften bei der Deutschen Bahn, und besteht deshalb keine Bereitschaft zur Kooperation, dann erscheint es möglich, dass die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften und mithin den einzelnen Konfliktfall verschärfen kann.<sup>28</sup>

#### 4. Verfassungsrechtliche Gesichtspunkte möglicher Einschränkungen des Streikrechts

Vor dem Hintergrund der jüngsten GDL-Streiks bei der Deutschen Bahn, die eine Vielzahl von Bahnkunden im Nah- und Fernverkehr beeinträchtigten und zu erheblichen Verzögerungen im Güterverkehr führten, werden verschiedentlich Regelungen zur unmittelbaren Beschränkung des Streikrechts in Bereichen der Daseinsvorsorge vorgeschlagen. Genannt werden in diesem Zusammenhang vor allem sogenannte „Abkühlungsfristen“, etwa nach dem Vorbild des sogenannten Taft-Hartley-Gesetzes (*Labor Management Relations Act*) aus dem Jahr 1947 in den USA<sup>29</sup>, wonach die Regierung den Streik beispielsweise für drei Monate aussetzen kann, verbindliche Schlichtungsversuche vor Streiks sowie umfangreiche Ankündigungsfristen im Personen- und Güterverkehr.

##### 4.1. Tarifautonomie

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die Koalitionsfreiheit ist nach dem Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG zunächst ein Individualgrundrecht. Geschützt ist aber auch die kollektive Koalitionsfreiheit, also der Bestand der Koalition, ihre organisatorische

---

27 Rödl in: beck-aktuell vom 27. August 2021, Streiks bei der Bahn - Ist das Tarifeinheitsgesetz gescheitert?

28 Vgl. Löwisch, Manfred, Misslungene Reparatur des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2019, S. 169; Greiner, Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz - ein „Brandbeschleuniger“ für Tarifauseinandersetzungen?, RdA 2015, S. 37; Giesen, Richard; Rixen, Stephan, Tarifeinheits-Reparaturgesetz: Was regelt der neue § 4 a II 2 TVG, NZA 2019, S. 578; Däubler, Wolfgang, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz vom 9. Januar 2015, S. 6.

29 Vgl. dazu Humphrey, Hubert H., Die Bedeutung des Taft-Hartley-Gesetzes, abrufbar im Internetauftritt der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES): <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1951/1951-09-a-510.pdf>, zuletzt abgerufen am 9. Dezember 2021.

Ausgestaltung und ihre koalitionspezifische Betätigung.<sup>30</sup> Der Schutz umfasst damit insbesondere die Tarifautonomie, die im Zentrum der den Koalitionen eingeräumten Möglichkeiten zur Verfolgung ihrer Zwecke steht.<sup>31</sup> Dazu gehören auch auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtete Arbeitskampfmaßnahmen.<sup>32</sup>

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bedarf gerade wegen seiner „Eigenart“, die „Beziehung zwischen Trägern widerstreitender Interessen zum Gegenstand“ zu haben, wobei deren kampfreicher Austrag mit „beträchtlichen Auswirkungen auf den Gegner und die Allgemeinheit“ verbunden sei, der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung.<sup>33</sup> Mit den Regelungen über das Tarifrecht, insbesondere das Tarifvertragsgesetz, ordnet der Gesetzgeber einen in hohem Maße regelungsbedürftigen Lebensbereich.<sup>34</sup>

Im Tarifvertragsgesetz nicht geregelt ist das Arbeitskampfrecht. Die maßgebenden Grundsätze des Arbeitskampfs insbesondere zu Kampfparität und Übermaßverbot sind aber durch gesetzvertretendes Richterrecht entwickelt worden,<sup>35</sup> das ebenso wie Gesetzesrecht gewährleisten muss, dass Löhne und Arbeitsbedingungen annähernd gleichgewichtig ausgehandelt werden können.<sup>36</sup>

Der Gesetzgeber ist jedoch grundsätzlich nicht gehindert, selbst Regelungen in diesem Bereich zu treffen. Bei der Ausgestaltung der Tarifautonomie ist der Gesetzgeber aber „nicht frei, sondern an die verfassungsrechtlichen Vorgaben gebunden. Allerdings kann er im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative mehr als die Rechtsprechung Bedürfnisse der Praktikabilität und Rechtssicherheit berücksichtigen.“<sup>37</sup>

#### 4.2. Ausgestaltung oder Eingriff

Für die Beurteilung, inwieweit die Koalitionsfreiheit im Allgemeinen und das Streikrecht im Besonderen einschränkbar sind, muss zunächst die maßgebliche Unterscheidung getroffen werden,

---

30 BVerfG Beschluss vom 26. Juni 1991, Az.: 1 BvR 779/85; Linsenmeier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, Art. 9 GG Rn. 39 mit weiteren Nachweisen.

31 BAG, Beschluss vom 27. Januar 2010, Az.: 4 AZR 549/08, Rn. 78 mit weiteren Nachweisen.

32 Vgl. BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, Leitsatz 1, Satz 1 und Rn. 131; grundsätzlich: BVerfGE Urteil vom 2. März 1993 - 1 BvR 121 3/85 - NJW 1993, 1379 f.

33 BVerfG Beschluss vom 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - NJW 1993, S. 1379 f.

34 Ipsen, Jörn, Staatsrecht II, 23. Auflage 2021, Rn. 709.

35 Kritisch hierzu Höfling, Wolfram; Engels, Andreas, Der „Bahnstreik“ - oder: Offenbarungseid des Arbeitskampfrichters?, NJW 2007, S. 3103.

36 BVerfG Beschluss vom 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - NZA 1991, S. 809.

37 Linsenmaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Art. 9 GG Rn. 85; vgl. auch BVerfG Urteil vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15, Leitsatz 4.

ob eine Maßnahme das Grundrecht lediglich ausgestaltet oder ob sie in dessen Schutzbereich eingreift.

Eine Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit liegt dann vor, wenn der Staat lediglich die Rahmenbedingungen für die Ausübung dieses Grundrechts schafft oder modifiziert, zum Beispiel in Fällen, in denen die Tarifpartner nicht in der Lage sind, selbst eine sinnvolle Ordnung zu schaffen, oder wenn die Kampfparität gestört ist.<sup>38</sup> Die Pflicht zur Strukturschaffung hat das Bundesverfassungsgericht gerade im Zusammenhang mit der Koalitionsfreiheit betont und hinzugefügt, dies gelte insbesondere dort, wo es um die Regelung kollidierender Grundrechtspositionen, insbesondere im Bereich des Arbeitskampfrechts, gehe.<sup>39</sup> Ein Eingriff in die Koalitionsfreiheit liegt hingegen dann vor, wenn einzelne Gewährleistungen des Art. 9 Abs. 3 GG durch staatliche oder private Maßnahmen verkürzt oder ausgeschlossen werden.

Die Abgrenzung ist mitunter schwierig, jedoch werden Interventionen des Staates in die Koalitionsbetätigung sowie in die Arbeitskampfbeziehungen der Koalitionen allgemein als Grundrechtseingriff angesehen.<sup>40</sup> Infolge der verfassungsrechtlichen Gewährleistung koalitionspluraler Strukturen dürfte daher grundsätzlich jede Intervention in Arbeitskämpfe von Berufsgruppen-, Spezialisten- oder Sparten Gewerkschaften - ungeachtet von Vorwürfen einer unzulässigen Ausweitung des Arbeitskampfrechts - als Grundrechtseingriff zu qualifizieren sein.<sup>41</sup> Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für die staatlich angeordnete Zwangsschlichtung eines Arbeitskampfes.<sup>42</sup>

#### 4.3. Grenzen des Streikrechts

Überwiegend wird vertreten, dass die Koalitionsfreiheit nur durch kollidierendes Verfassungsrecht einschränkbar ist (verfassungsimmanente Schranke).<sup>43</sup> Das Bundesverfassungsgericht betont in einer Grundsatzentscheidung zum Arbeitskampfrecht aus dem Jahre 1991, in der es die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze für das Arbeitskampfrecht als mit der Koalitions-

---

38 BVerfG Beschluss vom 19. Juni 2020 - 1 BvR 842/17 - NZA 2020, S. 1186; BVerfG Beschluss vom 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - NJW 1993, S. 1379 f.

39 Cornils in: Beck-Online-Kommentar zum Grundgesetz, 48. Edition 2020, Art. 9 Rn. 74.

40 Höfling in: Sachs, Kommentar zum Grundgesetz, 9. Auflage 2021, GG Art. 9 Rn. 129.

41 Höfling in: Sachs, Kommentar zum Grundgesetz, 9. Auflage 2021, GG Art. 9 Rn. 129.

42 BAG Beschluss vom 19. Januar 1962 - 1 ABR 14/60.

43 Jarass in: Jarass/Pieroth, Kommentar zum Grundgesetz, 16. Auflage 2020, Art. 9 GG Rn. 53.

freiheit vereinbar bestätigt, im Hinblick auf die Grenzen der Koalitionsfreiheit, dass eine Einschränkung des Arbeitskampfes durch Grundrechte Dritter und andere Güter von Verfassungsrang bei Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt sein könne.<sup>44</sup>

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt, dass der Grundrechtseingriff einem legitimen Zweck dient und als Mittel zu diesem Zweck geeignet, erforderlich und angemessen ist.<sup>45</sup> Angemessen ist das Mittel, wenn die den Einzelnen treffende Belastung nicht außer Verhältnis zu dem verfolgten Zweck steht. Erforderlich ist hierbei eine Gesamtabwägung. Dabei müssen die verfolgten Zwecke umso gewichtiger sein, je mehr in das fragliche Rechtsgut eingegriffen wird.<sup>46</sup> Notwendig ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts „ein verhältnismäßiger Ausgleich der gegenläufigen, gleichermaßen verfassungsrechtlich geschützten Interessen mit dem Ziel ihrer Optimierung“<sup>47</sup>, ein schonender Ausgleich nach dem Grundsatz der sogenannten praktischen Konkordanz.<sup>48</sup> Die widerstreitenden Verfassungswerte sollen dabei jeweils größtmögliche Wirksamkeit erlangen. Grundlage des Prinzips der praktischen Konkordanz ist die Annahme, dass die Verfassung eine Einheit bildet. Ihre Normen sind nicht getrennt voneinander zu betrachten, sondern stets im Gesamtzusammenhang aller Verfassungsnormen zu interpretieren.<sup>49</sup>

Beim Ausgleich kollidierender Verfassungsgüter kommt dem Gesetzgeber ein erheblicher Spielraum zu, der allerdings durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beschränkt ist. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass an die Bedeutung und das Gewicht des hinter den beschränkenden Regelungen stehenden Schutzgutes hier umso höhere Anforderungen zu stellen sind, je stärker sich der Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG darstellt. Letztlich unterliegt es aber immer einer Einzelfallprüfung, inwieweit Eingriffe in das Arbeitskampfrecht als Teil der Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein können.

---

44 BVerfGE 84, S. 212 ff. (zitiert nach Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Grenzen des Streikrechts, Ausarbeitung WD 3 - 3000-274/07 vom 2. August 2007, S. 6, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/504094/1d4904d7a73bd1f00775b2406642f133/Grenzen-des-Streikrechts-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 3. Dezember 2021).

45 Vgl. Jarass in: Jarass/Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 16. Auflage 2020, Art. 20 Rn. 112 ff. mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BVerfG.

46 Jarass in: Jarass/Pieroth: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 16. Auflage 2020, Art. 20 Rn. 121a ff. mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BVerfG.

47 BVerfG, Beschluss vom 7. März 1990 - 1 BvR 266/86, 1 BvR 913/87, Rn. 49.

48 Vgl. ausführlich zu diesem verfassungsrechtlichen Ausgleichsprinzip Schladebach, Marcus, Praktische Konkordanz als verfassungsrechtliches Kollisionsprinzip - Eine Verteidigung, Der Staat 2014, S. 263; und mit Bezugnahme auf die historische Begriffsprägung Hoffmann-Riem, Wolfgang, Praktische Konkordanz im Verfassungsrechtsdenken von Konrad Hesse, AöR 2019, S. 467.

49 Vgl. Kalenborn, Tristan: Die praktische Konkordanz in der Fallbearbeitung, JA 2016, S. 6 (7).

#### 4.3.1. Daseinsvorsorge

Im Zusammenhang mit dem Schutz mit der Koalitionsfreiheit kollidierender Rechtsgüter von Verfassungsrang wird nicht selten der Bereich der sogenannten Daseinsvorsorge genannt. Mit diesem Begriff werden diejenigen Güter und Dienstleistungen erfasst, auf die die Menschen existenziell angewiesen sind. Dazu werden vor allem Bereiche des öffentlichen Dienstes oder vormals öffentlicher Dienstleistungen gezählt.<sup>50</sup> Maßnahmen, die auf die Stilllegung lebenswichtiger Betriebe gerichtet waren, wurden bereits durch Verordnung des Reichspräsidenten vom 20. Januar 1920 untersagt, gefolgt von einem Arbeitskampfverbot in der Gas-, Wasser und Stromversorgung. Reichbahnbeamten wurde durch eine Notverordnung vom 1. Februar 1922 der Streik verboten.<sup>51</sup>

Als Folge von Privatisierungen ist das Streikrecht auch im Bereich der Daseinsvorsorge vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst. Insofern müssen sich Beschränkungen des Streikrechts auch in diesem Bereich, wie bereits oben dargestellt, verfassungsrechtlich durch die immanenten Schranken des Grundrechts rechtfertigen lassen. Die Daseinsvorsorge ist demnach kein streikfreier Raum.<sup>52</sup>

Eine präzise Abgrenzung des Begriffs der Daseinsvorsorge erscheint schwierig. Verschiedentlich wurde der Versuch unternommen, die Bereiche der Daseinsvorsorge für gesetzgeberische Zwecke zu konkretisieren. Jedoch ist das, was unter Daseinsvorsorge zu verstehen ist, kaum losgelöst von subjektiven Bedürfnissen zu bestimmen. Ob man den Begriff der Daseinsvorsorge kataloghaft abschließend umschreiben kann, ist daher überaus strittig; seine Tauglichkeit für eine justitiable Abgrenzung wird nicht selten in Zweifel gezogen.<sup>53</sup>

In der Vergangenheit wurden gleichwohl immer wieder gesetzliche Schranken für das Arbeitskampfrecht im Bereich der Daseinsvorsorge erwogen. Die vorliegenden Entwürfe fassen jedoch „unter dem Oberbegriff der Daseinsvorsorge die unterschiedlichsten Leistungen und Einrichtungen zusammen, von Nahrung und Gesundheit, Energie und Wasser, Verkehr, Feuerwehr, Bestattung, Entsorgung, Erziehungswesen und Kinderbetreuung, Kommunikationsinfrastruktur, Versorgung mit Bargeld und Zahlungsverkehr bis zur Landesverteidigung und inneren Sicherheit.“ Das Ergebnis ist nach im Schrifttum vertretener Auffassung „ein weit gefasster, einen erheblichen

---

50 Treber in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 192 Rn. 41.

51 Schliemann, Harald, Streik in der Daseinsvorsorge, RdA 2012, S. 14.

52 Bayreuther, Tarif- und Arbeitskampfrecht in der Neuorientierung, NZA 2008, S. 12 f.

53 Vgl. Ricken in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Auflage 2019, § 272 Rn. 82; Linsenmaier in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, Art. 9 GG Rn. 134.

Teil der wirtschaftlichen Wertschöpfung repräsentierender Bereich öffentlicher, mittlerweile privatwirtschaftlicher Betriebe und Einrichtungen.“<sup>54</sup> Verborgen bleibe dabei, welche schützenswerten Verfassungsgüter auf dem Spiel stünden, um eine so weiträumige Streikregelamentierung zu rechtfertigen.<sup>55</sup>

Das Gemeinwohl oder die Daseinsvorsorge als allgemeiner abstrakter Rechtsbegriff erscheint dafür weniger geeignet, als es die Grundrechte anderer oder sonstige mit Verfassungsrang ausgestattete Güter sind. Erst wenn sich das Gemeinwohl durch die abstrakte Gefährdung von Grundrechten anderer oder sonstiger mit Verfassungsrang ausgestatteter Güter konkretisiert, wird man eine Schranke des Streikrechts annehmen können. Dort also, wo die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes nicht sichergestellt ist, kann die Gemeinwohlschranke im Arbeitskampfrecht hilfsweise herangezogen werden.

In einigen Segmenten dürfte das Streikrecht mit gegenläufigen Grundrechten konfrontiert sein: Sofern etwa durch einen Streik von Ärzten, Pflegepersonal und sonstigen medizinberuflich Tätigen die Grundversorgung kranker Menschen nicht mehr gewährleistet ist, wird man den Streik als rechtswidrig erachten müssen. Gleiches dürfte für Arbeitskämpfe im Bereich der Strom-, Gas- und Wasserversorgung gelten. Auch einzelne Bereiche der Entsorgungswirtschaft sind im Hinblick auf das Gemeinwohl trotz möglicher Arbeitskämpfe funktionsfähig zu erhalten. Gemeinsam ist Arbeitskämpfen in den genannten Bereichen, dass sie zu einer Gefährdung höchstpersönlicher Grundrechte, insbesondere des Lebens und der Gesundheit anderer, führen können. Darüber hinaus wird man auch solche Arbeitskampfmaßnahmen als gemeinwohlschädlich einordnen müssen, die darauf angelegt sind, die Bewegungsfreiheit anderer nicht unerheblich zu beeinträchtigen (zum Beispiel Lokführer, die auf offener Strecke einen Personenzug abstellen, sodass Reisende gehindert sind, den Zug zu verlassen).<sup>56</sup>

Im Hinblick auf Arbeitskämpfe im Luft- und Bahnverkehr im Allgemeinen ist eine in diesem Sinne zu verstehende Gemeinwohlgrenze für Arbeitskämpfe jedoch strittig. Zwar kann es für ein Unternehmen existenzbedrohend sein, wenn es aufgrund von Streikmaßnahmen im Verkehrssektor nicht mehr beliefert werden kann. Jedoch sind es auch gerade solche Auswirkungen der Kampfmaßnahmen, insbesondere auf Kunden der von Streikmaßnahmen betroffenen Unternehmen, welche für eine in sich vernetzte Wirtschaft geradezu arbeitskampftypisch sind.<sup>57</sup> Die Begrenzung des Streikrechts durch die Begriffe des Gemeinwohls und der Daseinsvorsorge werden überwiegend so gedeutet, dass die Koalitionen zur Rücksichtnahme verpflichtet sind, wo sie in unverhältnismäßiger Weise Drittinteressen bzw. Schutzgüter der Allgemeinheit gefährden oder

---

54 Vgl. Hensche, Detlef, Streik in Sonderbereichen, in: Däubler, Wolfgang (Hrsg.), Arbeitskampfrecht-Handbuch, 4. Auflage 2017, § 18 Rn. 55 mit weiteren Nachweisen.

55 Vgl. Hensche, Detlef, Streik in Sonderbereichen, in: Däubler, Wolfgang (Hrsg.), Arbeitskampfrecht-Handbuch, 4. Auflage 2017, § 18 Rn. 56.

56 Ricken in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Auflage 2019, § 272 Rn. 83.

57 Hensche, Detlef, Streik in Sonderbereichen, in: Däubler, Arbeitskampfrecht-Handbuch, 4. Auflage 2017, § 18 Rn. 6.

beeinträchtigen. Dies stellt allerdings gegenüber einer stets erforderlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung keine Besonderheit dar.<sup>58</sup> Im Kollisionsfall sind die Grundrechtspositionen im Einzelfall in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und dann so zu begrenzen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden.

#### 4.4. Fazit

Die Koalitionsfreiheit ist zwar durch kollidierendes Verfassungsrecht einschränkbar (verfassungsimmanente Schranke). Es erscheint jedoch insgesamt fraglich, ob sich der Begriff der Daseinsvorsorge für eine justitiable Abgrenzung eignet und ob eine für gesetzgeberische Zwecke taugliche abstrakte Definition der betreffenden Bereiche möglich ist, die eine Beschränkung des Arbeitskampfrechts verfassungsrechtlich rechtfertigen könnten,

Der Gesetzgeber hat ausweislich der Gesetzesbegründung zum Tarifeinheitsgesetz ausdrücklich von am Arbeitskampfrecht ansetzenden Bestimmungen für Bereiche der Daseinsvorsorge abgesehen. Zur Begründung wird vor allem auf die weiter oben beschriebenen Schwierigkeiten einer verfassungsrechtlichen Definition dieses Bereichs Bezug genommen:

„Insbesondere sind auf den Bereich der Daseinsvorsorge beschränkte Regelungen erörtert worden. Sie können von vornherein nicht verhindern, dass die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie außerhalb des Bereichs der Daseinsvorsorge beeinträchtigt werden kann. Zudem bestehen erhebliche Schwierigkeiten den Bereich der Daseinsvorsorge rechtssicher abzugrenzen. Eine trennscharfe Abgrenzung ist schon deshalb notwendig, da wegen der staatlichen Neutralitätspflicht die unterschiedliche Behandlung von innerhalb der Daseinsvorsorge und außerhalb der Daseinsvorsorge sich betätigenden Gewerkschaften besonderer Rechtfertigung bedürfte. Schon daran scheitert auch der von einer Professoreninitiative im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung vorgeschlagene Regelungsansatz, der in der Daseinsvorsorge das Streikrecht der Gewerkschaften gesetzlich einschränken will.“<sup>59</sup>

\* \* \*

---

58 Ricken in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Auflage 2019, § 272 Rn. 85.

59 Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/4062, S. 10.