

# ASJ aktuell



**IN DER DISKUSSION** Tarifeinheitsgesetz - ab Seite 2

**IN AMT UND WÜRDEN** Der neugewählte ASJ-Landesvorstand - ab Seite 9

**IM RÜCKBLICK** ASJ-Gremien im Bund - ab Seite 12

## SCHWERPUNKTTHEMA TARIFEINHEITSGESETZ DIE NEUE AUSGABE VON ASJ AKTUELL IST DA

Liebe Genossinnen und Genossen,  
liebe Leserinnen und Leser,

die ASJ Bad Württemberg möchte Euch/Sie in der ersten diesjährigen Ausgabe des ASJ aktuell insbesondere über die Hintergründe des kommenden **Tarifeinheitsgesetzes** informieren sowie einen Überblick über die aktuellen Diskussionen zu diesem Thema verschaffen. Grundlage hierfür stellt der aktuelle Referentenentwurf dar. Da wir wissen, dass die Debatte hierzu in SPD - wie auch in ASJ-Kreisen - kontrovers geführt wird, haben wir uns in diesem Fall dazu entschlossen, den Gesetzesentwurf gleich aus drei unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Obwohl die drei Stimmen aus unterschiedlichen Bereichen kommen, können sie kaum abschließend das allgemeine Meinungsbild darstellen – der Grund dafür ist, dass selbst innerhalb der klassischen „Lager“ verschiedenste Positionen und ungewohnte Meinungscoalitionen bestehen: So sind sich selbst die DGB Gewerkschaften bei der Bewertung des Gesetzesentwurfes nicht einig.

Umso besser eignet sich das Thema um aufzuzeigen, wie auf Basis unseres gemeinsamen sozialdemokratischen Grundverständnisses Meinungsverschiedenheiten transparent gelebt und sachlich ausgefochten werden können.

**Ein Schritt zurück - wer oder was ist die ASJ und was macht sie?**

Neben der näheren Beleuchtung dieses aktuellen Themas möchten wir darüber hinaus die Gelegenheit ergreifen, um Euch/Sie über den neuen Landesvorstand zu informieren und Werbung eigener Sache zu betreiben. Aus diesem Grunde seien an dieser Stelle zunächst ein paar Worte zu unserem Selbstverständnis gesagt:

„ASJ“ steht für die seit 1954 bestehende Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen inner-

weiter auf Seite 2



Michael Rajkowski

### IN DIESER AUSGABE

Vorwort	Seite 1-2
Schwerpunktthema Tarifeinheitsgesetz - Meinungen und Einschätzungen von Dr. Eberhard Natter	Seite 2-4
Lars Naumann	Seite 4-7
Roman Romanowski	Seite 7-8
ASJ-Landeskonferenz 2014	Seite 8-9
Who is who - Der neue ASJ-Landesvorstand	Seite 9-11
Aus dem ASJ-Bundesvorstand	Seite 12
ASJ-Bundesausschuss tagte in Brüssel	Seite 12
Impressum	Seite 12

nerhalb der SPD. Das primäre Arbeitsfeld der ASJ ist die Rechtspolitik. Es geht uns darum, Grund- und Freiheitsrechte aller Bürgerinnen und Bürger zu bewahren und zu deren besserer Verwirklichung beizutragen. Dazu formulieren wir eigene Standpunkte zu rechtspolitischen Fragen und mischen uns gegebenenfalls in Innen- und Justizpolitik auf Landes- und Bundesebene ein. Wir verstehen uns somit als „rechtspolitisches Gewissen“ der SPD und als fachliche Ratgeber in rechtspolitischen Themen. Da all dies vom Einsatz ehrenamtlicher Mitglieder abhängig ist, freuen wir uns über jede und jeden, die/der aktiv an diesen Zielen mitarbeiten möchte! Eine Mitarbeit ist dabei auch ohne SPD-Mitgliedschaft möglich.

#### Wie sieht die konkrete Arbeit aus?

Im Grunde genommen ist unser Arbeitsansatz sehr einfach - wir diskutieren aktuelle rechtspolitische Fragen vorwiegend in unseren öffentlichen Sitzungen und Veranstaltungen (mit und ohne internen und externen Referenten) und formulieren sodann unsere eigenen Standpunkte. Wir geben Hinweise und Empfehlungen zu aktuellen Themen bzw. formulieren, wo nötig, eigene Gesetzesvorschläge oder arbeiten zumindest an diesen mit.

#### Wie ist die ASJ in Baden Württemberg aufgestellt?

Um sich einen guten Überblick über den im November 2014 neu gewählten Landesvorstand verschaffen zu können, findet Ihr/finden Sie in diesem Heft eine kurze Vorstellung seiner Mitglieder.

#### Unser aktueller thematischer Schwerpunkt im Jahr 2015

Für das Jahr 2015 haben wir uns vorgenommen uns des Leitthemas „Datenschutz, Big Data und Überwachung“ sowohl von öffentlich-rechtlicher, als auch von zivilrechtlicher Seite anzunehmen. Dies soll auch das Schwerpunktthema unserer Klausurtagung darstellen, die am ersten Maiwochenende (02./03.05.2015) in Tübingen stattfinden wird. Bei Interesse an der Teilnahme daran kann Frau Dr. Gudrun Igel-Mann kontaktiert werden.

Abschließend wünsche ich Euch/Ihnen im Namen der ASJ-Baden-Württemberg eine spannende Lektüre - die vielleicht auch die Lust zur Mitarbeit in unserer Arbeitsgemeinschaft weiter steigert.

**Michael Rajkowski**

ASJ-Landesvorsitzender

## TARIFEINHEITSGESETZ - UM WAS GEHT ES?

### EINSCHÄTZUNG ZUM GESETZENTWURF

Am 5. März 2015 hat der Deutsche Bundestag den Entwurf der Bundesregierung eines **Gesetzes zur Tarifeinheit** (Tarifeinheitgesetz) in erster Lesung beraten. Damit will die Koalition eines der umstrittensten arbeitsrechtlichen Vorhaben aus der Koalitionsvereinbarung umsetzen. Um was geht es?

#### Grundsatz der Tarifeinheit

Bis zum Jahr 2010 galt in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte der Grundsatz: „**Ein Betrieb - ein Tarifvertrag**“. Aufgrund der starken Stellung der DGB-Gewerkschaften spiegelte dieser Grundsatz auch lange Zeit die betriebliche Praxis wider. Verschiedene Umstände führten aber in der letzten Zeit zu einer Erosion des Grundsatzes der Tarifeinheit. Einer davon resultierte aus Auflösungserscheinungen des sogenannten Industrieverbandsprinzips, verursacht durch das Erstarken bzw. die Entstehung kleiner Berufsgruppengewerkschaften.

Die Folge waren **Tarifpluralitäten**. Eine Tarifpluralität liegt vor, wenn der Arbeitgeber für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe an **zwei** Tarifverträge gebunden ist, der jeweilige Arbeitnehmer aber nur an **einen** Tarifvertrag. Das klassische Beispiel sind die Lokführer: Diese sind entweder in der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) oder in der Gewerkschaft der Lokführer (GDL) organisiert. Die Deutsche Bahn hat mit beiden Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen. Nun stellt sich die Frage: Gilt für die Lokführer der Tarifvertrag der EVG oder derjenige der GDL oder gelten beide Tarifverträge im Betrieb nebeneinander?

Die bisherige Rechtsprechung löste eine solche Tarifpluralität nach dem **Grundsatz der Spezialität** aus. Es wurde ge-

fragt, welcher Tarifvertrag dem Betrieb am nächsten steht. Bereits diese Frage war nicht einfach zu beantworten. Besonders problematisch war aber die Rechtsfolge, dass die an den „verdrängten“ Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer in einen tariflosen Zustand gerieten. Trotz dieser Probleme hielt das Bundesarbeitsgericht jahrzehntelang am Grundsatz der Tarifeinheit fest. Dieser Grundsatz war zwar nicht ausdrücklich im Tarifvertragsgesetz verankert. Das Bundesarbeitsgericht betrachtete ihn jedoch als Ausdruck des tariflichen Ordnungsprinzips. Damit füllte das Gericht praktisch eine von ihm angenommene gesetzliche Regelungslücke durch Richterrecht.

#### Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit

Mit **Urteilen vom 07.07.2010** (4 AZR 537/08 und 4 AZR 549/08) gab das Bundesarbeitsgericht die frühere Rechtsprechung auf. Die Rechtsprechungsänderung kam nicht überraschend. Das Bundesarbeitsgericht hatte sie bereits mit Beschluss vom 27.01.2010 angekündigt. Es meinte nun, es könne keine planwidrige Regelungslücke im Gesetz erblicken. Die Voraussetzungen für eine Rechtsfortbildung lägen nicht vor. In der Praxis seien keine unüberwindbaren praktischen Schwierigkeiten mit konkurrierenden Gewerkschaften entstanden. Gegebenenfalls sei die Gewerkschaftskonkurrenz eine Frage, die das Streikrecht zu lösen habe.

So weit, so gut: An dieser Stelle hielt das Bundesarbeitsgericht aber nicht inne. Es führte weiter aus, die frühere Rechtsfortbildung sei auch mit dem **Grundrecht der Koalitionsfreiheit** nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar. Die Verdrängung eines Tarifvertrags bedeute einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit. Dieser Eingriff sei nicht gerechtfertigt,

weil es keine Anhaltspunkte für eine Bedrohung der Tarifautonomie gebe. Eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens setze nicht zwingend die Einheitlichkeit der tariflichen Regelungen voraus.

### Weitere Entwicklung

Die neue Rechtsprechung war geradezu eine „Steilvorlage“ für die sogenannten **Spartengewerkschaften**. Sparten-gewerkschaften sind Gewerkschaften, in der sich nur bestimmte Berufsgruppen organisieren, so zum Beispiel die Ärzte im Marburger Bund, die Piloten in der Vereinigung Cockpit, die Flugbegleiter in der Gewerkschaft UFO, die Fluglotsen und das Vorfeldpersonal in der Gewerkschaft GDF und das Fahrpersonal in der Gewerkschaft GDL. Oft handelt es sich um Berufsgruppen in Schlüsselpositionen. Die Sparten-gewerkschaften verfügen zwar über verhältnismäßig wenige Mitglieder. Aufgrund ihres hohen Organisationsgrads besitzen sie aber eine erhebliche Durchsetzungsfähigkeit. Dies führte zu Konflikten mit den DGB-Gewerkschaften, zuletzt beim Streik der Lokführer im Herbst 2014.

Die etablierten Verbände nahmen die Rechtsprechungsänderung nicht kampflos hin. Bereits im Juni 2010 kam zu einer auf den ersten Blick bemerkenswerten Koalition: BDA und DGB verständigten sich auf ein gemeinsames **Positionspapier**. Hiernach sollte der Grundsatz der Tarifeinheit durch Gesetz wieder hergestellt werden. Neu war, dass die Auflösung von Tarifpluralitäten nicht nach dem Grundsatz der Spezialität, sondern nach dem **Mehrheitsprinzip** erfolgen sollte. Während der Laufzeit des maßgebenden Tarifvertrags sollte die Friedenspflicht für alle Gewerkschaften gelten. Allerdings sollte es möglich bleiben, sich durch Absprachen unter den Gewerkschaften auf eine Tarifpluralität verständigen.

Verständlicherweise gab und gibt es noch immer gegen diese Pläne heftige Kritik von den Sparten-gewerkschaften. Diese fürchten um ihre Existenz. Aber auch innerhalb der DGB-Gewerkschaften findet das gemeinsame Positionspapier nicht einhellige Zustimmung. So wird die gemeinsame Initiative von BDA und DGB etwa von der Gewerkschaft ver.di nicht unterstützt.

### Gesetzentwurf vom 20.02.2015

Mittlerweile ist der Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 20.02.2015 in den Bundestag eingebracht worden (Drucksache 18/4062). Der Entwurf greift in weiten Teilen die Vorstellungen von BDA und DGB auf. Der wesentliche Inhalt des Entwurfs lässt sich kurz wie folgt wiedergeben:

- Die Tarifvertragsparteien haben nach wie vor die Möglichkeit, durch **Absprachen** Tarifikollisionen zu vermeiden, etwa durch Bildung von Tarifgemeinschaften oder Abschluss von inhaltsgleichen Tarifverträgen.
- Der Grundsatz der Tarifeinheit soll **subsidiär** als Kollisionsregel eingreifen.
- Die Auflösung von Tarifikollisionen soll durch das **betriebsbezogene Mehrheitsprinzip** erfolgen. Es soll der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft angewandt werden, die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die meisten Mitglieder im Betrieb hat.



Bundesministerin Andrea Nahles

- Minderheitsgewerkschaften haben das Recht, bei Verhandlungen des Arbeitgebers mit der Mehrheitsgewerkschaft **angehört** zu werden. Außerdem können Minderheitsgewerkschaften eine sogenannte **Nachzeichnung** des mit der Mehrheitsgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrags verlangen, um ihre Mitglieder vor einem tariflosen Zustand zu schützen.
- Darüber, welche Gewerkschaft die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb ist, sollen die **Arbeitsgerichte** entscheiden.

### Bewertungen des Gesetzentwurfs

BDA und DGB haben sich naturgemäß im Wesentlichen zustimmend zu dem Gesetzentwurf geäußert. Bei den Sparten-gewerkschaften stößt der Gesetzentwurf ebenso naturgemäß auf erbitterten Widerstand. Aber auch die Gewerkschaft ver.di hat den Gesetzentwurf abgelehnt, weil sie Gefahren für das Streikrecht sieht. Von der Rechtsanwaltschaft werden verfassungsrechtliche Bedenken geäußert. Der Deutsche Richterbund fordert statt dem Tarifeinheitsgesetz ein Arbeitskämpfungsgesetz. Eine Reihe von juristischen Autoren stößt in dasselbe Horn.

Die **ASJ-Bundeskonzferenz** hat sich im November, also noch vor der Veröffentlichung des Referentenentwurfs im Grundsatz positiv zum Grundsatz der Tarifeinheit positioniert. Sie hat dennoch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales aufgefordert, auf die Vorlage eines Gesetzentwurfes zu verzichten. Dieser Beschluss ist angesichts der vorliegenden Koalitionsvereinbarung durchaus bemerkenswert. Der ASJ-Bundesvorstand meint, der Gesetzentwurf zielt darauf ab, das Streikrecht zu beschränken und die Gewerkschaften „an die Kette zu legen“.

### Eigene Bewertung

Ich möchte den vorliegenden Gesetzentwurf nicht in seinen Details, die im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens noch unbedingt überdacht werden sollten, sondern nur in seiner **grundsätzlichen politischen Ausrichtung** bewerten. Bei der geplanten Regelung zur Tarifeinheit geht es im Grunde genommen um die „alte“ Frage: Wieviel Freiheit darf sein? Wieviel Regulierung ist notwendig? Dazu bedarf es einer Rückbesinnung auf den **Zweck der Tarifautonomie**. Bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen hat der Staat seine Normsetzungsbefugnis weit zurückgenommen. Er hat diese Befugnis an die Tarifvertragsparteien

delegiert, damit diese eine autonome „sinnvolle“ Ordnung des Arbeitslebens verwirklichen sollen. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG gilt aber nicht schrankenlos: Der Gesetzgeber kann die Koalitionsfreiheit ausgestalten. Der damit zwangsläufig verbundene Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit muss allerdings erforderlich und verhältnismäßig sein.

Um es - zugespitzt - auf den Punkt zu bringen: Es geht hier nicht um die Betätigungsfreiheit von „Kleintierzüchtervereinen“, sondern um die Betätigungsfreiheit von Verbänden, die **anstelle des Staates** Normen für Arbeitsverhältnisse setzen. Eine sinnvolle Normsetzung setzt voraus, dass die geltenden Regelungen aufeinander abgestimmt sind. An einen solchen Zustand haben wir uns aufgrund der Tarifführerschaft der DGB-Gewerkschaften gewöhnt. Was ist aber, wenn die Zersplitterung der Tarifvertragslandschaft aufgrund der Gewerkschaftskonkurrenz zunimmt? Soll der im Marburger Bund organisierte Arzt das OP-Team vorzeitig verlassen dürfen, weil seine Schichtzeit endet, während die Schichtzeit der in der Gewerkschaft ver.di organisierten Ärzte noch andauert? Das Beispiel zeigt, dass nur aufeinander abgestimmte Tarifnormen eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens herstellen können.

Es sprechen daher gute Gründe für eine **Wiederherstellung** des Grundsatzes der Tarifeinheit, sofern sich die beteiligten Gewerkschaften nicht untereinander verständigen. Tarifeinheit verhindert Normenwildwuchs. Tarifeinheit verhindert außerdem, dass Machtkämpfe zwischen den Gewerkschaften mit den Mitteln des Arbeitskampfes ausgetragen werden. Der Gesetzentwurf ist im Grunde genommen ein – letzter - Appell an die Verbände, Tarifkollisionen autonom zu vermeiden. Lediglich dann, wenn sich die Verbände nicht verständigen, will der Gesetzgeber subsidiär eingreifen. Ich bin zuversichtlich, dass es zu solchen Verständigungen kommen wird. Eine Großgewerkschaft ist gut beraten, sich mit einer Spartengewerkschaft zu verständigen, wenn sie für deren Mitglieder nicht attraktiv ist.

Den Vorwurf der **Verfassungswidrigkeit** des Gesetzentwurfs sehe ich mit Gelassenheit. Die in diesem Zusammenhang zitierte Begründung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2010 befasst sich mit der Zulässigkeit einer richterlichen Rechtsfortbildung, nicht mit den verfassungsrechtlichen Grenzen, die für den Gesetzgeber gelten. Der Gesetzgeber genießt eine weitreichende Einschätzungsprärogative. Dies bedeutet, die Prognose des Gesetzgebers

zu den befürchteten negativen Folgen von Tarifpluralitäten nur einer eingeschränkten verfassungsrechtlichen Kontrolle unterliegt.

In dieser Hinsicht liest sich die Gesetzesbegründung wie eine vorweggenommene Verteidigung gegen die angekündigten Verfassungsbeschwerden der Spartengewerkschaften. So wird in der Gesetzesbegründung ausgeführt, Tarifpluralitäten führten zu Verteilungskämpfen innerhalb der Belegschaften. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit werde gefährdet, weil die meist in Schlüsselpositionen tätigen Mitglieder von Spartengewerkschaften Verhandlungsergebnisse erstreiken könnten, die von den anderen Arbeitnehmern weder als verteilungs- noch als leistungsgerecht empfunden würden.

### Einschränkung des Streikrechts?

Ernst zu nehmen ist der Einwand, der Entwurf habe mittelbare Auswirkungen auf das **Streikrecht**. Diese Auswirkungen lassen sich in der Tat nicht von der Hand weisen: Ein Tarifvertrag, der nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer im Betrieb gelten wird, kann wohl nicht erstreikt werden. **Aber:** Die Ablehnung des Gesetzentwurfs ist „Wasser auf den Mühlen“ derjenigen, die seit Jahren eine Einschränkung des Streikrechts kraft Gesetzes fordern. Entsprechende Gesetzesvorschläge, vor allem zum Bereich der Daseinsvorsorge, liegen bereits vor. Der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit enthält dagegen nur einen sehr behutsamen Eingriff in das Streikrecht (der Minderheitsgewerkschaften). Die Mehrheitsgewerkschaft wird immer streiken können, um die Interessen der Mehrheit der Arbeitnehmer durchzusetzen. Die Auffassung, der Gesetzentwurf ziele darauf ab, die Gewerkschaften „an die Kette zu legen“, geht an der Zielsetzung des Entwurfs vorbei.

Dr. Eberhard Natter



## DER GESETZENTWURF ZUM TARIFEINHEITSGESETZ EINE KRITISCHE BETRACHTUNG

Am 05.03.2015 hat der Bundestag den Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz (DRS 18/4062) in 1. Lesung beraten. Er wurde anschließend an die zuständigen Ausschüsse verwiesen. Schon zuvor hatte der Bundesrat am 06.02.2015 keine Einwände gegen den Gesetzentwurf erhoben. Da die die Regierungskoalition tragenden Fraktionen annähernd einheitlich hinter dem Gesetzentwurf stehen, geht man davon aus, dass eine Verabschiedung des Gesetzes und dessen Inkrafttreten noch im Som-

mer des laufenden Jahres erfolgen werden. Zudem ist zu erwarten, dass der vorliegende Gesetzentwurf im Rahmen des parlamentarischen Prozesses keine großen Veränderungen mehr erfahren wird. Aus aktuellen Äußerungen verschiedener Parlamentarier der Regierungskoalition lässt sich allenfalls entnehmen, dass lediglich noch geringe Änderungen vorgenommen werden sollen.

Aktuell wäre es aber noch nicht zu spät, das Gesetzgebungsvorhaben zu stoppen. Denn mit Prof. Ulrich Preis ist davon auszugehen, dass das „Tarifeinheitsgesetz scheitern wird“. Es ist schlicht ungeeignet und unzulänglich, um die gesetzgeberisch angestrebten Ziele zu erreichen. Die Praxis könnte sich zudem glücklich schätzen, wenn das Gesetz einer frühzeitigen verfassungsgerichtlichen Überprüfung nicht standhalten würde.

### 1. Ist das Tarifeinheitsgesetz verfassungswidrig?

Diese Frage soll nicht im Fokus der vorliegenden Betrachtung stehen, sondern die Regelungen des Gesetzes im Hinblick auf die erstrebten Ziele. Zum aktuellen Gesetzentwurf, dem Referentenentwurf und zum vorhergehenden gemeinsamen Entwurf von BDA und DGB liegen eine kaum mehr überschaubare Anzahl von Gutachten und Stellungnahmen zur verfassungsrechtlichen Beurteilung vor. Die Autoren und Verbände kommen meist zu dem von ihnen jeweils zu erwartenden Ergebnis. Unterschiedlich wird insbesondere die Frage beurteilt, ob es sich bei der im Gesetzentwurf vorgesehenen obligatorischen Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip (vgl. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG-E) um einen Eingriff in Art 9 Abs. 3 GG, oder lediglich um eine Ausgestaltung des Grundrechts handelt und ob ein eventueller Grundrechtseingriff durch ein legitimes Regelungsziel unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt werden kann. Welche Rechtsauffassung zutreffend ist, wird am Ende wohl das Bundesverfassungsgericht entscheiden. Am Rande sei noch angemerkt, dass im Auftrag der Abgeordneten **Beate Müller-Gemecke** (Grüne) der (unparteiische) wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages Anfang Februar 2015 ein Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes erstattet hat. Das von einer Veröffentlichung ausgeschlossene Gutachten kommt nach Verlautbarungen der Abgeordneten in der Presse offenbar zum Ergebnis, dass das Tarifeinheitsgesetz einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG darstellt und eine ausreichende Rechtfertigung hierfür nicht gegeben sei.

### 2. Regelungszweck und Inhalt des Tarifeinheitsgesetzes

Der Gesetzentwurf benennt als Regelungsziel die Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Das wird vom Gesetzgeber als notwendig angesehen. Als Problem wird herausgestellt, dass nach Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit durch das BAG für dieselbe Beschäftigengruppe unterschiedliche Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gleichzeitig zur Anwendung gelangen könnten. Nach Ansicht des Gesetzgebers soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch solche Tarifkollisionen so schwer beeinträchtigt sein, dass Gewerkschaften den ihnen übertragenen und im allgemeinen Interesse liegenden Aufgaben der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden können. Der Gesetzgeber sieht sich deshalb dazu verpflichtet „Tarifkollisionen nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufzulösen, wenn die Gewerkschaften die zwischen ihnen bestehenden Interessenkonflikte autonom nicht zu einem Ausgleich bringen können.“ Diese obligatorische Tarifeinheit ist als Kollisionsregel ausgestaltet. Sie soll nur subsidiär greifen. Tarifvertragsparteien können (wie bisher schon) Tarifkollisionen autonom u.a. durch folgende Maßnahmen ausschließen (vgl. hierzu **Düwell, jurisPR-ArbR 5/2015**):

- die Gewerkschaften stimmen ihre jeweiligen Zuständigkeiten und Tarifverträge für verschiedene Arbeitnehmergruppen ab (sog. gewillkürte Tarifpluralität),
- die Gewerkschaften verhandeln gemeinsam ihre Tarifverträge in einer Tarifgemeinschaft,
- die Gewerkschaften schließen inhaltsgleiche Tarifverträge, ohne in einer Tarifgemeinschaft verbunden zu sein,
- eine Gewerkschaft zeichnet den Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft nach (sog. Anschlusstarifvertrag),
- innerhalb eines Zusammenschlusses mehrerer Gewerkschaften werden wie beim DGB verbandsinterne Konfliktlösungsverfahren genutzt,
- eine Gewerkschaft gestattet die Ergänzung ihres Tarifwerks durch tarifvertragliche Regelungen einer anderen Gewerkschaft.

Nur wenn auf diesem Weg keine autonome Lösung zwischen konkurrierenden Gewerkschaften erzielt werden kann, bestimmt § 4a Abs. 2 TVG-E, dass sich am Ende der Tarifvertrag der Gewerkschaft durchsetzt, die bei Abschluss des letzten Tarifvertrages der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.

### 3. Mangelnde paritätische Verhandlungsmacht der „Minderheitengewerkschaft“

Die Betonung des Gesetzgebers im Hinblick auf die Subsidiarität der obligatorischen Tarifeinheit ist fadenscheinig. Selbstverständlich hat der vorgegebene gesetzgeberische Konfliktlösungsmechanismus bereits erhebliche Auswirkungen auf die vorgeschalteten Verhandlungen bzw. die jeweilige Verhandlungsmacht zwischen konkurrierenden Gewerkschaften. Wenn nämlich klar ist, dass am Ende die „Mehrheitengewerkschaft“ sich durchsetzen wird, insbesondere bei einer klaren Disparität im Betrieb, kann diese die um eine Zuständigkeitsabgrenzung „bettelende“ Minderheitengewerkschaft schlicht „am langen Arm verhungern lassen“ (vgl. hierzu **Greiner, RdA 2015, 36 ff.**). Auch verfassungsrechtlich ist das nicht unbedenklich (vgl. **Greiner, a.a.O.** unter Hinweis auf **BVerfGE 89, 214, 299 ff.**).

### 4. Die Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip ist kein Mittel zur Stabilisierung des Tarifsystems

Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip wird zu einem verschärften Gewerkschaftswettbewerb führen. Denn naturgemäß werden konkurrierende Gewerkschaften, insbesondere bei unklarer Parität im Betrieb, erstreben am Ende eine Mehrheit der organisierten Mitglieder hinter sich zu haben. Mithin wird das Tarifeinheitsgesetz in diesen Fällen auch keine Streiks verhindern, sondern solche geradezu provozieren. Wer Mitglieder hinter sich scharen möchte, muss ja gerade Arbeitnehmer von seiner Durchsetzungs- und Kampfkraft überzeugen. Auch die Ausweitung der Zuständigkeiten wird vor diesem Hintergrund für die bisherigen Berufsgewerkschaften geradezu existentiell werden, was man aktuell bereits an der Auseinandersetzung bei der Deutschen Bahn AG sieht. Erst nach Abschluss der Tarifverhandlungen mit sämtlichen im Betrieb konkurrierenden Gewerkschaften wird letztlich „abgerechnet“ und

geklärt, ob das jeweils Erklärte nun auch gilt. **Preis** stellt in der im Internet veröffentlichten Fassung seines Vortrags beim D.A.i vom 07.11.2014 sogar in Abrede, dass sich die Mehrheitengewerkschaft bei einem knapp errungenen Tarifabschluss überhaupt freuen kann, wenn dieser etwas schlechter sein sollte, als der der unterlegenen Minderheitengewerkschaft. Denn die nächste Tarifeinmünderssetzung dürfte dann umso härter werden und die bisherige Mehrheitengewerkschaft hätte zudem zu befürchten, dass ihr Mitglieder und damit die Mehrheit verloren gehen.

Eine weitere Folge der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip liegt in der Gefahr, dass Flächentarifverträge zahlreiche Durchbrechungen erfahren werden (vgl. insoweit zuletzt u.a. **Däubler, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz** für die Fraktion DIE LINKE vom 09.01.2015). Insbesondere in Betrieben mit geringem Organisationsgrad ist zu befürchten, dass eine an sich mitgliederschwache Organisation, die in der Branche eine eher unbedeutende Rolle spielt, plötzlich die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb stellt. Problematisch ist insoweit, dass der Gesetzentwurf lediglich auf die „relative Mehrheit“ im Betrieb abstellt (zur Kritik hieran vgl. auch **Greiner, a.a.O.**). Außerdem ist in solchen Fällen zu befürchten, dass der Arbeitgeber einigen ihm wohlgesonnenen Arbeitnehmern nahe legt, sich der für ihn „pflegeleichteren“ Gewerkschaft anzuschließen, um so Einfluss auf den zur Geltung bringenden Tarifabschluss zu nehmen. Sollte dies dem Arbeitgeber nicht möglich sein, bietet ihm das Abstellen auf den Betrieb jedenfalls auch die Möglichkeit, die Betriebe seines Unternehmens so „zuzuschneiden“, dass die ihm genehmen Mehrheiten zu Stande kommen. Er hat ferner die Möglichkeit mit der Mehrheitengewerkschaft Organisationstarifverträge nach § 3 BetrVG zu schließen und nahezu beliebige Betriebsstrukturen zu schaffen.

Der Gesetzgeber nimmt also mit dem Abstellen auf den Betrieb sehenden Auges in Kauf, dass zukünftig ein noch stärkerer tarifvertraglicher Fleckenteppich entsteht. Das betrifft nicht nur Unternehmen mit verschiedenen Betrieben, sondern auch Firmentarifverträge, die je nach Mehrheitsverhältnissen Flächentarifverträge verdrängen können. Man erkaufte sich die Tarifeinheit im Betrieb mit dem Risiko einer steigenden Tarifpluralität im Unternehmen. Das kann im Grunde nicht gewollt sein.

Vollkommen ungeklärt sind auch noch sämtliche Fragen im Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln. Wie ist z.B. eine Bezugnahmeklausel eines nichtorganisierten Arbeitnehmers zu bewerten, die auf einen nicht mehr anwendbaren „Minderheitentarifvertrag“ verweist? Dem neuen Tarifvertrag könnte insoweit nur im Rahmen des Günstigkeitsprinzips Geltung verschafft werden. Bekanntlicherweise ist das seither schon schwieriges rechtliches Unterfangen (Stichwort: Sachgruppenvergleich). Die praktische Bedeutung dürfte aber zukünftig zunehmen.

##### 5. Minderheitenrechte der Minderheitengewerkschaft

Die Minderheitenrechte der unterliegenden konkurrierenden Gewerkschaft sind im Gesetzentwurf überaus gering ausgeprägt. Minderheitengewerkschaften dürfen vor dem Tarifabschluss mit der Mehrheitengewerkschaft lediglich

Bedenken gegenüber dem Verhandlungspartner äußern; verhindern können sie den Abschluss nicht. Einen tariflosen Zustand der Mitglieder der Minderheitengewerkschaft begegnet man mit der eingeräumten Möglichkeit einer Nachzeichnung des Tarifvertrages der Mehrheitengewerkschaft (vgl. § 4a Abs. 4 TVG-E). Das Nachzeichnungsrecht entsteht aber nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung nur, wenn tatsächlich zwischen Arbeitgeber und Minderheitengewerkschaft auch ein Tarifvertrag zustande gekommen ist, der dann aufgrund der Tarifkollision verdrängt wird. Sollte jedoch die Rechtsprechung aus § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG-E den Schluss ziehen, dass bereits der Arbeitskampf einer Minderheitengewerkschaft wegen der zu erwartenden anschließenden Verdrängung ihres Tarifvertrages unzulässig ist, könnte ein solcher Tarifvertrag noch nicht einmal erstritten werden, womit auch das Nachzeichnungsrecht entfallen würde.

##### 6. Feststellung der Mehrheitengewerkschaft im Betrieb

Diese Aufgabe weist der Gesetzgeber der Arbeitsgerichtsbarkeit zu, die auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrages tätig wird. Den Tarifvertragsparteien ist es aber unbenommen auch keinen Antrag zu stellen. Was gilt eigentlich in diesem Fall? Eine der konkurrierenden Gewerkschaften wird vermeintlich die „Mehrheitengewerkschaft“ sein, weshalb dem Grunde nach deren Tarifvertrag den der anderen Gewerkschaft kraft Gesetzes verdrängen müsste. Aber weil gerade die Feststellung unterbleibt, wer „Mehrheitengewerkschaft“ ist, müsste wohl Tarifpluralität gelten.

Im arbeitsgerichtlichen Prozess soll es den konkurrierenden Gewerkschaften möglich sein, ihre Mitgliederstärke im Betrieb durch notarielle Urkunde nachzuweisen. D.h. einem Notar wird die Prüfung derselben überantwortet. Zu beidem ist er nicht, denn die Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters ist gar nicht einfach festzustellen. Bekanntlich stellen Unternehmen Mitarbeiter meist nicht betriebsbezogen, sondern unternehmensbezogen ein und erhalten sich die Möglichkeit für deren Versetzungen. Vielfältige weitere Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang. Hier seien nur ein paar genannt (vgl. im Übrigen u.a. **Däubler, a.a.O., Preis a.a.O.**): Welche Unterlagen hat sich der Notar für seine Feststellung vorlegen zu lassen? Kann ihm auch eine rechtliche Subsumtion hierzu übertragen werden, wie z.B. zur Frage, ob Gewerkschaftsmitglieder mitzuzählen sind, die gar nicht vom konkreten Tarifvertrag erfasst werden, oder wie sind außertarifliche angestellte Gewerkschaftsmitglieder zu behandeln? Sind „Karteileichen“ einer Gewerkschaft, Leiharbeiter, beurlaubte, freigestellte und Mitarbeiter in Elternzeit und ins Ausland entsandte Mitarbeiter mitzuzählen, etc.?

Es liegt auf der Hand, dass ein solches notarielles Feststellungsverfahren durchaus zeitintensiv sein kann, ohne dass der Gesetzesentwurf irgendetwas dazu enthält, welcher Tarifvertrag in dieser Zeit anzuwenden wäre. Sollte die Auseinandersetzung sogar einen Flächentarifvertrag betreffen, der sich auf mehrere 100 Betriebe erstrecken kann, erscheint es annähernd aussichtslos, dass zeitnah entsprechend gerichtsfeste Feststellungen getroffen werden können.

## 7. Schlussbemerkung

Nach alledem wird bereits deutlich, dass der Gesetzentwurf zum Tarifeinheitsgesetz vollkommen unzulänglich ist und entgegen seiner Zielsetzung in Betrieben und Unternehmen konfliktverschärfend wirken wird. Zudem konnte der Gesetzgeber bis heute nicht belegen, dass die seit 2010 vom BAG aufgebene Tarifeinheit tatsächlich im nennenswerten Umfang zu den in der Begründung des Gesetzentwurfes hervorgehobenen Schwierigkeiten in den betroffenen Unternehmen geführt hat. Das Gesetz wird insgesamt erheblich mehr Probleme schaffen als lösen. Das Tarifeinheitsgesetz löst auch nicht die eigentlichen Probleme der Auswirkungen von Arbeitskämpfen in den Kernbereichen der Daseinsvorsorge. Es bleibt mithin nur der Appell an den Gesetzgeber, sich endlich diesem eigentlichen Problem zuzuwenden. Hierzu gibt es bereits verschiedene interessante Vorschläge. Art 9 Abs. 3 GG dürfte es z.B. nicht entgegenstehen, wenn der Gesetzgeber hierfür u.a. Schlichtungsverfahren einführt. Diese rechtspolitische De-

batte sollte der Gesetzgeber nicht länger scheuen. Gerade auch im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wäre eine entsprechende gesetzliche Regelung die erheblich mildere Maßnahme, als der überschießende Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG durch das Tarifeinheitsgesetz, der flächendeckend alle Tarifbereiche betreffen kann.

Lars Naumann



## TARIFEINHEITSGESETZ

### KEIN GOLDENER WURF, ABER AUCH KEIN SCHUSS DANEBEN

#### Tarifautonomie ist mehr als „Jeder holt für sich das Meiste“

Die Tarifeinheit hat für die Gewerkschaften zunächst eine politische Dimension. Sie ist ein wesentlicher Grundsatz für die Einheitsgewerkschaften als Folge der historischen Erfahrungen in der deutschen Arbeiterbewegung. Es ist das Gegenmodell zu einer zersplitterten Gewerkschaftslandschaft aus Berufs-, Sparten- und Richtungsgewerkschaften. In der DGB-Satzung ist die Tarifeinheit als Organisationsprinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ festgeschrieben. Unter diesem Gesichtspunkt verfolgt die Koalitionsfreiheit den Zweck, die Aufhebung des Wettbewerbs der Arbeitnehmer untereinander, indem sie gemeinsam verhandeln (Otto Ernst Kempfen). „Funktionseliten“ hingegen streben Abschlüsse an, die selten der Gesamtbelegschaft dienen und über dem Niveau der Tarife der für alle Beschäftigtengruppen einer Branche agierenden DGB-Gewerkschaft liegen. Das widerspricht dem Solidaritätsgedanken der Gewerkschaftsbewegung.

#### BAG-Rechtsprechung mit „Schönheitsfehlern“

Bis Anfang 2010 folgte auch die Rechtsprechung dem Grundsatz der Tarifeinheit „ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ und löste entsprechende Fälle durch das Spezialitätsprinzip: Der sachfernere Tarifvertrag wird verdrängt (BAG vom 20.03.1991 – 4 AZR 455/90). Das war jedoch nicht notwendigerweise der Tarifvertrag, der von der Mehrheit der Belegschaft getragen wurde. Das konnte auch ein für den Arbeitgeber billigerer Tarifvertrag sein. Somit konnte ein Flächentarifvertrag durch einen Haustarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft ausgehebelt werden. Mit seiner Entscheidung vom 7. Juli 2010 (4 AZR 549/08) gab das BAG diesen Grundsatz nach vielen Jahrzehnten auf.

#### Vom DGB/BDA-Vorschlag zum Gesetzentwurf

Schon kurze Zeit nach dieser Rechtsprechungsänderung folgte ein gemeinsamer Vorschlag des DGB und des BDA. Neben dem Mehrheitsprinzip zur Auflösung des Problems mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb sah der Vorschlag vor, dass die Friedenspflicht sich auf konkurrierende Tarifverträge erstrecken sollte. Damit wäre ein Eingriff ins Streikrecht verbunden gewesen. Dieser Vorschlag war auch während der Koalitionsverhandlungen 2013 im Raum und stand damit im Zusammenhang mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und den Verbesserungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung und des Entsendegesetzes. Durch einzelne Interventionen entfiel dieser Eingriff ins Streikrecht.

#### Kollisionsregel statt Einschränkung des Streikrechts

Der vorliegende Entwurf eines Tarifeinheitsgesetzes beschränkt sich nunmehr bei der Auflösung der Tarifpluralität auf die Fälle, wenn sich die Geltungsbereiche und Regelungsnormen der verschiedenen Tarifverträge überschneiden oder Inhalte sich widersprechen. Nur in diesem Fall liegt eine sogenannte Tarifkollision vor, die zugunsten eines Tarifvertrages aufgelöst werden muss. Erst jetzt wird nach dem Mehrheitsprinzip geprüft, welcher Tarifvertrag anzuwenden ist.

Arbeitskämpfe sind daher auch weiterhin potentiell notwendig, damit Tarifverträge überhaupt geschlossen werden und es zu einer Kollision kommen kann. Denn ohne konkurrierende Tarifverträge kommt es gar nicht zur Anwendung der Regelung.

Eine ausdrückliche Einschränkung des Streikrechts enthält das Tarifeinheitsgesetz also nicht. Lediglich in der Geset-

zesbegründung werden Ausführungen zur Rechtmäßigkeit von Streiks gemacht. Doch diese sind nur allmeiner Natur. Denn die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Streiks erfolgt auch weiterhin an den bekannten Kriterien der Rechtsprechung: ultima ratio und Verhältnismäßigkeit.

Dabei setzt der Gewerkschaftsbegriff des BAG (vom 28.03.2006 – 1 ABR 58/04) voraus, dass es einer Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und einer hinreichenden organisatorischen Leistungsfähigkeit bedarf. Das wird nicht bei jeder Vereinigung der Fall sein. Das Tarifeinheitsgesetz macht hier also keinen schwächer als er es nicht schon sein sollte.

### Vorteile gegenüber anderen Vorschlägen

Eine gewillkürte Tarifpluralität ist weiterhin möglich. Die Arbeitnehmerseite kann außerdem die Verdrängung eines Tarifvertrages durch Tarifgemeinschaften und andere Absprachen untereinander vorbeugen und sogar verhindern.

Das Mehrheitsprinzip hat gegenüber dem Spezialitätsprinzip den Vorteil, dass die Belegschaft einen entscheidenden Einfluss auf die Geltung des Tarifvertrages hat und nicht der Arbeitgeber, der eine zentrale Rolle bei der Anwendung des Spezialitätsprinzips besitzt und quasi einseitig einen spezielleren Tarifvertrag durch die Wahl einer anderen Gewerkschaft erreichen kann.

Weitere Vorschläge in der Diskussion beinhalten hingegen ausdrückliche Regelungen zum Streikrecht. Insbesondere der Vorschlag der Arbeitsrechtler Franzen/Thüsing zu gesetzlichen Regelungen von Arbeitskämpfen in der Da-

seinsvorsorge beinhalten erhebliche Einschränkungen des Streikrechts. Beachtenswert ist dabei, dass in diesem Vorschlag der Weizsäcker-Stiftung auch die Versorgung mit Bargeld zur Daseinsvorsorge zählt. Auf diesen Zug will wohl auch die CSU mit ihren Ideen unter der Überschrift „Für ein modernes Streikrecht – Koalitionsfreiheit achten – Daseinsvorsorge sicherstellen“ aufspringen.

Insbesondere Regelungen zu Zwangsschlichtungen sind abzulehnen. Es sollte den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben entsprechende Regelungen selbst treffen zu können. Soweit muss Tarifautonomie auch reichen.

### Fazit

Gegenüber der BAG-Rechtsprechung bis 2010 hat der Gesetzesvorschlag den Vorteil, dass er zur Auflösung von Tarifpluralität nur im Kollisionsfall greift und hierbei auf das Mehrheits- und nicht das Spezialitätsprinzip setzt. Auseinandersetzungen erfolgen auch weiterhin anhand der bekannten Kriterien ultima ratio und Verhältnismäßigkeit. Insoweit findet kein Eingriff ins Streikrecht statt. Das ist zu begrüßen. Das Tarifeinheitsgesetz löst die wiederstreitenden politischen Interessen und stellt einen tragbaren Kompromiss dar. Die Hauptwirkung wird die Neuregelung im vorrechtlichen Bereich haben und die Gewerkschaften zu Regelungen im Vorfeld bestärken. Damit wird der Solidaritätsgedanke wieder bekräftigt.

### Roman Romanowski

Rechtsanwalt und Gewerkschaftssekretär, Stuttgart

## ASJ-LANDESKONFERENZ 2014

### SCHWERPUNKTTHEMA LANDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Am 15. November 2014 fand die ASJ-Landeskonferenz in Stuttgart statt. Thema war "Landespersonalvertretungsgesetz - die gelungene Reform!?".

Der rechtspolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Dr. Johannes Fechner MdB, hielt ein Grußwort. Anschließend gab Prof. Hans Bader, Vorsitzender Richter am VG Stuttgart und Vorsitzender der Personalvertretungskammer, einen Überblick über die Neuerungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). Nach Statements von Dr. Herbert O. Zinell, Ministerialdirektor im Innenministerium, und Leni Breymaier, ver.di-Landesbezirksleiterin, folgte eine Podiumsdiskussion, die von Michael Wirlitsch moderiert wurde.

Mit der Novellierung des LPVGs wurden Beteiligungsrechte mit Augenmaß ausgeweitet, Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten des Personalrats gestärkt. Die Bemessung der Freistellung wurde abhängig von der Personalratsgröße erhöht. Beschäftigte sind nun alle Personen,



Zum LPVG diskutierten Prof. Hans Bader, Leni Breymaier, Michael Wirlitsch, Dr. Herbert O.Zinell (v.l.n.r.)

die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Dr. Zinell hob besonders die aktive und konstruktive Beteiligung der ASJ im Gesetzgebungsverfahren hervor. Auch wenn aus Sicht von ver.di nicht das Maximalziel erreicht werden konnte, zeigte sich Leni Breymaier zufrieden. Leider hatte sich kein Vertreter der kommunalen Arbeitgeber für die Diskussion gefunden, was als Zeichen gewertet wurde, dass die Reform auch von dieser Seite akzeptiert wird. Zusammengefasst wird die Novellierung des LPVG als gelungene Reform angesehen. Das "?" im Titel der Veranstaltung könne man getrost streichen, so die einhellige Meinung der Teilnehmer.

Am Nachmittag standen Neuwahlen auf dem Programm. Zum neuen ASJ-Landesvorsitzenden wurde Michael Rajkowski (KV Stuttgart) gewählt. Er folgt Michael Wirlitsch (KV Konstanz) nach, der nicht mehr für dieses Amt kandidiert hatte, dem Vorstand aber als Beisitzer weiterhin angehören wird.

Stellvertretende Landesvorsitzende sind Brigitte Gerstner-Heck, Dr. Eberhard Natter (beide KV Karlsruhe-Stadt) und Dr. Hartmut Schnelle (KV Stuttgart). Als Beisitzer gehören dem neuen Landesvorstand Dr. Johannes Fechner (KV Emmendingen), Uwe Kaltenmark (KV Tübingen), Armin Nack, Lars Nauemann (beide KV Stuttgart), Daniel Sigg (KV Mannheim), Dr. Jan Malte von Barga (KV Freiburg), Dr. Joachim Walter (KV Neckar-Odenwald) sowie Michael Wirlitsch an.



## WHO IST WHO

### DER ASJ-LANDESVORSTAND STELLT SICH VOR



**MICHAEL RAJKOWSKI**  
Landesvorsitzender

32 Jahre, Rechtsanwalt  
Studium an den Universitäten Tübingen, Freiburg und Wellington (LL.M.). Referendariat am LG Tübingen, Station u.a. in Chennai (Indien). Seit 2012 zugelassener Rechtsanwalt, zunächst in einer Stuttgarter Wirtschaftskanzlei, heute als Syndikusanwalt (Mobilitätsbranche) -SPD-Mitglied seit 2000 -Mitglied des ASJ-Landesvorstands als Beisitzer seit 2012, Landesvorsitzender seit November 2014

Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Karlsruhe.  
Mitglied in der SPD seit 40 Jahren.  
Vorsitzende der Schiedskommission der SPD Kreisverband Karlsruhe.  
3 erwachsene Kinder, die teilweise selbst Mitglied der SPD sind.

**BRIGITTE  
GERSTNER-HECK**  
stellv. Landesvorsitzende



**DR. EBERHARD NATTER**  
stellv. Landesvorsitzender

Geboren am 26.11.1956 in Stuttgart, Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz, 1982-1986 wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Universitäten Konstanz und Berlin, 1986-1990 Referent im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1990-1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesarbeitsgericht, 1991 Referent im Sozialministerium Baden-Württemberg, seit November 1991 Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit Baden-Württemberg, zuerst beim Arbeitsgericht Stuttgart, dann beim Arbeitsgericht Karlsruhe, 1998 Direktor des Arbeitsgerichts Karlsruhe, Anfang 2002 Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht und Herbst 2002 Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts, seit Dezember 2010 Präsident des Landesarbeitsgerichts.“

Ich bin 61 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder im Alter von 21 und 18 Jahren. Ich bin Richter beim Landgericht Stuttgart, derzeit in der Funktion des Vorsitzenden einer Wirtschaftsstrafkammer. Seit 30 Jahren bin ich Mitglied der SPD und seit dieser Zeit arbeite ich auch im Landesvorstand der ASJ mit. Meine Interessensschwerpunkte in der ASJ sind das Straf-, Strafprozess- und Strafvollzugsrecht sowie die Justizpolitik, insbesondere das richterliche Amts- und Statusrecht.

**DR. HARTMUT SCHNELLE**  
stellv. Landesvorsitzender



**DR. JOHANNES FECHNER**  
Beisitzer

Von Beruf bin ich Rechtsanwalt mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Sozialrecht und Mietrecht. Von daher interessiert mich die Rechtspolitik vor allem auf diesen Gebieten besonders. In der SPD bin ich seit 1990 aktiv, u.a. als Vorsitzender des SPD-Kreisverbandes Emmendingen, als Emmendinger Stadt- und Kreisrat. Seit 2013 bin ich Mitglied des Deutschen Bundestags und seit 2014 rechtspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion.

39 Jahre, Justizfachwirt, seit Januar 2013 bei der Staatsanwaltschaft Stuttgart, davor bei der Gemeinsamen DV-Stelle Justiz tätig für das Projekt „Einführung der elektronischen Geldstrafenvollstreckung bei den Staatsanwaltschaften“. Die Erinnerung an einen großartigen Juristen liegt mir sehr am Herzen – Fritz Bauer. Da er leider in Vergessenheit geraten ist, habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, hier mitzuhelfen, dass man in Juristen- und SPD-Kreisen wieder weiß, wer dieser Fritz Bauer war und vor allem was er an Unverzichtbarem für unsere heutige Demokratie geleistet hat.

**UWE KALTENMARK**  
Beisitzer



**ARMIN NACK**  
Beisitzer

Studium der Rechtswissenschaften und anschließendes Referendariat. 1979 Staatsanwalt in Stuttgart, 1985 Richter am Landgericht Stuttgart, 1991 Richter am Bundesgerichtshof, zunächst beim 5. Strafsenat in Leipzig, 2000 stellvertretender Vorsitzender und am 1. November 2002 Vorsitzender des 1. Strafsenats. Im Ruhestand seit 2014.

42 Jahre, verheiratet. Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter einer überörtlichen Partnerschaft aus Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Rechtsanwälten. Seit vielen Jahren in der ASJ aktiv, seit Mitte der 1990er Jahre im ASJ-Landesvorstand tätig. Rechtspolitische Schwerpunkte sind aufgrund beruflicher Prägung Arbeits-, Gesellschafts- und Steuerrecht. Erster Vorsitzender des Vereins zur Förderung von Jugendlichen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten e.V. in Stuttgart. Aufsichtsratsmitglied bei der Sozialberatung Stuttgart e.V. und ehrenamtliche Unterstützung von Tagesmüttern und Pflegeeltern Stuttgart e.V.

**LARS NAUMANN**  
Beisitzer





**DANIEL SIGG**  
Beisitzer

30 Jahre alt. Studium in Konstanz, Referendariat in Konstanz, mit Stationen in München und San Francisco sowie an der Deutschen Hochschule für Verwaltung in Speyer. Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Staats- und Verwaltungsrecht, vor allem die Grundrechte und das Kommunalrecht sowie das öffentliche Wirtschaftsrecht. Daneben interessiert an rechtlichen Aspekten der Informations- und Telekommunikationstechnologie. Neben der ASJ Engagement in der SPD im Ortsverein und bei den Jusos. Sprecher des AK Internet der Studienförderung der FES.

LL.M. (University of Michigan), derzeit Leiter der Abteilung Recht und Datenschutz im Polizeipräsidium Offenburg; vormals Sachgebietsleiter in der Finanzverwaltung des Landes Baden-Württemberg, Außenstellenleiter am Finanzamt Waldshut-Tiengen, Außenstelle Bad Säckingen; Mediator; Lehrbeauftragter der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg für die Fächer Verhandlungslehre und Mediation; Beisitzer im Kreisvorstand der SPD Freiburg, Beisitzer im Vorstand des Ortsvereins Wiehre-Vauban-Günterstal; Mitglied in diversen Sportvereinen, im Mieterverein Regio Freiburg, im Verein der Freunde der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, seit 20 Jahren ehrenamtlicher Nikolaus in Familien, Kindergärten und Altenheimen. Politische Schwerpunkte: Recht, Finanzen, Hochschule, Beteiligungsprozesse, Nachhaltigkeit, Sport.“



**DR. JAN MALTE  
VON BARGEN**  
Beisitzer



**DR. JOACHIM  
WALTER**  
Beisitzer

Rechtsanwalt, Leitender Regierungsdirektor a.D. Jahrgang 1944, 1971 in Heilbronn in die SPD eingetreten. Nach Tätigkeiten als Staatsanwalt und in verschiedenen Justizvollzugsanstalten 20 Jahre lang Leiter der Jugendstrafanstalt Adelsheim. Seit 2010 Rechtsanwalt in Osterburken. 1995 bis 2000 Lehrbeauftragter an der Universität Heidelberg. Viele Jahre im geschäftsführenden Ausschuss der Deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen e.V. (DVJJ). Gewähltes Mitglied im International Penal and Penitentiary Fund (IPPF). Beratungstätigkeiten im Auftrag der EU, der GIZ und anderer Organisationen in Aserbaidschan, Chile, Georgien, Kroatien, Russland, Singapur, Türkei u.a. Zahlreiche Veröffentlichungen zum Jugendstrafrecht und Jugendstrafvollzug. Gutachter des Bundesverfassungsgerichts im Verfahren über die Verfassungsmäßigkeit des Jugendstrafvollzuges 2006. Bis vor kurzem Mitherausgeber der Fachzeitschrift „Neue Kriminalpolitik“.

Geboren und aufgewachsen im schwäbischen Schorndorf; Jurastudium in Konstanz und Bielefeld und Europarechtsstudium in Basel, Schweiz. Nach dem Referendariat in Konstanz u.a. Assistent am Europainstitut Basel. Lebt mit seiner Familie im badischen Konstanz am Bodensee. SPD-Mitglied seit 1987. Mehrere Jahre Geschäftsführer des Kolping-Bildungszentrums am Bodensee und Dozententätigkeit in Tallinn, Estland. Inhaber einer Kanzlei für Arbeitsrecht (4 Anwälte), mit Niederlassungen in Konstanz und Stuttgart, die partiell die rechtlichen Belange von Arbeitnehmern im Arbeitsrecht vertritt. U.a. Lehrbeauftragter für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der HTWG (FH Konstanz) und an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin. In der SPD unterschiedliche Funktionen im Ortsverein, auf Landes- und auf Bundesebene, z.B. mehrere Jahre Vertreter der SPD-Gemeinderatsfraktion am Runden Tisch für Flüchtlinge und Asylbewerber der Stadt Konstanz und Mitglied des Forum Integration der Stadt Konstanz. 2008-2014 ASJ-Landesvorsitzender zwei Jahre Mitglied im ASJ-Bundesvorstand. Zweiter Vorsitzender des Grundsatzsausschusses „Zukunft der Arbeit“ des Diözesanverbandes Freiburg der Katholischen Arbeitnehmer Bewegung (KAB). Weitere Interessen: Lesen, Reisen, Musik und last but not least der morgendliche Lauf und ab und zu kleinere Stadtläufe und Halbmarathons.



**MICHAEL WIRLITSCH**  
Beisitzer

## AUS DEM ASJ-BUNDESVORSTAND BUNDESKONFERENZ WÄHLT MARCUS KÖHLER



### Marcus Köhler

Oberstaatsanwalt beim Bundesgerichtshof  
Mitglied im ASJ-Bundesvorstand seit November 2014

Seine berufliche Laufbahn begann der 1967 geborene Jurist in der hessischen Justiz. Er arbeitete zunächst als Staatsanwalt in Kassel und anschließend bei der Generalstaatsanwaltschaft in Frankfurt am Main. Sein spektakulärster

Fall war sicher der des „Kannibalen von Rothenburg“ - ein Verfahren, in dem die Spannbreite zwischen Tötung auf Verlangen und Mord neu vermessen wurde.

Sein weiterer Weg führte ihn 2007 zur Bundesanwaltschaft nach Karlsruhe. Dort war er zuletzt Pressesprecher des Generalbundesanwalts und damit eng in alle wichtigen Terrorismus- und Spionageermittlungen in den letzten Jahren eingebunden. Seit Januar 2015 ist er an das Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz in Berlin abgeordnet. Er ist mit der Umsetzung eines strafrechtlichen Gesetzesvorhaben betraut.

Dem ASJ-Bundesvorstand gehört der Wahl-Karlsruher seit November 2014 an. Er ist für Fragen des Straf- und des Strafverfahrenrechts zuständig.

## ASJ-BUNDESAUSSCHUSS TAGTE IN BRÜSSEL REGER AUSTAUSCH ZU AKTUELLEN THEMEN

Unter baden-Württembergischer Beteiligung (Gisela Fischer, Tobias Fehr und Michael Rajkowski vertraten unseren Landesverband) fand am 26.-27. März 2015 der erste ASJ-Bundesausschuss in Brüssel statt. Der besondere Tagungsort bot die Möglichkeit, auf Einladung von EUSONET (dem Netzwerk Europäischer Sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen) hin aktuelle Themen unmittelbar mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments und Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Kommission zu diskutieren. Aus der S&D-Fraktion (Progressive Alliance of Socialists & Democrats) waren unter anderem der ehemalige spanische Justizminister Juan Fernando López Aguilar und Jörg Leichtfried, deren stellvertretender Fraktionsvorsitzender, zu Gast. Neben der Antragsberatung stellten die inhaltlichen Schwerpunkte die Handelsabkommen TTIP und CETA, das Europäische Migrationsrecht sowie das Europäische Datenschutzrecht dar.

Den aktuellen Verhandlungsstand bei den besagten transatlantischen Handelsabkommen sahen die ASJ-Delegierten mehrheitlich konstruktiv-kritisch. Die Diskussionen mit den verschiedenen Vertreterinnen und Vertretern aus

Europaparlament und Kommission stimmten insofern verhalten optimistisch, als dass hier auch grundlegende Änderungen zumindest noch möglich scheinen. Zentrale Kritikpunkte waren unverändert die Rolle der privaten Schiedsgerichte sowie die vorgesehenen langen Laufzeiten der Abkommen. Eine interessante Erkenntnis war, dass insbesondere in den südeuropäischen Staaten TTIP teilweise als ein Instrument zur Bekämpfung der dort hohen Arbeitslosigkeit gesehen wird - allerdings wurde eine solche Wirkung nach nahezu einhelliger Meinung als eher unwahrscheinlich angesehen.

Der ASJ-Bundesverband wird sich als eine der Konsequenzen aus der Tagung vertieft damit befassen, wie Europa neben einer Wirtschafts-, Währungs-, Sicherheits- und Rechtsgemeinschaft auch hin zu einem solidarischen Sozialraum entwickelt werden kann. Der Vertrag von Lissabon mit der Grundrechtecharta gibt hierfür einen ersten rechtlichen Rahmen, den es zu füllen gilt.

**Michael Rajkowski**

### Impressum

Herausgeber  
SPD-Landesverband Baden-Württemberg

Redaktionsanschrift  
Wilhelmsplatz 10, 70182 Stuttgart  
Tel. 0711/61936-0, Fax 0711/61936-20

[www.spd-bw.de](http://www.spd-bw.de)  
[www.asj-bawue.de](http://www.asj-bawue.de)

Layout: Dr. Gudrun Igel-Mann  
Konzeption & Gestaltung: IFK Berlin, [www.ifk-berlin.org](http://www.ifk-berlin.org)

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, nicht aber (unbedingt) die Meinung der Redaktion wieder.