



GDBA

Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger

Stellungnahme der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz)

Die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) ist die gewerkschaftliche Organisation der Bühnenangehörigen. Sie wurde 1871 in Weimar gegründet und in ihr sind Mitglieder des künstlerischen und künstlerisch-technischen Bereiches der Theater der Bundesrepublik Deutschland organisiert. Die GDBA hat die Grundlagen des Arbeitsrechts der Bühnen durch spezifische Vertragsformen geschaffen. Mit der Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. (VdO) und auf der Arbeitgeberseite dem Deutschen Bühnenverein e.V. (DBV) verhandelt sie den Normalvertrag Bühne (NV Bühne), welcher die speziellen Berufsproblematiken in den vier Berufsgruppen: Solo, Tanz, Opernchor und ATuV (Ausstattung, Technik und Verwaltung) in einem Tarifwerk zusammenfasst. Zusammen mit dem Arbeitgeberverband, dem Deutschen Bühnenverein, trägt sie zudem die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit, die Fachgerichte der Bühnen.

Der innerhalb der Bundesregierung noch nicht abgestimmte Referentenentwurf für ein Gesetz zur Tarifeinheit wurde im November 2014 zur Stellungnahme an die betroffenen Verbände gesandt. Unserer Auffassung nach ist die mit dem Gesetzesentwurf verfolgte Zielrichtung, „die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie“ durch eine bundesgesetzliche Anordnung von Tarifeinheit zu regeln, nicht zu erreichen. Vielmehr stößt der Entwurf auf massive Bedenken. Dies nicht nur hinsichtlich der damit einhergehenden Verstöße gegen Verfassungsrecht, hier seien unerlaubte Eingriffe in die Grundrechte der Koalitionsfreiheit, der Tarifautonomie aber auch der Kunstfreiheit genannt, sondern auch im Hinblick auf die gesellschaftspolitischen Folgen, die eine solche gesetzliche Regelung in der nunmehr vorliegenden Form für alle in der Bundesrepublik Deutschland an Theatern beschäftigten Mitarbeiter haben könnte. Letztlich bestehen mit dem vorliegenden Referentenentwurf mehr Fragen als Antworten zu dem darin beschriebenen Verfahrensrecht.

Zu den Grundzügen der geplanten Regelung:

- Subsidiäre Kollisionsregel: Der Grundsatz der Tarifeinheit greift als Kollisionsregel nur subsidiär ein, wenn es den Tarifvertragsparteien nicht gelingt, durch autonome Entscheidungen Tarifkollisionen zu vermeiden.

Als solche autonome Entscheidungen werden in der Begründung folgende aufgezählt:

- die Gewerkschaften können ihre jeweiligen Zuständigkeiten abstimmen und ihre Tarifverträge somit für verschiedene Arbeitnehmergruppen gelten (sog. gewillkürte Tarifpluralität),
- die Gewerkschaften können gemeinsam ihre Tarifverträge in einer Tarifgemeinschaft verhandeln,
- die Gewerkschaften können, ohne in einer Tarifgemeinschaft verbunden zu sein, inhaltsgleiche Tarifverträge abschließen,
- eine Gewerkschaft kann – auch vor Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens - den Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft nachzeichnen

- (sog. Anschlussstarifvertrag),
- innerhalb eines Zusammenschlusses mehrerer Gewerkschaften werden verband-sinterne Konfliktlösungsverfahren genutzt oder
- eine Gewerkschaft kann die Ergänzung ihres Tarifwerks durch tarifvertragliche Regelungen einer anderen Gewerkschaft gestatten.

Bereits die erste Möglichkeit einer Vorgehensweise stellt in ihrem Kern keine autonome, sondern eine heteronome Entscheidung dar. Jeder Arbeitnehmer hat das grundgesetzlich geschützte Recht, sich in der Gewerkschaft zu organisieren, von der er der Auffassung ist, sie würde seine Interessen und Rechte am Besten vertreten und durchsetzen. Man stelle sich also vor, diese Gewerkschaft verhandelt mit einer anderen – zur Vermeidung einer Tarifkollision – um bestimmte Arbeitnehmergruppen, „verschenkt“ oder teilt sie gar im Losverfahren auf oder gibt sie, um des lieben Friedens willen ganz Preis. Eine Gewerkschaft, die so ihre Mitglieder aufgeben würde, würde sich über kurz oder lang selbst demontieren. Unabhängig davon, würde es letztlich sowieso vom Wille der mitgliedsstärkeren Gewerkschaft abhängen, ob es zu einer auflösungsbedürftigen Tarifkollision kommt oder nicht. Was hält eine solche Gewerkschaft davon ab, sich durch Änderung ihrer Satzung dafür zu öffnen, für alle Arbeitnehmergruppen tarifieren zu wollen? Dann läge es wohl in der Hand der Arbeitgeber, für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe einen Abschluss zu verhindern, was nicht ernsthaft gewollt sein kann. Die zweite und dritte Möglichkeit werden bereits jetzt in vielen Bereichen erfolgreich durchgeführt. Alle weiteren Lösungsvorschläge gehen davon aus, dass es in einem Betrieb für alle Arbeitnehmer inhaltsgleiche Regelungen geben kann.

An dieser Stelle treffen aber die berufsspezifischen Regelungen, die Berufsgewerkschaften für ihre Mitglieder verhandeln, auf die von ihnen teilweise erheblich unterschiedlichen Regelungen für die „normalen Arbeitnehmer“.

Dass sich über Jahrzehnte Berufsgewerkschaften gebildet haben und diese in den Betrieben neben den Branchengewerkschaften „friedlich koexistieren“, ist kein Ergebnis davon, dass es sich dabei um Arbeitnehmer in sogenannten Schlüsselpositionen handelt, die diese Positionen ausschließlich dafür nutzen, auf Kosten der anderen Arbeitnehmer höhere Löhne zu erkämpfen. Es ist ein Ergebnis der Vielfältigkeit von Interessen und Arbeitsverhältnissen. Arbeitnehmer schließen sich in Berufsgewerkschaften bewusst seit Jahren zusammen, um ihre speziellen Arbeits- und Entgeltbedingungen von diesen aushandeln zu lassen und sich von diesen – auch im Bereich des Rechtsschutzes – professionell vertreten zu lassen.

Lässt sich also eine Tarifkollision dadurch vermeiden, dass einfach eine Öffnungsklausel in einen Tarifvertrag mit aufgenommen wird oder schnell ein paar Regelungen für die anderen Arbeitsgruppen implementiert werden? Zwar ist davon auszugehen, dass es für eine Berufsgewerkschaft einfacher ist, ihr Tarifwerk hinsichtlich genereller Arbeitsbedingungen zu öffnen. Im umgekehrten Fall funktioniert dies jedoch nicht. Auch wenn sich das Branchentarifwerk für berufsspezifische Regelungen öffnen würde, würde es Jahrzehnte dauern, bis eine berufsspezifisch erforderliche und adäquate Vertretung der Arbeitnehmer erfolgen würde. Solange blieben diese auf der Strecke.

- Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip: Kann eine Tarifkollision nicht vermieden werden, ist in dem Umfang, in dem sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche der Tarifverträge überschneiden, nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Bereits der Anknüpfungspunkt des Betriebes ist, nicht nur in anderen Bereichen, gerade für Theaterbetriebe äußerst problematisch und nicht dazu geeignet, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen. Zum Beispiel stellt sich bei Theatern, die sich in Trägerschaft der Kommune befinden, die Frage, ob das Theater als eigener Betrieb gesehen wird oder als Teil der Kommunalverwaltung. Der Gesetzesentwurf selbst definiert den Betriebsbegriff nicht, sondern überlässt ihn offensichtlich der (anschließenden) Rechtsprechung. Die eine oder andere Rechtsauffassung könnte dazu führen, dass die spezifischen Belange

des Kunst-, Kultur- und Medienbereiches in Tarifverträgen nicht adäquat berücksichtigt werden. Ebenso könnte dies dazu führen, dass die Interessen der anderen Arbeitnehmer in der Verwaltung und im nicht-künstlerischen Bereichen an den Theatern denen der Theater-schaffenden untergeordnet werden müssen, eben weil diese die Mehrheit an Mitgliedern im Betrieb haben. Letztlich wird dieser Anknüpfungspunkt zu tarifpluralen Zuständen in Unternehmen und Konzernen und zur Zersplitterung der Tariflandschaft führen, da die Anwendung von Flächentarifverträgen schlicht von der Mehrheitsstruktur im jeweiligen Betrieb abhängen wird.

Eine Umsetzung des nun vorliegenden Referentenentwurfes würde einen massiven Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifpolitik zur Folge haben. In Betrieben, in denen mehrere Tarifverträge gelten, würde im Falle von Tarifkollisionen nur solche Anwendung finden, welche von der Gewerkschaft abgeschlossen wurden, die im Betrieb mehrheitlich vertreten ist. Durch eine solche erzwungene Tarifeinheit wären Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie zugunsten einer pauschalen Mehrheitsregelung massiv in Gefahr. Verfassungsrechtliche Bedenken gibt es bereits zur Rechtmäßigkeit eines Grundrechtseingriffs in die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie. Womit rechtfertigt sich die im Gesetzesentwurf geplante Rechtsfolge, dass wegen einer im schlimmsten Fall knappen Abstimmung mit einer Mehrheit von einem Mitglied im Betrieb ein ganzes ausgehandelte und ggf. erkämpftes Tarifwerk in einzelnen Betrieben nicht für anwendbar erklärt wird; die Mitglieder einer Gewerkschaft somit alle tariflos gestellt werden? Widersprüchlich geben sich hier der Wortlaut des Gesetzesentwurfes in § 4a Abs. 2 S. 1 TVG („Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.“), welcher von einer vollständige Verdrängung durch Nichtgeltung im Falle von Tarifkollision spricht und die Begründung, nach welcher der Tarifvertrag der „Minderheitsgewerkschaft“ nur insoweit verdrängt wird, wie sich Geltungsbereiche überschneiden. Dies würde wiederum den zuvor benannten Punkt der „gewillkürten Tarifpluralität“ bedeuten.

In der Praxis könnte dies an Theatern folgende Auswirkungen haben. Wie bereits aufgezeigt, verhandelt die GDBA mit der VdO und auf der Arbeitgeberseite dem DBV den NV Bühne, welcher die speziellen Berufsproblematiken in den vier Berufsgruppen: Solo, Tanz, Opernchor und ATuV (Ausstattung, Technik und Verwaltung) in einem Tarifwerk zusammenfasst. Im Bereich des öffentlichen Dienstes verhandelt ver.di die Tarifwerke TVöD und TVL mit der VKA bzw. der TdL. In diesen Tarifwerken wurden durch Änderungstarifverträge im Jahr 2014 Regelungen zur „Neustrukturierung“ des Geltungsbereiches zur Abgrenzung von künstlerisch-technischem und technischem Theaterpersonal getroffen, also geringfügige Überschneidungen der Geltungsbereiche im künstlerisch-technischen Bereich implementiert. Eine zurzeit bestehende und geregelte Tarifpluralität funktioniert daher nur solange, wie die Arbeitgeberverbände sich nicht dem Druck einer Gewerkschaft (weiter) beugen und in ihren Tarifwerken ihren Geltungsbereich nicht (weiter) öffnen.

Geht man von dem Wortlaut des Gesetzesentwurfes aus, bestünde an den deutschen Theatern in öffentlicher Trägerschaft nun die Gefahr, dass bei einer teilweisen Überschneidung der Geltungsbereiche für alle Beschäftigten die Verträge des öffentlichen Dienstes, TVöD oder TV-L, angewendet werden müssten, da der nicht-künstlerische Bereich nicht immer, aber in der Regel, den größeren Anteil an den Beschäftigten stellt. In der Folge würde speziell das Solopersonal - also u. a. Schauspieler, Solo-Sänger, Solo-Tänzer, Dramaturgen, Theaterpädagogen, Regieassistenten, aber wahrscheinlich später auch die übrigen künstlerisch Beschäftigten - keine Jahresverträge auf Basis des Normalvertrag Bühne mehr erhalten, sondern nur noch kurzfristige Gast- oder Stückdauerverträge, da keine Intendanz die künstlerisch Beschäftigten auf unbefristeten oder auch befristeten Verträgen des öffentlichen Dienstes arbeiten lassen würde. Unbefristete Verträge für das künstlerische Personal würden nämlich zur Folge haben, dass eine Intendanz nicht mehr frei entscheiden kann, wie ihr geplantes künstlerisches Konzept in der Praxis umzusetzen ist. Auch die befristeten

Verträge des öffentlichen Dienstes würden die künstlerischen Beschäftigten schlechter stellen, da diesen das über Jahrzehnte geschaffene und höchstrichterlich bestätigte Nichtverlängerungsrecht fehlt. Das Jahresengagement auf NV Bühne mit automatischer Verlängerung und der entsprechenden sozialen Sicherheit würde es nicht mehr geben und große Teile des künstlerischen Personals wären dauerhaft auf kurzzeitige Gastverträge zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes angewiesen. Für Gastverträge gelten aber zurzeit keine tariflichen Mindestbedingungen (weder Mindestgage, noch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, noch Regelungen zu Ruhezeiten o. ä.) und aufgrund der nur kurzzeitigen Beschäftigung ist spätere Altersarmut vorprogrammiert. Weiter wäre zudem die Zusatzversorgung der Bühnengehörigen in der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen in ihrer Struktur erheblich gefährdet, wenn es hier aufgrund der Regelungen zur Tarifeinheit zu Überleitungen in die Zusatzversorgungseinrichtungen der Kommunen und Länder bzw. zu Überleitungen aus diesen in die VdB kommen würde. Diese Gefahr für die Arbeits- und Lebensverhältnisse vor allem des (Solo-)Personals gilt es, abzuwenden.

Zusätzlich zum oben geschilderten Vorgang bestünde die Gefahr von Konkurrenzkämpfen der an den Theatern vertretenen Gewerkschaften um Mitglieder Mehrheiten. Dies würde einer funktionierenden Tarifautonomie eher zuwiderlaufen, als diese zu sichern.

An dieser Stelle kommt es zu einem weiteren Problem in der Praxis. Was, wenn sich nach der Auszählung der Mitglieder ergibt, dass die Gewerkschaft mit den speziellen Regelungen die Mehrheit im Betrieb vertritt und deren Tarifwerk keine Regelungen für den „normalen Arbeitnehmer“ enthält? Im Bereich der Theater würde dies bedeuten, dass in einem Betrieb die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf einmal auf dem NV Bühne arbeiten müssten, welcher wie bereits zuvor dargestellt, spezielle Regelungen für künstlerisches und künstlerisch-technisches Personal enthält. Welcher Arbeitnehmer, der zuvor von 9 bis 17 Uhr gearbeitet hat, würde es begrüßen, wenn er von nun an bspw. einen zweigeteilten Arbeitstag hätte, wenn der Intendant meint, der künstlerische Spielbetrieb würde dies erfordern?

Nicht überall wären die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eines Theaters in der Mehrheit gegenüber den auf NV Bühne künstlerisch Beschäftigten, die sich in GDBA und der VdO organisieren. Zudem kommt es an Theatern jährlich systemimmanent zu größeren Personalfluktuationen. Auch an Häusern, die keinem Arbeitgeberverband mehr angeschlossen sind, könnte sich obige Situation stellen.

Die Tarifeinheit würde demnach an den deutschen Theatern zu einem unübersichtlichen Tarifchaos führen, da die anzuwendenden Tarifverträge je nach Mehrheitsverhältnissen der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten von Theater zu Theater unterschiedlich wären. Zudem wäre damit zu rechnen, dass es teilweise an den Häusern zu jährlichen Wechsels in der Anwendung von Tarifverträgen kommen würde, da sich die Mehrheitsverhältnisse durch die erwähnte hohe Personalfluktuations regelmäßig ändern.

Letztlich bestehen schon gegen die Verfahrensweise der Auszählung der Mehrheiten erhebliche Bedenken. Wie soll eine Auszählung gerichtsfest vonstattengehen? Wer wird als Mitglied im Betrieb alles mitgezählt? Was passiert, wenn Mitglieder sich auf ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung berufen und sich weigern, die Gewerkschaftszugehörigkeit offenzulegen? Was, wenn eben diese Mitglieder, die nicht wollen, dass der Arbeitgeber die Gewerkschaftszugehörigkeit kennt, die Unterscheidung zwischen Minderheit und Mehrheit bilden würden? Es bestehen bereits aus Datenschutzgründen erhebliche Bedenken, dass eine Gewerkschaft gezwungen werden soll, Mitgliederdaten offenzulegen. Welche Folgen hat eine Nichtstellung eines Antrages auf Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages? Eine Pflicht zur Antragstellung sieht der Gesetzesentwurf nicht vor.

Andererseits ist davon auszugehen, dass Rechtsstreitigkeiten über die Anwendung von Tarifnormen keine Ausnahmen bleiben werden, sondern vermehrt vor den Arbeitsgerichten geführt werden würden. Dies würde aber wiederum nicht nur die Arbeitsgerichte belasten,

sondern auch für die streitführenden Gewerkschaften erhebliche Mehrkosten verursachen. Selbst wenn eine Gewerkschaft einen Antrag nicht gestellt hat, sähe sie sich gezwungen, ihre Rechte und die ihrer Mitglieder durch Beweisantritt im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu wahren und zu verteidigen zu suchen. Hinter allem steht der Arbeitgeber, der sich ebenso wie die Arbeitnehmer während des laufenden Rechtsstreits in einem Zustand der Rechtsunsicherheit befinden würde. Abgesehen davon würden auch dem Arbeitgeber Kosten für die Rechtsververtretung entstehen, da auch er Beteiligter des Beschlussverfahrens ist. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber sich über kurz oder lang aus Gründen der Wirtschaftlichkeit dafür entscheiden, diese vermehrten Kosten bei der Verhandlung über Entgelte den Arbeitnehmern in Form von Entgeltkürzungen aufzubürden oder auch an anderer Stelle im Betrieb einzusparen.

- Besondere Verfahrensregelungen zum Schutz kleiner Gewerkschaften: Vorgelagertes Anhörungsrecht gegenüber der verhandelnden Arbeitgeberseite, Einräumung eines nachgelagerten Nachzeichnungsrechts.

Ein Nachzeichnungsrecht des Tarifvertrages, welcher - sei es auch nur mit einer Stimme nach der Auszählung - den gesetzlich angeordneten tariflosen Zustand dieser Gewerkschaftsmitglieder beheben würde, würde aber nicht zwangsläufig dazu führen, dass sich dann ein Zustand ergibt, in dem der Betriebsfrieden gefördert wird, weil man denn dann unter den Anwendungsbereich eines Tarifvertrages fällt, „dessen Interessenausgleich die größte Akzeptanz in Belegschaft besitzt“. Was, wenn der „Minderheitentarifvertrag“ spezielle Regelungen für die von seinem Geltungsbereich umfassten Arbeitnehmergruppen enthält, die in dem „Mehrheitstarifvertrag“ gar nicht enthalten sind? Soll man sich dann als Gewerkschaft entscheiden, seine Mitglieder zu deren Schutz lieber in einem tariflosen Zustand mit einzelvertraglichen Vereinbarungen zu lassen, damit sie nicht Gefahr laufen, in einer konturlosen Mehrheit unterzugehen und ihren Arbeitsplatz womöglich zu verlieren? An dieser Stelle kommt auch eine weitere Rechtsfrage auf, die der Referentenentwurf nicht abschließend beantwortet: Unterliegt die „Minderheitengewerkschaft“ der Friedenspflicht, wenn der Gesetzgeber anordnet, dass ein Minderheitstarifvertrag nicht gilt? Im Referentenentwurf wird jedenfalls nur bei der „Nachzeichnung“ eine Friedenspflicht bejaht. In jedem Fall wird aber ab dem Zeitpunkt, in dem „feststeht“, welcher Tarifvertrag keine Anwendung finden soll, ein Konkurrenzkampf der Minderheit um die Mehrheit stattfinden, um spätestens für den Zeitpunkt des Ablaufes des verdrängten „Minderheitentarifvertrages“ wieder „im Rennen“ zu sein. Anstelle des mit dem Gesetzesentwurf verfolgten Ziels der Schaffung von Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens wird der Betriebsfrieden nachhaltig durch den für alle - auch die temporäre Mehrheitsgewerkschaft - existenziellen Wettlauf um das einzelne Mitglied gestört. Dies wird auch für die Arbeitgeber nachteilige Wirkung haben.

Hinzu kommen diffuse Anhörungsregelungen, welche gespickt sind mit unbestimmten Rechtsbegriffen und letztlich weiteren tarifzuständigen Gewerkschaften gar keine Rechte bieten, ihre Forderungen oder (arbeitgeberseitig sehr beliebten) Vorstellungen einzubringen. Zum einen soll dieses Anhörungsrecht Gelegenheit bieten „...im Vorfeld von Tarifvertragsabschlüssen .., Tarifforderungen aufeinander abzustimmen und damit Tarifkollisionen autonom zu vermeiden.“ Zum anderen wird aber in der Begründung gleich im nächsten Absatz wieder auf die „konkurrierende Gewerkschaft“ abgestellt. Die Aufnahme von Tarifverhandlungen ist der anderen Gewerkschaft rechtzeitig bekanntzugeben. Rechtzeitig heißt nicht etwa „innerhalb von drei Tagen oder einer Woche“, sondern „Rechtzeitig ist eine Bekanntgabe, wenn sie unverzüglich nach Aufnahme der Tarifverhandlungen und möglichst vor Abschluss des Tarifvertrags erfolgt.“ Rechtsfolgen für den Fall einer nicht rechtzeitigen Bekanntgabe, also wenn man es „möglichst nur versucht, aber dann leider doch nicht geschafft hat“ vor Abschluss eines Tarifabschlusses Bescheid zu geben, sieht der Gesetzesentwurf hingegen nicht vor. Zwar stellt das Anhörungsrecht dem Entwurf zufolge „...ein materielles Recht der Gewerkschaft dar, welches von ihr gegebenenfalls im Klagewege geltend gemacht werden kann. Die Anhörung ist aber weder Voraussetzung für den Abschluss

des Tarifvertrags mit der konkurrierenden Gewerkschaft noch für dessen Durchsetzung im Wege des Arbeitskampfes. Ebenso ist die Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit nicht unter den Vorbehalt der Anhörung gestellt.“ Dieses vorgebliche Recht läuft bereits dadurch ins Leere. Unterstützt wird dies noch dadurch, dass die weitere tarifzuständige Gewerkschaft ihre Forderungen nur mündlich vortragen darf. Bleibt zu hoffen, dass auf Arbeitgeberseite ein Protokollant zur Hand ist.

Zusammenfassung

Der Gesetzesentwurf greift mit der vorgeblichen Rechtfertigung gesamtwirtschaftlicher Belange unrechtmäßig gleich in mehrere Grundrechte, sei es Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, aber auch Kunstfreiheit, ein und ist in seiner Gesamtheit abzulehnen. Er findet auch im Hinblick auf die gesellschaftspolitischen Folgen, die eine solche gesetzliche Regelung in der nunmehr vorliegenden Form für alle in der Bundesrepublik Deutschland an Theatern beschäftigten Mitarbeiter haben könnte, keinerlei Akzeptanz. Durch ein Inkrafttreten eines Gesetzes zur Tarifeinheit würden in der deutschen Theaterlandschaft jedenfalls erst die Zustände befördert werden, welche eigentlich mit dem Gesetz verhindert werden sollen.