

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Keul, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, Nicole Maisch, Dr. Thomas Gambke, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Fragen zur gesetzlichen Tarifeinheit**

Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Juni 2010 (BAG 10 AS 3/10) läuft die Debatte über die gesetzliche Tarifeinheit. Nachdem das Vorhaben in den Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD aufgenommen wurde, liegt mittlerweile ein Gesetzentwurf vor.

Bis heute verläuft die Diskussion über eine gesetzliche Tarifeinheit kontrovers. Die Berufsgewerkschaften sehen ihre Existenzberechtigung in Frage gestellt. Zudem kritisieren sie, wie Teile der DGB-Gewerkschaften (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund) auch, das Tarifeinheitsgesetz schränke faktisch das Streikrecht ein. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und ein anderer Teil der DGB-Gewerkschaften stehen zum Ziel der gesetzlichen Tarifeinheit.

Namhafte Rechtswissenschaftler warnen vor einer gesetzlich erzwungenen Tarifeinheit. Professor Dr. Dr. Udo Di Fabio, Direktor des Instituts für Öffentliches Recht der Universität Bonn und ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht, warnte, dass es für einen solchen Eingriff in das Recht der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften „keine erkennbare Rechtfertigung“ gebe (Handelsblatt, „Tarifeinheit laut Gutachten verfassungswidrig“, vom 5. September 2014). Professor Dr. Gregor Thüsing von der Universität Bonn ist der Auffassung: „Man darf den Spartengewerkschaften durch neue Gesetzgebung nicht die Luft zum Atmen nehmen. Auch sie genießen den Schutz der Koalitionsfreiheit“ (Haufe, 8. September 2014). Der frühere Verfassungsrichter Prof. Dr. Thomas Dieterich meinte, es sei eine „bewusste Täuschung der Öffentlichkeit“, wenn die Bundesregierung behaupte, das Streikrecht werde nicht angetastet (Berliner Zeitung, 10. Dezember 2014).

Neben der Frage der Verfassungsmäßigkeit stellen sich weitere Fragen zur konkreten Umsetzung, inwiefern die Regelungen des Gesetzes praktikabel sind und ob die vermeintlichen Ziele des Gesetzes überhaupt erreicht werden können.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele kollidierende Tarifverträge gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit in welchen Branchen insgesamt sowie zwischen
  - a) den DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften,
  - b) den DGB-Gewerkschaften und den Gewerkschaften des dbb beamtenbund und tarifunion (ohne Berufsgewerkschaften) und

- c) den Gewerkschaften, die im DGB organisiert sind?
2. Wie viele Tarifkollisionen wurden in welchen Branchen nach Kenntnis der Bundesregierung bei den jeweilig letzten Tarifverhandlungen durch Kooperationen aufgelöst zwischen
  - a) den DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften,
  - b) den DGB-Gewerkschaften und den Gewerkschaften des dbb beamtenbund und tarifunion (ohne Berufsgewerkschaften) und
  - c) den Gewerkschaften, die im DGB organisiert sind?
3. Wie viele Tarifverträge wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den letzten vier Jahren verhandelt, und bei wie vielen dieser Tarifverhandlungen wurde gestreikt durch
  - a) die DGB-Gewerkschaften,
  - b) Gewerkschaften des dbb beamtenbund und tarifunion (ohne Berufsgewerkschaften) bzw.
  - c) Berufsgewerkschaften(bitte jeweils nach Branchen und Streikstunden differenzieren)?
4. Wird in Deutschland nach Kenntnis der Bundesregierung im internationalen Vergleich mit anderen Industriestaaten häufig oder wenig gestreikt, und welche Zahlen liegen dieser Beurteilung zugrunde?
5. Wie viele streikfähige Gewerkschaften haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung seit dem BAG-Urteil 2010 neu gegründet, und wie häufig haben diese neuen Gewerkschaften seit ihrer Gründung gestreikt?

#### Tarifeinheitsgesetz – Problem und Ziel

6. Wie erklärt die Bundesregierung den möglichen Widerspruch, dass das Gesetz zwar „die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern“ zum Ziel hat, gleichzeitig aber das Streikrecht indirekt über die Ausführungen der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen eingeschränkt wird?
7. Kann die Bundesregierung konkret und mit Beispielen erläutern, inwiefern die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch Tarifkollisionen beeinträchtigt wird, da auch nach „Auffassung des DAV bisher nicht ausreichend dargelegt wurde, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG im Hinblick auf die Pluralität von Koalitionen im Betrieb einer gesetzlichen Ausgestaltung bedarf.“ (Ausschussdrucksache 18(11)250)?
8. Weshalb sieht die Bundesregierung kollidierende Tarifverträge beispielsweise bei den Ärzten als problematisch an, die sich darin unterscheiden, dass der eine Tarifvertrag bessere Regelungen beim Entgelt (Marburger Bund) und der andere bei der Arbeitszeit (ver.di, dbb) beinhaltet, entsprechend den Interessen und der Prioritätensetzung der jeweiligen Beschäftigten, und warum steht eine solche Kollision dem „öffentlichen Interesse“ entgegen?
9. Inwiefern wird nach Ansicht der Bundesregierung die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, wenn
  - a) kollidierende Tarifnormen von Minderheitengewerkschaften zukünftig keine Anwendung finden, obwohl die entsprechenden Arbeitgeber solche Tarifverträge seit vielen Jahren abgeschlossen haben,
  - b) Berufsgewerkschaften weiterhin streikbegleitet Tarifverträge verhandeln können, wenn sie den höchsten Organisationsgrad im Betrieb haben und
  - c) in Betrieben zwar Tarifeinheit, aber in Unternehmen Tarifpluralität aufgrund unterschiedlicher Mehrheitsverhältnisse entstehen kann?

10. Wie ist die Äußerung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles zur Begründung des Tarifeinheitsgesetzes zu verstehen (dpa-Meldung, 11. Dezember 2014), dass es nicht darum gehen dürfe, „dass der Erfolg in Tarifverhandlungen sich allein danach bemisst, welche Stellung und Streikmacht jemand im Betrieb hat“, und was soll statt der Streikmacht zukünftig sicherstellen, dass Tarifverhandlungen nicht zum kollektiven Betteln der Beschäftigtenseite werden?
11. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass betriebliche Arbeitgeberstrategien, wie beispielsweise Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung, Tarifflicht, Konzernverflechtungen mit Tochtergesellschaften ohne Tarifbindung oder Leiharbeit und Werkverträge, der im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden und damit entscheidend dafür verantwortlich sind, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht mehr funktioniert?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welche flankierenden Maßnahmen wird die Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz ergreifen, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen?

#### Koalitionsfreiheit

12. Von welchen Rechtswissenschaftlerinnen bzw. Rechtswissenschaftlern hat die Bundesregierung den vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit auf Verfassungskonformität überprüfen lassen, und wurde das Gesetz umfassend als verfassungskonform beurteilt?  
Wenn ja, mit welcher Begründung?  
Wenn nein, an welchen Stellen des Gesetzes wurden verfassungsrechtliche Probleme identifiziert?
13. Mit welcher Begründung sieht die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit mit Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) vereinbar, der besagt: Die Koalitionsfreiheit „ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig“, und welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung vor diesem Hintergrund aus der Aussage des Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Gregor Thüsing, nach dem auch die Spartengewerkschaften „den Schutz der Koalitionsfreiheit“ genießen (Haufe, 8. September 2014)?
14. Bejaht die Bundesregierung die Aussage, dass das individuelle Freiheitsgrundrecht nach Artikel 9 Absatz 3 GG zwangsläufig auch einen Koalitionswettbewerb, sprich Tarifpluralität, zulässt und sich das Recht auf freie gewerkschaftliche Betätigung demzufolge auch auf die freie Wahl zwischen den vorhandenen unterschiedlichen Gewerkschaften und deren Regelungsplänen erstrecken muss?  
Wenn nein, warum nicht?  
Wenn ja, wie können dann die aus der Tarifpluralität entstehenden Tarifkollisionen Anlass für die neuen gesetzlichen Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes sein, faktisch in den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 GG einzugreifen?

15. Sieht die Bundesregierung die freie gewerkschaftliche Betätigung der Beschäftigten bei der Gewerkschaft ihrer Wahl als gewährleistet an, auch wenn durch das geplante Tarifeinheitsgesetz bei kollidierenden Tarifverträgen zukünftig nur der Tarifvertrag der mitgliederstärksten Gewerkschaft zur Anwendung kommt?

Wenn ja, wie wird dies begründet, und ist die freie gewerkschaftliche Betätigung auch dann gewährleistet, wenn

- a) Tarifkollisionen nicht durch gewillkürte Tarifpluralität, Kooperationen oder Tarifgemeinschaften aufgelöst werden können, weil diese vom Wohlwollen der jeweiligen Arbeitgeber beim Betriebszuschnitt und bei der Kooperationswilligkeit der Mehrheitsgewerkschaft abhängig sind,
  - b) Minderheitengewerkschaften in ihrer Existenz bedroht sind, weil sie zwangsläufig an Akzeptanz, Attraktivität und Bedeutung verlieren, wenn ihre Tarifverträge keine Anwendung mehr finden können?
16. Wie begründet es die Bundesregierung, dass das gewählte Mehrheitsprinzip beim Tarifeinheitsgesetz verfassungsgemäß ist, obwohl die Koalitionsfreiheit, wie andere Grundrechte auch, Minderheiten vor Mehrheiten schützt und sich der Gesetzgeber an anderen Stellen ausdrücklich gegen ein reines Mehrheitsprinzip ausgesprochen hat – beispielsweise bei der Bundestagswahl, weil sonst eine Vielzahl an Stimmen von Wählerinnen und Wählern keine Berücksichtigung finden würde?
17. Wie begründet die Bundesregierung die Verfassungskonformität des Nachzeichnungsrechts, mit dem die Nachteile, die einer Gewerkschaft durch die Verdrängung ihres bereits abgeschlossenen Tarifvertrags im Wege der gesetzlichen Tarifeinheit entstanden sind, kompensiert werden sollen, obwohl die Forderungen der betroffenen Gewerkschaft bei den Verhandlungen des geltenden Tarifvertrags in keiner Weise berücksichtigt wurden?
18. Stimmt die Bundesregierung der folgenden Aussage von Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio aus seinem Rechtsgutachten „Gesetzlich auferlegte Tarifeinheit als Verfassungsproblem“ (Ergebnisse, S. 69 ff.) zu: „Der Eingriff in den Kernbereich der Koalitionsfreiheit ist nur bei nachweisbaren schweren und konkreten Gefahren für überragend wichtige Gemeinschaftsgüter gerechtfertigt.“?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, mit welchen nachweisbaren schweren und konkreten Gefahren begründet die Bundesregierung die Einschränkungen der Koalitionsfreiheit durch das geplante Tarifeinheitsgesetz, obwohl Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio an gleicher Stelle des Rechtsgutachten ausführt: „Diese Voraussetzungen sind in mehrfacher Hinsicht nicht erfüllt.“?

#### Streikrecht

19. Bestätigt die Bundesregierung die Aussage der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, dass mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit das Streikrecht von Gewerkschaften nicht angetastet wird (dpa-Meldung, 11. Dezember 2014)?
- a) Wie wird diese Aussage begründet?
  - b) Welchen Sinn hat das Tarifeinheitsgesetz, wenn dennoch alles beim Alten bleibt und Berufsgewerkschaften, wie beispielsweise die GDL, wie bisher streiken können?

- c) Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Aussage des früheren Verfassungsrichters Prof. Dr. Thomas Dieterich, es sei eine bewusste Täuschung der Öffentlichkeit, wenn die Bundesregierung behaupte, das Streikrecht werde nicht angetastet, obwohl dies faktisch der Fall sei (Berliner Zeitung, 10. Dezember 2014)?
20. Was beabsichtigt die Bundesregierung mit der Aufnahme der nachfolgenden Ausführungen in die Begründung des Tarifeinheitsgesetzes: „Der Arbeitskampf dient nicht der Sicherung der Tarifautonomie, soweit dem Tarifvertrag, der mit ihm erwirkt werden soll, eine ordnende Funktion offensichtlich nicht mehr zukommen würde, weil die abschließende Gewerkschaft keine Mehrheit der organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb haben würde.“ (siehe Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit, Besonderer Teil, S. 11)?
- a) Führen diese Ausführungen aus Sicht der Bundesregierung dazu, dass Gerichte zukünftig Streiks von Minderheitengewerkschaften als unverhältnismäßig beurteilen müssen, weil ein tariflich regelbares Ziel fehlt?
- b) Können vor diesem Hintergrund zukünftig auch Streiks als unverhältnismäßig beurteilt werden, wenn Tarifverhandlungen noch nicht abgeschlossen sind und die Mehrheiten im Betrieb noch nicht ermittelt wurden?
- c) Können Streiks nur in Verbindung mit der Ermittlung der Mehrheits- bzw. Minderheitengewerkschaft untersagt werden, und welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung dann aus den Bedenken des Deutschen Anwaltsvereins e. V. (DAV), es dürfte „im einstweiligen Verfügungsverfahren – Arbeitskampfstreitigkeiten werden regelmäßig in diesem Eilverfahren gerichtlich geführt – kaum möglich sein, die Mehrheit festzustellen.“ (Ausschussdrucksache 18(11)250)?
- d) Sind diese Ausführungen aus Sicht der Bundesregierung notwendig, weil das Arbeitskampfrecht nicht über ausreichende gerichtliche Kontrollinstrumente verfügt?
- e) Erwartet die Bundesregierung, dass die Arbeitsgerichte aufgrund der konkreten Ausführungen im Tarifeinheitsgesetz neue Grundsatzentscheidungen fällen, die Arbeitskämpfe von Minderheitengewerkschaften als nicht verhältnismäßig einstufen?
21. Ist nach Auffassung der Bundesregierung eine Minderheitengewerkschaft, deren verhandelter Tarifvertrag aufgrund der Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes nicht zur Geltung kommt, dennoch an eine Friedenspflicht gebunden, und ist eine Minderheitengewerkschaft, wenn sie den Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft nachzeichnet, dennoch an die Friedenspflicht des eigenen abgeschlossenen Tarifvertrags gebunden?
- Wenn ja, wie wird dies jeweils begründet?
22. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der folgenden Aussage des Deutschen Anwaltvereins aus seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit: „Will der Gesetzgeber verbindlich etwas zur Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen sagen, sollte er nach Auffassung des DAV Kraft und Mut haben, so etwas im Gesetzestext zu regeln.“ (Ausschussdrucksache 18(11)250)?

Tarifeinheit, Mehrheitsprinzip

23. Wie begründet es die Bundesregierung, dass bei Tarifkollisionen der Tarifvertrag der Minderheitengewerkschaft unabhängig vom Regelungsgegenstand verdrängt wird, auch wenn die Mehrheitsgewerkschaft nicht alle verdrängten Sachfragen verhandelt hat, und wie beurteilt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Auffassung des Deutschen Anwaltvereins, „dass es sich insoweit um eine überschießende Regelung handelt, die auch für sich genommen nicht im Einklang mit Art. 9 Abs. 3 GG steht.“?
24. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung auf der Grundlage der Kabinettsfassung des Tarifeinheitgesetzes aus der Aussage des Deutschen Anwaltvereins, dass die Neuregelung im Tarifeinheitgesetz einen Anreiz für Arbeitgeber bieten könnte, „ihre Betriebe im Sinne gewünschter Ergebnisse einseitig oder mit Hilfe einer Gewerkschaft nach § 3 BetrVG neu zu strukturieren“ (Ausschussdrucksache 18(11)250), weil die Organisationshoheit für die Bestimmung von Betrieben den Arbeitgebern obliegt?
25. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den den Fragestellern gegenüber vielfältig geäußerten Befürchtungen, dass das Mehrheitsprinzip im Tarifeinheitgesetz nicht die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie stärkt, sondern im Gegenteil die Gewerkschaftskonkurrenz und den Kampf um Mitglieder verstärkt, weil
  - a) erst nach Abschluss des kollidierenden Tarifvertrags die Mitgliederstärke gezählt wird und bis dahin die konkurrierenden Gewerkschaften verschärft um neue Mitglieder kämpfen werden,
  - b) zukünftig in jedem Betrieb separat die Auseinandersetzung um die Mehrheit geführt werden muss,
  - c) es vielfältige Streitigkeiten über die Definition des Begriffs „Betrieb“ geben wird,
  - d) die Minderheitengewerkschaften Regelungslücken im Mehrheitstarifvertrag suchen und dafür einen neuen Tarifvertrag verhandeln werden,
  - e) die unterlegene Minderheitengewerkschaft die Zeit bis zu den nächsten Tarifverhandlungen nutzen wird, um mit Kritik am geltenden Tarifvertrag und mit ambitionierten Forderungen neue Mitglieder zu werben,
  - f) die Berufsgewerkschaften sich zwangsläufig für neue Berufsgruppen öffnen werden, da durch die gesetzliche Tarifeinheit ihre Existenzberechtigung in Frage gestellt wird?
26. Wie werden nach Ansicht der Bundesregierung zukünftig „Betriebe“
  - a) im Schulbereich in den Bundesländern,
  - b) im Krankenhausbereich,
  - c) im öffentlichen Dienst und
  - d) in der Medienbranche, in der häufig in Projekten gearbeitet wird, konkret zugeschnitten?
27. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den Befürchtungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dass das Tarifeinheitgesetz den Flächentarifvertrag gefährdet, weil durch das Tarifeinheitgesetz ein kleinteiliger Wettbewerb um die Anwendbarkeit von Tarifverträgen in Betrieben entsteht (Stellungnahme vom 18. November 2014), und wie kann zukünftig überhaupt noch ein Flächentarifvertrag bei unterschiedlichen Mehrheitsverhältnissen in den Betrieben gelten?

28. Welche Vorteile bzw. Nachteile sieht die Bundesregierung für die Arbeitgeberseite, wenn zukünftig auf Betriebsebene Tarifeinheit, aber im Unternehmen Tarifpluralität besteht, insbesondere für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder im Bereich der Schulen?

#### Kooperationen, Gewerkschaftspolitik

29. Für wie realistisch hält die Bundesregierung die Aussage der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in einer dpa-Meldung vom 11. Dezember 2014, der „Entwurf stärke vielmehr die Kooperationen und gütliche Einigung bei Tarifkollisionen“, obwohl das Tarifeinheitengesetz nach Auffassung der Fragesteller die Mehrheitsgewerkschaften einseitig stärkt und in der Folge für die Minderheitsgewerkschaft überhaupt keine Notwendigkeit mehr besteht, sich auf gemeinsame Verhandlungsziele oder Kompromisse mit einer Minderheitengewerkschaft einzulassen?
30. Sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass Arbeitgeber der Mehrheitsgewerkschaft inhaltliche Angebote zulasten von wichtigen Anliegen der Minderheitengewerkschaften mit dem Ziel anbieten könnten, unliebsame Gewerkschaften zu schwächen und bisherige Kooperationen aufzulösen?  
Wenn nein, warum nicht?
31. Sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass die Gewerkschaften aufgrund des Tarifeinheitengesetzes insgesamt geschwächt werden, da sich bisherige Gewerkschaftsmitglieder abwenden und daraufhin der gewerkschaftliche Organisationsgrad weiter abnimmt, weil
- für Mitglieder einer Minderheitengewerkschaft der erwartete Erfolg in Form eines eigenen Tarifvertrags oder zumindest einer Kooperation auf Augenhöhe entfällt,
  - die stärkste Gewerkschaft im Betrieb, beispielsweise UFO (Unabhängige Flugbegleiter Organisation) bei der Lufthansa, entscheidet, auch ohne Mitglieder bei den Piloten für diese zu verhandeln und in der Folge z. B. die Vereinigung Cockpit an Bedeutung verliert,
  - für große Gewerkschaften aufgrund des Gebots der Tarifeinheit kein Anlass mehr besteht, auf die besonderen Anliegen der zahlenmäßig kleineren Beschäftigtengruppen einzugehen,
  - Beschäftigtengruppen, die sich nicht mehr von der zuständigen Gewerkschaft vertreten fühlen und der Wechsel zu einer Minderheitengewerkschaft ohne Einflussmöglichkeiten keinen Sinn macht, sich ganz aus den Gewerkschaften zurückziehen werden?
32. Kann nach Ansicht der Bundesregierung die Formulierung im Tarifeinheitengesetz, nach der Gewerkschaften in der Lage sein müssen, „durch das Ausüben von Druck auf den Tarifpartner zu einem Abschluss zu kommen“ (S. 12), dazu führen, dass eine bisher erfolgreich agierende Gewerkschaft mangels eines anwendbaren Tarifvertrags aufgrund des Tarifeinheitengesetzes ihren Gewerkschaftsstatus inklusive sämtlicher Beteiligungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verliert?

#### Feststellung Mitgliederzahlen

33. Werden nach Ansicht der Bundesregierung
- außertariflich Angestellte,
  - beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis,
  - ins Ausland entsandte Beschäftigte,

- d) Beschäftigte in Elternzeit,
- e) Beschäftigte, die seit Jahren krankgeschrieben sind,
- f) Gewerkschaftsmitglieder, die eintreten, weil Gewerkschaften Kurzmitgliedschaften, beitragslose oder kostengünstige Mitgliedschaften einführen,

als Gewerkschaftsmitglieder bei der Auszählung der Mehrheit im Betrieb berücksichtigt?

34. Wie beantwortet die Bundesregierung die Fragen des Deutschen Anwaltvereins zu den Ausführungen im Tarifeinheitsgesetz, dass einem Notar für die Zählung Mitgliederlisten vorgelegt werden: „Woher soll der Notar wissen, ob darin genannte Personen (noch) Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs sind? Schließlich: Soll der Notar etwa arbeitsrechtlich beurteilen, ob überhaupt auf den richtigen Betrieb abgestellt wird?“ (Ausschussdrucksache 18(11)250)?
35. Ist der Gesetzentwurf dahingehend auszulegen, dass die Notare bei den Gewerkschaften die notwendigen Informationen einholen, um die vorgelegten Mitgliederlisten zur Zählung der Mehrheit plausibel überprüfen zu können?
- Wenn ja,
- a) sind die Gewerkschaften dazu verpflichtet, dem Notar weitere Informationen über die auf den Listen genannten Gewerkschaftsmitglieder offenzulegen,
  - b) müssen die Gewerkschaften dazu bei allen Mitgliedern eine Genehmigung einholen,
  - c) wie wird mit Mitgliedern verfahren, die solch einer Genehmigung widersprechen,
  - d) soll der Nachweis der Mitgliedschaft beispielsweise mithilfe von Mitgliedsbeiträgen auf Kontoauszügen erfolgen, und
  - e) wie kann bei der notwendigen Überprüfung der Mitgliedschaft die informationelle Selbstbestimmung gewahrt bleiben?
36. Ist der Gesetzentwurf dahingehend auszulegen, dass die Notare bei den Beschäftigten die notwendigen Informationen einholen, um die vorgelegten Mitgliederlisten zur Zählung der Mehrheit plausibel überprüfen zu können?
- Wenn ja,
- a) in welcher Form sollen die Beschäftigten zu ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft befragt werden – telefonisch, schriftlich, per Hausbesuch,
  - b) sollen die Beschäftigten eidesstattliche Versicherungen abgeben, und
  - c) soll der Nachweis der Mitgliedschaft beispielsweise mithilfe von Mitgliedsbeiträgen auf Kontoauszügen erfolgen?
37. Wie kann die gerichtsfeste Überprüfung der Mitgliederlisten seitens der Notare unter Wahrung von Vertraulichkeit und informeller Selbstbestimmung konkret erfolgen, wenn die Fragen 35 und 36 verneint wurden?
38. Müssen die jeweiligen Mitgliederlisten der konkurrierenden Gewerkschaften nach Ansicht der Bundesregierung vom Notar komplett oder nur stichprobenhaft überprüft werden?
- a) Welcher Zeitraum steht den Notaren zur Verfügung, um die Mitgliederlisten von Betrieben mit 500, 1 000 oder mehr Beschäftigten zu überprüfen?



- b) Wenn Stichproben ausreichen, ab wie vielen festgestellten unrichtigen Angaben muss die gesamte Liste geprüft werden?
39. Wer bestimmt nach Auffassung der Bundesregierung den zuständigen Notar?
- a) Kann eine Gewerkschaft einen weiteren Notar mit der Mitgliederzählung beauftragen, wenn sie den Notar oder das Ergebnis der Mitgliederzählung nicht akzeptiert?
  - b) Ist die Entscheidung des Notars anfechtbar?
  - c) Darf das Arbeitsgericht die Richtigkeit der Feststellung des Notars gerichtlich überprüfen, respektive darf diese in einer weiteren Instanz überprüft werden?
40. Wie wird nach Ansicht der Bundesregierung verfahren, wenn sich eine Gewerkschaft der Mitgliederzählung entzieht, und wie lange wird nach Einschätzung der Bundesregierung eine gerichtliche Klärung dieser Situation voraussichtlich dauern?

#### Arbeitsgerichtsbarkeit

41. Trifft es zu, dass nach den im Tarifeinheitsgesetz vorgesehenen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Amtsermittlungsgrundsatz gilt – die Parteien die entsprechenden Tatsachen vortragen, Beweisthema und Beweismittel spezifiziert bezeichnen – und das Gericht dann aufgrund des § 83 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) verpflichtet ist, den Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln?
42. Welche Relevanz hat die Regelung des § 58 Absatz 3 – neu – ArbGG im Beschlussverfahren?
43. Ist es richtig, dass – sollte das Gericht den Weg über den Urkundenbeweis wählen – der Staat die Kosten für die notarielle Beurkundung zu tragen hat, die klagenden Parteien sich hingegen die Kosten für die notarielle Beurkundung ersparen können, wenn sie spezifiziert vortragen?
44. Ist das Gericht verpflichtet, den Weg über die notarielle Beurkundung zu wählen, oder kann es sich auch Mitgliederlisten der klagenden Parteien vorlegen lassen?
45. Ist nach Ansicht der Bundesregierung mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit eindeutig geklärt, wer die Kosten im Rahmen der Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft für Notare, Gerichte, also Gebühren und Auslagen, sowie für Entschädigungen für Zeugen und Sachverständige trägt?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja,

- a) welche Kosten tragen die Tarifpartner in welcher Höhe,
- b) welche Kosten werden die Bundesländer und somit die Steuerzahlenden zur Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft tragen müssen,
- c) mit wie vielen zusätzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren zur Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft rechnet die Bundesregierung in den nächsten Jahren,
- d) wie hoch beziffert die Bundesregierung die geschätzten durchschnittlichen Kosten für die Bundesländer für die Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft beispielsweise in Betrieben mit 500 und 1 000 Beschäftigten,

- e) mit welchen zusätzlichen Kosten für die Bundesländer rechnet die Bundesregierung insgesamt, und
  - f) sind die Bundesländer bereit, diese Kosten zu tragen?
46. Mit wie vielen weiteren arbeitsgerichtlichen Verfahren rechnet die Bundesregierung zur Lösung von
- a) Streitigkeiten um den Betriebszuschnitt,
  - b) Streitigkeiten, ob Arbeitskämpfe verhältnismäßig und erlaubt sind?
  - c) Mit welchen zusätzlichen Kosten rechnet die Bundesregierung für die Tarifpartner und insbesondere für die Länder in ihrer Funktion als Arbeitgeber?
47. Welchen herausragenden Nutzen sieht die Bundesregierung durch das Tarifeinheitsgesetz, und rechtfertigt dies materielle und verfahrensrechtliche Anwendungsprobleme, die zukünftig die arbeitsrechtliche Landschaft mit Rechtsunsicherheiten belasten könnten?

Berlin, den 14. Januar 2015

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**



