



ver.di e. V. • Potsdamer Platz 10 • 10785 Berlin

An die
Landesbezirksleitungen
Landesbezirksfachbereichsleiter/innen
Bezirksgeschäftsführer/innen

Vorsitzender
Ressort 1

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung

Potsdamer Platz 10
10785 Berlin

Telefon: 030-6956-0
Telefax:

Datum	11. Juni 2002
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	FB-ögg
Tel.-Durchwahl	-1000/-1001
Fax-Durchwahl	-3000

Fundamentaler Angriff von CDU/CSU und FDP auf das Tarifsysteem - Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz bedroht -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Januar 2002 hat die CDU/CSU Bundestagsfraktion einem Gesetzesantrag der FDP zugestimmt, mit dem die Geltung von Tarifverträgen in ihrem Kern angegriffen werden soll. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit erhalten, auf tarifliche Rechte zu verzichten, um ihre Einstellung zu erreichen. Auch um ihre Weiterbeschäftigung zu sichern, sollen danach Arbeitnehmer/innen auf tarifliche Ansprüche verzichten können.

Das Vorhaben wird in der Öffentlichkeit so dargestellt, dass "betriebliche Bündnisse für Arbeit" ermöglicht werden sollen. Diese Position findet sich auch in den Wahlprogrammen der beiden Parteien wieder.

Aus dem beiliegenden Papier könnt ihr die Einzelheiten und die Tragweite des Vorhabens ersehen. Wir müssen diesen Angriff auf die Grundlagen der Gewerkschaftsarbeit sehr ernst nehmen und uns entschieden dagegen wehren.

Ich bitte euch, die Sekretär/innen und Sekretäre, die Funktionsträger/innen und Mitglieder in geeigneter Weise zu informieren und es breit zum Thema in der Organisation und in der öffentlichen Darstellung zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Frank Bsirske

Anlagen

www.verdi.de
E-Mail:
Email: frank.bsirske@verdi.de

Der fundamentalste Angriff auf das Tarifsystem und die Tarifautonomie seit 50 Jahren

CDU und FDP wollen das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz aushebeln

Übersicht über den Inhalt

1. CDU/CSU und FDP kündigen an, nach der Bundestagswahl das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz aufzubrechen	1
2. Wahlprogramme von CDU/CSU und FDP	2
3. CDU/CSU stimmen im Januar 2002 im Bundestag für einen Gesetzesantrag der FDP	3
4. "Begründetes Einspruchsrecht" - Mogelpackung der Union	4
5. Weiter reichende Vorstellungen der FDP	6
6. Internationales Recht	7
7. Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht	7
- Angriff auf die Gewerkschaften in ihrem Kernbereich	7
- Betriebliche Notlage als Hebel gegen das Tarifvertragssystem	8
- Wettbewerbsverzerrung zum Nachteil von tarifreuen Unternehmen	8
- Was ist von einem "Einspruchsrecht" der Gewerkschaften zu halten?	8
- Arbeitskampfverbot für Betriebsräte und Friedensfunktion von Flächentarifverträgen	8
8. Konkrete Auswirkungen in der Arbeitswelt und im Betrieb	9
- Welche Auswirkungen hat das auf Lohn und Arbeitsbedingungen?	9
- Was ändert sich in Bewerbungsgesprächen?	9
- Was ändert sich für Betriebsräte?	9
- Was ändert sich bei der Mitgliederwerbung und bei Arbeitskämpfen?	10

Anhang:

- Gesetzentwurf der F.D.P. "Gesetz zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit", Drs. 14/6548
- Antrag von CDU/CSU "Arbeitsrecht flexibilisieren – Beschäftigung schaffen" Drs. 14/8267
- Artikel im Handelsblatt vom 15. März 2002

1. CDU/CSU und FDP kündigen an, nach der Bundestagswahl das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz aufzubrechen

Sowohl CDU/CSU als auch die FDP kündigen in ihren Wahlprogrammen eine Änderung des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz an. In diesen Programmaussagen bündeln sich mehrere Jahre der Entwicklung dieser Position in beiden Parteien sowie eine Kette von Anträgen in den letzten Jahren im Bundestag. Den einstweiligen Höhepunkt erreichten die

beiden Parteien im Januar 2002, als die CDU/CSU im Bundestag einem Gesetzentwurf der FDP zustimmte.

Das Vorhaben von Union und FDP enthält zwei Aspekte. Arbeitnehmer/innen sollen erstens in einer Bewerbungssituation individuell auf tarifliche Rechte verzichten können, um ihre Einstellung zu erreichen. Zweitens sollen Arbeitnehmer/innen auf tarifliche Rechte verzichten können, um eine betriebsbedingte Kündigung abzuwenden. Neben einer individuellen Entscheidung, soll auch ein Beschluss des Betriebsrates oder der Belegschaft ausreichen, um Tarifverträge zu unterschreiben. Bisher entscheiden die Tarifparteien über Öffnung von Tarifverträgen in betrieblichen Krisensituationen. Das Vorhaben wird von CDU/CSU unter dem irreführenden Etikett vermarktet, man wolle "betriebliche Bündnisse für Arbeit" ermöglichen. Die FDP zielt ganz offen auf die Abschaffung des Flächentarifvertrags.

Das ist der fundamentalste Angriff auf Arbeitnehmerrechte seit 50 Jahren. Die Gewerkschaften werden von diesem Vorhaben im Kern ihrer Tätigkeit angegriffen. Tarifverträge würden ihre Regulierungsfunktion für Entlohnung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen weitgehend einbüßen.

Die beiden Parteien scheiterten an der rot-grünen Mehrheit. SPD und Bündnis 90/Die Grünen lehnten den Antrag ab: "Die Umsetzung des Gesetzentwurfs würde zu der Aufhebung der Schutzfunktion der Tarifverträge, der Sicherung von Mindestbedingungen, führen." Sie argumentierten, dass auch betriebliche Bündnisse für Arbeit nur funktionieren könnten, "wenn im Hintergrund der Schutz durch Tarifverträge bestehe." (BT-Drs. 14/7362).

2. Wahlprogramme von CDU/CSU und FDP

Im gemeinsamen Wahlprogramm von CDU und CSU vom 06. Mai 2002 wird das Vorhaben so beschrieben:

"Wir brauchen eine tarifrechtliche Flankierung zur Erweiterung des Spielraums für betriebliche Bündnisse für Arbeit¹. Neben Lohn und Arbeitszeit müssen auch die Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie jedoch ein begründetes Einspruchsrecht bleiben.²)

Das Wahlprogramm knüpft an den Beschluss des Dresdener Parteitags der CDU vom 2. bis 4.12.2001 an:

"Wir brauchen eine tarifrechtliche Flankierung zur Erweiterung des Spielraums für betriebliche Bündnisse für Arbeit. Neben Lohn und Arbeitszeit müssen auch die individuellen

¹ alle Hervorhebungen im vorliegenden Papier stammen von ver.di

² Der Text des CDU/CSU-Wahlprogramms weiter: "...Wir werden die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile der Schröder-Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zurücknehmen. Dabei werden wir auch die Größe der Betriebsräte und die herabgesetzten Schwellenwerte für freigestellte Betriebsräte für künftige Wahlperioden überprüfen. Im Betrieb der Zukunft sind Eigenständigkeit, selbständige Entscheidungskompetenz, Kreativität der Mitarbeiter und differenzierte Arbeitsmöglichkeiten gefordert. Beteiligung des Betriebsrates, kürzere und prozessbegleitende Mitbestimmungsverfahren sowie schnellere Rechtssicherheit gehören dazu."

(...) Wir brauchen eine neue Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit. Dazu gehört, dass wir eine flexiblere Personalpolitik durch verbesserte Rahmenbedingungen für Zeitarbeit und die vertragliche Befristung von Arbeitsverhältnissen ermöglichen. Den generellen Rechtsanspruch auf Teilzeit werden wir abschaffen und ihn auf Zeiten der Kindererziehung und Pflege begrenzen. Wir wollen älteren Arbeitslosen die Möglichkeit eröffnen, sich bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall einer künftigen Kündigung auf eine Kündigungsschutzklage verzichten. Wir werden prüfen, ob durch eine Übertragung des Optionsmodells auf Langzeitarbeitslose auch für diese zusätzliche Chancen am Arbeitsmarkt entstehen. Wir treten dafür ein, das Kündigungsschutzrecht für Arbeitnehmer und Arbeitgeber transparenter zu machen; dazu gehört, dass eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Sozialauswahl transparent ist."

Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie jedoch ein begründetes Einspruchsrecht bleiben."

Im Vorgriff auf das Wahlprogramm hat die CSU auf ihrer Internet-Homepage am 29.04.2002 einen Text unter dem Titel "Einstellungshemmnisse abbauen" eingestellt, der sich vom Wahlprogramm nur in einem Wort unterscheidet. Bei der CSU werden die individuellen Beschäftigungsaussichten hervorgehoben:

"Wir brauchen eine tarifrechtliche Flankierung zur Erweiterung des Spielraums für betriebliche Bündnisse für Arbeit. Neben Lohn und Arbeitszeit müssen auch die individuellen Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie jedoch ein begründetes Einspruchsrecht bleiben."

Das FDP-Wahlprogramm ("Bürgerprogramm 2002") vom 11. Mai 2002 erklärt den Flächentarifvertrag für passé und stellt detailliert mehrere Hebel für Eingriffe ins Tarifsysteem vor:

"Die großflächige Vernichtung von Arbeitsplätzen und sozialen Chancen durch starre, betriebsferne Flächentarife muss gestoppt werden. Der Flächentarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse bis ins Detail bundeseinheitlich regelt, hat ausgedient. Die Tarifparteien sollen sich darauf beschränken, Rahmenbedingungen zu setzen. Innerhalb dieses Rahmens wird die Entscheidung insbesondere über das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit auf die betriebliche Ebene verlagert, auf Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern bzw. den gewählten Belegschaftsvertretungen. Nur sie, die Partner im Einzelbetrieb, kennen seine wirtschaftliche Lage und seine speziellen Anforderungen. Nur sie können hierauf flexibel und individuell reagieren. Durch entsprechende Änderung des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes ist diese neue Form der Tarifverträge gesetzlich abzusichern. Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist abzuschaffen.

Das Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz muss dahin gehend geändert werden, dass künftig auch ein geringerer Lohn oder eine längere Arbeitszeit für den Erhalt des Arbeitsplatzes günstiger sein kann, wenn hierdurch der Arbeitsplatz gesichert wird und dem 75 % der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.

Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, der vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen bislang untersagt, ist zu ändern. Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung, die freiwillig geschlossen werden und der 75 % der abstimmenden Mitarbeiter zugestimmt haben, sollten möglich sein."

3. CDU/CSU stimmen im Januar 2002 im Bundestag für einen Gesetzesantrag der FDP

In welche Richtung CDU und CSU mit ihrem Wahlprogramm zielen, wird an einer Debatte und Abstimmung im Bundestag Anfang 2002 deutlich. In namentlicher Abstimmung haben CDU/CDU am 24. Januar 2002 dem Antrag der FDP zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes (Bundestags-Drucksache 14/6548 vom 04.07.2001, Text im Anhang) zugestimmt. Der Gesetzesantrag wurde im Juli 2001 eingebracht. Danach sollen Beschäftigte auf tarifliche Rechte verzichten können, wenn sie damit ihre Einstellung erreichen. Auch können sie auf tarifliche Rechte verzichten, um damit eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Dazu genügt entweder eine individuelle Entscheidung oder der Beschluss des Betriebsrats oder die Mehrheit von 75 % einer Belegschaft.

In der Debatte vor der Abstimmung im Bundestag hat der sozialpolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Karl-Josef Laumann (CDU), folgende Differenzen zum FDP-Text genannt (Bundestags-Plenarprotokoll 14/212, S. 20940). Laumann ist Mitglied der CDA und des Bundesvorstandes der CDU:

Karl-Josef Laumann (CDU): "... Ich möchte aber auch auf ein paar Unterschiede bei den Ansatzpunkten hinweisen:

Erstens. Wir halten es für erforderlich, dass betriebliche Bündnisse für Arbeit nicht nur zur Beschäftigungssicherung, wie Sie es in den Antrag geschrieben haben, sondern auch zum Beschäftigungsaufbau vom Günstigkeitsprinzip her möglich sein müssen.

Zweitens. Aus unserer Sicht muss zur Sicherung der Tarifautonomie – das ist sicherlich ein weitreichender Punkt – den Tarifvertragsparteien ein zeitlich befristetes Vetorecht eingeräumt werden. Hier unterscheiden sich unsere Vorstellungen voneinander.

Drittens. Sie haben in Ihren Antrag geschrieben, dass der Betriebsrat oder 75 Prozent der Belegschaft dem zustimmen müssen. Wir sind nicht für die Oder-Lösung, sondern sagen, dass Betriebsrat und 75 Prozent der Belegschaft zustimmen müssen – wir wollen ein breites Quorum in der Belegschaft –, weil das diejenigen, die das Günstigkeitsprinzip wollen, dahin bringt, den einzelnen Arbeitnehmern auch plausibel zu erklären, warum das für die Firma und die Sicherung der Arbeitsplätze notwendig ist.

(...) Da die Unterschiede nicht so groß sind, dass eine Ablehnung gerechtfertigt wäre, werden wir als CDU/CSU-Fraktion heute in der namentlichen Abstimmung dem Antrag zustimmen. Liebe Kollegen von der FDP, über die Unterschiede müssen wir uns dann, wenn wir daraus ein Gesetz machen, in der Gesetzgebungsarbeit unterhalten."

Laumann machte für die Unionsparteien im Bundestag gegenüber der FDP-Position zwar Einschränkungen, ging aber noch über den FDP-Gesetzesantrag hinaus, indem er das Durchbrechen des Günstigkeitsprinzips nicht nur zur Beschäftigungssicherung, sondern auch zum Beschäftigungsaufbau zulassen will. Dies entspricht der Beschlusslage der Union.

Die Union bekräftigte ihr Vorhaben im Februar 2002 mit zwei weiteren eigenen Beschlussanträgen im Bundestag am (BT-Drs. 14/8267 vom 19.02.2002 und BT-Drs. 14/8363 vom 26.02.2002). Auch in diesen Anträgen werden die individuellen Beschäftigungsaussichten betont. Im Antrag vom 26.02. wird ein gesetzlicher "Vorrang der Beschäftigungssicherung" gefordert.

"Betriebliche Bündnisse für Arbeit müssen gestärkt werden. Dazu ist umgehend das Günstigkeitsprinzip des Tarifvertrages gesetzlich neu zu definieren. Neben Lohn und Arbeitszeit sind dabei auch die Beschäftigungsaussichten der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Wenn der Betriebsrat mit qualifizierter Mehrheit für eine bestimmte Lösung im Unternehmen ein positives Votum abgibt, muss dies als Vermutung für eine günstige Regelung gelten. Der Vorrang der Beschäftigungssicherung muss gesetzlich ermöglicht werden." (BT-Drs. 14/8363)

So unbestimmt diese Begriffe auch sind, zeigen sie doch, dass die Union weit gefasste und schwer zu definierende Tatbestände einführen will, um von Tarifverträgen abzuweichen. Den Tarifparteien würde eine nicht konkretisierte gesetzliche Vorgabe gemacht, die eine nachträgliche gerichtliche Kontrolle von Tarifverträgen geradezu herausfordert.

4. "Begründetes Einspruchsrecht" - Mogelpackung der Union

Das von Laumann im Bundestag erwähnte "zeitlich befristete Vetorecht" ist in den schriftlichen Äußerungen von CDU und CSU nirgends zu finden. Vielmehr ist dort von einem "begründeten Einspruchsrecht" der Tarifparteien die Rede. Die FDP sieht kein Einspruchsrecht der Gewerkschaften gegen eine Unterschreitung von Tarifverträgen vor. Am präzisesten sind die Vorstellungen der Union in einem Antrag im Bundestag zum

Betriebsverfassungsgesetz formuliert worden (BT-Drs. 14/5753 vom 03.04.2001), wo von einem zeitlich befristeten und begründeten Einspruchsrecht die Rede ist:

"Um den Spielraum für betriebliche Bündnisse für Arbeit zu erweitern, müssen neben Lohn und Arbeitszeit auch die individuellen Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit qualifizierter Mehrheit mit der Unternehmensleitung Regelungen im Unternehmen beschließen, sollte dies bei einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Vermutung für eine günstigere Regelung gelten. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie innerhalb einer bestimmten Frist ein begründetes Einspruchsrecht bleiben.

Das "begründete Einspruchsrecht" ist in den meisten Texten der Union, aber nicht in allen, enthalten, beispielsweise fehlt es im Bundestagsantrag vom 26.02.2002. Es wird nirgends weiter konkretisiert.

Das "begründete Einspruchsrecht" von CDU/CSU sichert die Tarifautonomie nicht. Es handelt sich vielmehr um den Versuch, die Reichweite des geplanten Eingriffs in Arbeitnehmerrechte zu verschleiern.

Das Vorhaben von Union und FDP bedeutet, dass Beschäftigte und Betriebsräte, die der tarifschließenden Gewerkschaft nicht angehören, die Möglichkeit erhalten sollen, Verträge zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern außer Kraft zu setzen. Selbst wenn der Betriebsrat oder die Belegschaft zu 100 % gewerkschaftlich organisiert sind, dürften sie nicht vom Gesetzgeber die Möglichkeit erhalten, Tarifverträge außer Kraft zu setzen, die nach demokratischen Regeln der innergewerkschaftlichen Willensbildung zu Stande gekommen sind.

Ein so weitgehender Eingriff des Gesetzgebers in die Geltung von Tarifverträgen würde die Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes verletzen.

"Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet." (Grundgesetz Art. 9 Abs. 3)."

Den Gewerkschaften und Arbeitgebern wird damit das Recht garantiert, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln – praktisch wird dieses Recht in Tarifverträgen umgesetzt. Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass es ein funktionierendes Tarifvertragssystem gibt.

Nimmt man die Vorstellung eines begründeten Einspruchsrechtes genauer unter die Lupe, tauchen weitere rechtliche Unsicherheiten auf. Denkbar ist, dass den Gewerkschaften per Gesetz – ähnlich wie beim Mitbestimmungskatalog im BetrVG und im Personalvertretungsrecht – eine Liste von möglichen Einspruchsgründen vorgegeben werden soll. Möglich ist auch, dass ein unbestimmter Rechtsbegriff ins Gesetz aufgenommen wird, der eine Kette von Klagen aller Art nach sich ziehen könnte.

Die angezielte Regelung setzt Betriebsräte und Gewerkschaften in Gegensatz zueinander. An die Stelle politischer Aushandlungen auf der Arbeitnehmerseite um den angemessenen Weg aus einer betrieblichen Krisensituation würden Rechtsstreitigkeiten von Beschäftigten gegen Gewerkschaften treten. Dabei soll offensichtlich den Gewerkschaften die Beweislast auferlegt werden. Der einzelbetrieblichen Sicht würde eine juristisch vorteilhafte Position verschafft, während die überbetriebliche Verantwortung der Gewerkschaften für Branchenlösungen in den Hintergrund gedrängt wird. Würden CDU/CSU und FDP ihr Vorhaben umsetzen, erhielten die Gerichte die Aufgabe, Tarifverträge inhaltlich zu bewerten.

Der Gesetzentwurf lässt außerdem wesentliche Fragen der konkreten betrieblichen Situation ungeklärt:

- Was gilt in Unternehmen mit Firmentarifverträgen? Kann dann derselbe Unternehmer, der sich gegenüber der Gewerkschaft an einen Firmentarifvertrag gebunden hat, mit seinen Belegschaften oder Betriebsräten ganz andere Regelungen treffen?
- Was geschieht im Falle der Insolvenz? Beschäftigte sollen das Recht erhalten, unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist die Tarifbedingungen wieder in Anspruch zu nehmen. Im Insolvenzfall ist dieses Recht besonders wichtig, beispielsweise für die Höhe des Arbeitslosengeldes. Gerade in dieser Situation läuft dieses Recht aber ins Leere, denn Betriebe kündigen eine Insolvenz ihren Beschäftigten in der Regel nicht drei Monate vorher an.

Das nährt die Vermutung, dass für die Autoren nicht die Situation der Beschäftigten im Mittelpunkt steht, sondern die Hebelwirkung gegen das Tarifsysteem.

5. Weiter reichende Vorstellungen der FDP

Bereits im Januar 2000 brachte die FDP einen Antrag im Bundestag zur "Reform des Tarifvertragsrechts" ein (BT-Drs. 14/2612). Die dort formulierten Vorstellungen gehen noch über das FDP-Wahlprogramm hinaus. Die FDP verortet die Ursachen der Arbeitslosigkeit in diesem Antrag "insbesondere" im Tarifsysteem. Gezielt wird explizit auf Lohnsenkungen. In § 1 Tarifvertragsgesetz soll eine Generalklausel eingefügt werden, wonach Tarifverträge die Beschäftigungserhaltung und -förderung beachten müssen. Damit werden nicht absehbare Klagemöglichkeiten gegen Tarifverträge aller Art eröffnet. Außerdem soll die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen abgeschafft und die Nachwirkung von Tarifverträgen befristet werden, was in der Praxis in vielen Fällen einer Abschaffung der Nachwirkung gleichkommt. Betriebsräte sollen uneingeschränkt alle Gegenstände, die bisher in Tarifverträgen geregelt sind, regeln dürfen.

"Nach wie vor herrscht in Deutschland eine dramatisch hohe Arbeitslosigkeit. Zu ihren Ursachen gehört insbesondere das geltende Tarifvertragssystem. ... Angesichts des Umbruchs der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen sowie der daraus resultierenden Konsequenzen für die zukünftige Entwicklung der Wirtschaft löst sich der jahrzehntelange gesellschaftliche Grundkonsens über Sinn und Nutzen des bestehenden Tarifvertragssystems zunehmend auf. ...

Die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien, durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zuzulassen, ist gering. Diese Öffnungsklauseln betreffen in der Regel allenfalls Regelungen über die Arbeitszeit, nicht jedoch den Lohnbereich... Der Flächentarif in seiner bisherigen Form ist überholt ...

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, das geltende Tarifvertragsrecht dahingehend zu ändern, dass

- § 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz um die Zielvorgabe ergänzt wird, dass der Tarifvertrag die Beschäftigungserhaltung und -förderung zu beachten hat;
- § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz in der Weise zu ändern ist, dass alle Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen 75% der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben;
- in § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz die Bindungswirkung eines Entgelttarifvertrages auf maximal ein halbes Jahr, eines Manteltarifvertrages auf maximal 1 Jahr nach Austritt eines Unternehmers aus dem Arbeitgeberverband befristet wird;
- § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz in der Weise ergänzt wird, dass das Günstigkeitsprinzip so erweitert wird, dass sich ein Lohnverzicht der Arbeitnehmer oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellen, wenn dies den Erhalt des Arbeitsplatzes sichert und 75% der abstimmenden Mitarbeiter dem zugestimmt haben;

- die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen abgeschafft wird sowie die kürzlich eingeführte Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung durch eine bloße Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung ersatzlos zu streichen ist;
- Tendenzen im Arbeitsrecht, Verbandsklagen zuzulassen, gesetzgeberisch entgegengewirkt wird."

Was hier vorgestellt wird ist ein umfassendes und konkretes Programm für die Abschaffung des Flächentarifvertrages und ein Angriff auf die Funktionsfähigkeit von Tarifverträgen überhaupt.

6. Internationales Recht

Am 23. Juni 1971 nahm die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, einer Einrichtung der Vereinten Nationen, das Übereinkommen 135 an (Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb). Mit dem Übereinkommen sollen die Rechte von betrieblichen Interessenvertretungen besser geschützt werden. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass gewählte betriebliche Interessenvertretungen die Stellung der beteiligten Gewerkschaften nicht untergraben. Artikel 5 lautet:

"Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern." (ILO-Abkommen Nr. 135)

Die Aushebelung von Tarifverträgen durch betriebliche Interessenvertretungen würde Artikel 5 des ILO-Übereinkommens 135 verletzen.

7. Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht

Angriff auf die Gewerkschaften in ihrem Kernbereich

Der Eingriff in die Tarifautonomie ist für CDU/CSU und FDP kein kurzfristiges Wahlkampfthema, sondern ein seit Jahren diskutiertes und konkret ausformuliertes Ziel. Beide zielen auf das Ende des Flächentarifvertrages, wobei die Unterschiede im Weg liegen. Im Konzept der Union würden Tarifverträge durch tausendfache Unterschreitung bis zur Wirkungslosigkeit durchlöchern, bei der FDP würden die Betriebsräte auf gesetzlichem Weg Verhandlungsrechte über alle Angelegenheiten erhalten, die heute üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden. Den gemeinsamen Nenner haben beide Parteien in der Abstimmung im Bundestag im Januar 2002 selbst benannt. Wenn Tarifverträge ihre Wirkung einbüßen, verlieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen wesentlichen Schutz. Gleichzeitig wird damit auch ihre Interessenvertretung, die Gewerkschaft, in ihrer Bedeutung geschwächt. Damit greifen CDU/CSU und FDP das elementare Schutzinteresse der Beschäftigten und den Kernbereich der Gewerkschaften an.

In der Begründung des Gesetzesantrages, dem CDU/CSU und FDP im Bundestag zugestimmt haben, wird ganz offen dargelegt, dass die Gewerkschaften ausgebootet werden sollen: "Die vom Bundesarbeitsgericht noch betonte alleinige tarifpolitische Verantwortung der tarifpolitischen Koalitionen für die Wirkungen ihrer Regelungen ist durch Artikel 9 Abs. 3 GG keineswegs gefordert und angesichts der heute nicht mehr zu negierenden gewachsenen Kompetenz der Arbeitnehmer und ihrer betrieblichen Vertretungen nicht mehr zu rechtfertigen." (BT-Drs. 14/6548) Die Globalisierung wird für diese Argumentation herangezogen: "Zu wenig wird von den Tarifparteien in Deutschland erkannt, dass es sich

bei der Auseinandersetzung über Löhne und Arbeitszeit nicht mehr ausschließlich um einen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt, sondern mittlerweile als entscheidender Faktor der internationale Wettbewerb um Standorte und Arbeitsplätze hinzugekommen ist. Das heißt, auch die Arbeitnehmer stehen in einem globalen Wettbewerb um ihre Qualifikation, Löhne und Arbeitszeit. Die wettbewerbsbeschränkende Funktion der Tarifverträge verliert ihre Ordnungsfunktion, weil der Arbeitsmarkt, gerade auch durch den europäischen Binnenmarkt, eine globale Dimension erlangt hat und Vereinbarungen deutscher Tarifparteien diesen nicht mehr ausreichend beeinflussen (BT-Drs. 14/6548).

Betriebliche Notlage als Hebel gegen das Tarifvertragssystem

Der positive Begriff des "betrieblichen Bündnisses für Arbeit" wird von CDU/CSU für ihre Zwecke missbraucht. Lange bevor die Union diesen Begriff für sich nutzte, haben die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern tarifliche Öffnungen in Tarifverträgen geschaffen, um auf betriebliche Krisensituationen zu reagieren und um Beschäftigung zu sichern. Dabei haben beide Tarifparteien eine Balance zwischen der Verantwortung für die betroffenen Betriebe und der Verantwortung für die Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen in den jeweiligen Branchen gesucht. Gewerkschaften haben darauf geachtet, dass untertarifliche Bezahlung die Ausnahme bleibt, dass sie befristet wird und dass sie mit einem aussichtsreichen Sanierungskonzept verbunden wird.

Union und FDP wollen nun den Tarifparteien die Entscheidung über Öffnungsklauseln entziehen. Als Rechtfertigung wird in der Begründung des Gesetzesantrages angeführt: "Seit Jahren treffen Arbeitnehmer mit und erforderlichenfalls auch ohne ihre Betriebsvertretung im Interesse der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze mit Unternehmen Vereinbarungen, in denen auf einzelne tarifliche Positionen verzichtet wird, um im Gegenzug eine Beschäftigungszusage zu erlangen." (BT-Drs. 14/6548) Statt Belegschaften in einer Notlage die Macht der Gewerkschaften an die Seite zu stellen, werden sie allein gelassen. Gerade dann, wenn Arbeitnehmer den Schutz von Tarifverträgen am dringendsten brauchen, sollen sie diesen Schutz verlieren. Die Arbeitslosigkeit soll genutzt werden, um das Tarifsysteem auszuhöhlen.

Wettbewerbsverzerrung zum Nachteil von tarifreuen Unternehmen

Die Unterschreitung von Tarifniveaus verzerrt immer auch den Wettbewerb und bedroht die Wettbewerbsfähigkeit von tarifreuen Unternehmen. Das Aufbrechen des Günstigkeitsprinzips liegt auf derselben Linie wie die Gegnerschaft zum Tarifreuegesetz. In beiden Fällen wird Wettbewerb ohne soziale Regeln propagiert. Lohndumping wird zugelassen mit der Folge, dass Unternehmen, die noch den Tarifvertrag einhalten, Nachteile im Wettbewerb erleiden. Sie geraten in die Situation, ebenfalls das Tarifniveau zu drücken oder schlimmstenfalls aus dem Markt verdrängt zu werden. Deswegen haben auch die Arbeitgeber ein Interesse an der wettbewerbsregulierenden Wirkung von Tarifverträgen.

Was ist von einem "Einspruchsrecht" der Gewerkschaften zu halten?

Die CDU-Formel von der "Sicherung der Tarifautonomie" durch ein begründetes Einspruchsrecht der Tarifparteien sichert die Tarifautonomie nicht. Sie dient zur Ablenkung von dem geplanten Einbruch in das Tarifsysteem. Ein Gedankenexperiment kann das verdeutlichen: Würde man die Pläne von CDU/CSU und FDP in die Politik übersetzen, wäre das so, als wollte man einer Landesregierung oder der Bundesregierung zumuten, dass Gesetze durch eine Mehrheit des Kommunalparlament oder der Einwohner außer Kraft gesetzt werden könnten, beispielsweise um weniger Gewerbesteuer zu zahlen oder Umweltauflagen nicht mehr einzuhalten. Dagegen hätte die Regierung ein begründetes Einspruchsrecht und müsste im Rechtsstreit vor Gericht darlegen, warum Gesetze trotzdem gelten sollen.

Arbeitskampfverbot für Betriebsräte und Friedensfunktion von Flächentarifverträgen

Wer die Festlegung wesentlicher Arbeitsbedingungen an Betriebsräte übergeben will, muss diesen auch die Mittel zur Durchsetzung von Interessen im Konflikt zugestehen, sonst sind erfolgreiche Ergebnisse nur in Schönwetterzeiten zu erreichen. Entsprechend müsste das Arbeitskampfverbot für Betriebsräte in § 74 Abs. 2 BetrVG aufgehoben werden. Weder CDU/CSU noch FDP sehen das vor. Daraus kann nur folgen, dass es beiden Parteien um eine wesentliche Schwächung der Arbeitnehmerrechte geht.

Von Seiten der Arbeitgeber ist darauf hingewiesen worden, dass Flächentarifverträge Lohnkonflikte von der betrieblichen Ebene fernhalten und sie damit eine befriedende Funktion haben. Bei der Verlagerung der Tarifpolitik auf die Betriebsräte würden sich deren Rolle im Betrieb grundlegend ändern, die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen würden mit zusätzlichen Konflikten belastet. Die Lohnfindung müsste in unzähligen betrieblichen Verhandlungen geschehen.

8. Konkrete Auswirkungen in der Arbeitswelt und im Betrieb

Die Fachbegriffe "Günstigkeitsprinzip" und "Tarifautonomie" sind sowohl für die Mitgliedschaft als auch für die Öffentlichkeit sehr abstrakt. Um das Thema zu transportieren kommt es darauf an, die Folgen der Vorhaben aus Sicht von Arbeitnehmer/innen anschaulich zu beschreiben.

Welche Auswirkungen hat das auf Lohn und Arbeitsbedingungen?

Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen geht es um eine neue Variante des Glaubenssatzes, durch Lohnsenkung sei Beschäftigung zu schaffen. Bisher wird dieser Streit mit den Gewerkschaften auf politischer und tariflicher Ebene ausgetragen. Mit den geplanten Gesetzesänderungen würde die Frage nach Lohnsenkung direkt an die einzelnen Beschäftigten herangetragen.

Die Änderungen zielen offen auf Lohnkürzungen und die Verschlechterung der übrigen Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaub, Arbeitszeit). Es geht darum, die Löhne auf Talfahrt zu schicken, indem untertarifliche Bezahlung durch Gesetz ermöglicht wird. Viele Beschäftigte kennen die Strategien der Arbeitgeber zur Tarifflicht, indem Betriebsteile in neue, nichttarifgebundene Firmen ausgelagert werden. Immer häufiger schließen die Arbeitgeber auch Billigtarifverträge mit Scheingewerkschaften. Bei einer neuen Rechtslage müssten sich die Arbeitgeber an Tarifverträge gar nicht mehr halten.

Was ändert sich in Bewerbungsgesprächen?

Es ist leicht nachzuvollziehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Bewerbungssituation nicht die Verhandlungsstärke haben, um den Tariflohn durchzusetzen, wenn der Chef sagt: wir würden sie ja gerne einstellen, aber es muss leider etwas unterhalb des tariflichen Lohns sein. Auch bei der Arbeitgeberfrage im Bewerbungsgespräch: "Welche Bezahlung stellen Sie sich vor?" verschärft sich die Konkurrenz. Denn Bewerber/innen wissen nicht, wie weit die Mitbewerber/innen unter den Tariflohn zu gehen bereit sind.

Was ändert sich für Betriebsräte?

Wenn Lohnverhandlungen im Betrieb geführt werden, kann das die Belegschaften polarisieren. Das beginnt bei der Aufstellung von Lohnforderungen und geht bis zum Werben um die Zustimmung zu einem vielleicht schmerzhaften Kompromiss. Auseinandersetzungen innerhalb der Betriebsräte und der Belegschaften um kooperative oder konfliktorientierte Betriebspolitik würden zunehmen. Betriebsräte, die bei Verhandlungen zwar die

Verantwortung für einen Verhandlungskompromiss tragen, dabei aber das Mittel des Arbeitskampfes nicht einsetzen können, geraten leicht in eine Verliererkonstellation. Scheingewerkschaften oder "Unabhängige", die kaum Mitglieder hinter sich haben, bekommen neue Profilierungschancen. Das kann auch die Betriebsratswahlen beeinflussen.

Möglich ist, dass die Beteiligung von Betriebsräten nur eine Durchgangsstation für den nächsten Schritt ist, bei dem dann auch auf die Mitwirkung der Betriebsräte verzichtet wird. Im Gesetzesantrag der FDP, dem auch die Union zustimmte, ist die Einschaltung von Betriebsräten bei der Unterschreitung von Tarifverträgen nur eine unter mehreren Varianten. In der Gesetzesbegründung heißt es: "Seit Jahren treffen Arbeitnehmer mit und erforderlichenfalls auch ohne ihre Betriebsvertretung im Interesse der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze mit Unternehmen Vereinbarungen, in denen auf einzelne tarifliche Positionen verzichtet wird, um im Gegenzug eine Beschäftigungszusage zu erlangen." Weiter heißt es in der Begründung, "dass für die Günstigkeit einer arbeitsvertraglichen Abrede ein dem Arbeitnehmer eingeräumtes Wahlrecht spricht. Wenn dem Arbeitnehmer vorbehalten wird, sich unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist entspricht, jederzeit aus der Beschäftigungssicherungsabrede zu lösen und die Tarifbedingungen wieder in Anspruch zu nehmen, begründet allein diese ihm eingeräumte Option die Günstigkeit der Absprache." (BT-Drs. 14/6548)

Was ändert sich bei der Mitgliederwerbung und bei Arbeitskämpfen?

Wenn Tarifverträge bei der Einstellung nicht mehr den Anspruch auf bestimmte Mindestbedingungen sichern, und wenn der Schutz durch Tarifverträge in kritischen Situationen nicht mehr gegeben ist, verkümmern sie zu einer Art Richtlinie für wirtschaftliche Normallagen. Mit der Zeit würden sich die Beschäftigungsbedingungen so nach unten entwickeln, dass das Tarifniveau schließlich als Höchstgrenze erscheint. Wenn aber Tarifverträge entwertet werden, garantiert die Mitgliedschaft in Gewerkschaften keine wirksame Interessenvertretung mehr. Auch die Teilnahme an Arbeitskämpfen lohnt kaum noch, wenn Tarifverträge keine verbindlichen Mindestbedingungen sichern. Das erschwert die Mitgliederwerbung und die Mobilisierung in Tarifrunden. Wenn der Flächentarifvertrag ausgehebelt würde, wären die Gewerkschaften gezwungen, die Tarifpolitik auf die betriebliche Ebene zu verlagern.

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Hildebrecht Braun (Augsburg), Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Hans-Michael Goldmann, Dr. Karlheinz Guttmacher, Ulrich Heinrich, Walter Hirche, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Ulrich Irmer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Ina Lenke, Dirk Niebel, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Dr. Irmgard Schwaetzer, Marita Sehn, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Dieter Thomae, Jürgen Türk, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der F.D.P.

Gesetz zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

A. Problem

Betriebliche Bündnisse für Arbeit gehören mittlerweile zur Normalität in der Bundesrepublik Deutschland. Fast täglich vereinbarten Belegschaften und ihre Betriebsräte betriebliche Bündnisse für Arbeit, zumeist sind auch die örtlichen Vertreter der Tarifparteien stillschweigend daran beteiligt. Die Belegschaften tauschen für die Garantie der Sicherung des Arbeitsplatzes die Änderung einzelner tariflicher Konditionen über Arbeitszeit und Vergütung ein. Diese betrieblichen Bündnisse für Arbeit werden nach höchstrichterlicher Rechtsprechung als Verstoß gegen das Tarifvertragsgesetz angesehen.

B. Lösung

Um den Arbeitnehmern in den Betrieben vor Ort die Möglichkeit zu eröffnen, selbst über die Annahme oder Ablehnung einer Beschäftigungsgarantie entscheiden zu können, müssen die betrieblichen Bündnisse für Arbeit gesetzlich abgesichert werden, indem die kollektivrechtliche Sperrwirkung im Tarifvertragsgesetz beseitigt wird. Durch eine Ergänzung des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz um die Arbeitsplatzgarantie als Komponente des Günstigkeitsvergleichs wird den Arbeitnehmern eine Option eröffnet, eine Änderung ihrer Arbeitsbedingungen gegen eine Beschäftigungsgarantie zu vereinbaren.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

Der Bundestag hat folgendes Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), mit Maßgabe für das Gebiet der ehemaligen DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 14 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird Absatz 3 um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

„Eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers kann auch dann vorliegen, wenn dieser gegen Aufgabe oder Einschränkung einzelner tarifvertraglich festgelegter Positionen die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder den

Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigungen erlangt (betriebliche Beschäftigungssicherungsabrede). Von der Günstigkeit einer solchen Abrede ist auszugehen, wenn

- a) der Arbeitnehmer jederzeit unter Wahrung einer seiner gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechenden Ankündigungsfrist die Tarifbedingungen in Anspruch nehmen kann oder
- b) ihr der Betriebsrat oder 75 vom Hundert der mit einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers bedachten Arbeitnehmer des Betriebs zustimmen.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

Berlin, den 4. Juli 2001

Dr. Heinrich L. Kolb
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Rainer Brüderle
Ernst Burgbacher
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Paul K. Friedhoff
Horst Friedrich (Bayreuth)
Hans-Michael Goldmann
Dr. Karlheinz Gutmacher
Ulrich Heinrich
Walter Hirche
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer
Ulrich Irmer
Gudrun Kopp
Jürgen Koppelin
Ina Lenke
Dirk Niebel
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Dr. Irmgard Schwaetzer
Marita Sehn
Dr. Hermann Otto Solms
Carl-Ludwig Thiele
Dr. Dieter Thomae
Jürgen Türk
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Die zunehmende Flucht aus dem Flächentarifvertrag resultiert aus dem hohen Niveau der Arbeitskosten in der Bundesrepublik Deutschland, welches die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft immer mehr beeinträchtigt, da die höheren Lohnkosten zunehmend nicht mehr durch einen entsprechenden Vorsprung an Innovation, Qualifikation der Belegschaft und andere Standortvorteile ausgeglichen werden können. Zu wenig wird von den Tarifparteien in Deutschland erkannt, dass es sich bei der Auseinandersetzung über Löhne und Arbeitszeit nicht mehr ausschließlich um einen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt, sondern mittlerweile als entscheidender Faktor der internationale Wettbewerb um Standorte und Arbeitsplätze hinzugekommen ist. Das heißt, auch die Arbeitnehmer stehen in einem globalen Wettbewerb um ihre Qualifikation, Löhne und Arbeitszeit. Die wettbewerbsbeschränkende Funktion der Tarifverträge verliert ihre Ordnungsfunktion, weil der Arbeitsmarkt, gerade auch durch den europäischen Binnenmarkt, eine globale Dimension erlangt hat und Vereinbarungen deutscher Tarifparteien diesen nicht mehr ausreichend beeinflussen.

Während sich die Tarifparteien mit dieser Erkenntnis schwertun, ist zu registrieren, dass die Betriebsparteien dieser Entwicklung schon seit längerem Rechnung tragen. Seit Jahren treffen Arbeitnehmer mit und erforderlichenfalls auch ohne ihre Betriebsvertretung im Interesse der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze mit Unternehmen Vereinbarungen, in denen auf einzelne tarifliche Positionen verzichtet wird, um im Gegenzug eine Beschäftigungszusage zu erlangen. Oft sind auch die örtlichen Tarifparteien stillschweigend duldend in solche betriebliche Bündnisse für Arbeit eingebunden.

In anderen Fällen wird jedoch die Wirksamkeit solcher Vereinbarungen bei einer beiderseitigen Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien im Hinblick auf die zwingende Wirkung der Tarifverträge bestritten und durch Klage vor dem Arbeitsgericht angefochten. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20. April 1999 (1 ABR 72/98) den Gewerkschaften einen Unterlassungsanspruch gegen betriebliche Bündnisse für Arbeit eingeräumt.

In der gleichen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht es abgelehnt, arbeitsvertragliche Beschäftigungsgarantien in die Günstigkeitsbewertung des § 4 Abs. 3 TVG aufzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht sieht den Günstigkeitsbegriff des § 4 Abs. 3 TVG ungeachtet des offenen Gesetzeswortlauts unter Rückgriff auf die bisherige Rechtsprechung im Sinne des so genannten Sachgruppenvergleichs eingeengt. Daher hat es das Bundesarbeitsgericht abgelehnt, einen Verzicht auf tarifliche Rechte mit einer vom Arbeitgeber gewährten Arbeitsplatzgarantie im Sinne des Günstigkeitsvergleiches in Beziehung zu setzen. Das Bundesarbeitsgericht führt weiter aus, für die Aufnahme spezieller betrieblicher Interessenlagen in das Prüfungsprogramm eines Günstigkeitsvergleiches fehle es an einer gesetzlichen Grundlage. Das Bundesarbeitsgericht hat aber ausdrücklich festgestellt, dass es dem Gesetzgeber offensteht, den Günstigkeitsver-

gleich unter Einbeziehung arbeitsvertraglicher Beschäftigungsgarantien neu zu fassen.

Die Wettbewerbssituation auf dem globalen Arbeitsmarkt, die langsame und oft gar nicht erfolgende Reaktion der Tarifparteien auf die neuen globalen Wettbewerbsbedingungen erfordern eine Neufassung des Günstigkeitsvergleichs in § 4 Abs. 3 TVG. Angesichts der Selbstbeschränkung des Bundesarbeitsgerichts bei der Auslegung des Günstigkeitsprinzips ist die vom Gericht für nötig gehaltene gesetzliche Grundlage vom Gesetzgeber zur Verfügung zu stellen, um den in der betrieblichen Praxis entwickelten und vereinbarten betrieblichen Beschäftigungspaketen rechtliche Anerkennung zu verschaffen.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Satz 2 des § 4 Abs. 3 TVG stellt zunächst klar, dass Arbeitsplatzgarantien in Form des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigung in den Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG einzubeziehen sind. Sie begegnet der vom Bundesarbeitsgericht auf Grundlage der derzeitigen Gesetzesfassung entwickelten Rechtsprechung, dass eine Beschäftigungsgarantie nicht geeignet sei, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit zu rechtfertigen.

Da die Gewichtung und Abwägung der betroffenen tariflichen Positionen mit der Garantie der Arbeitsplatzsicherheit im Rahmen des Günstigkeitsvergleiches schwierig ist, wird für die Entscheidung in § 4 Abs. 3 Satz 3 TVG auf formale Kriterien in den Buchstaben a und b abgestellt.

§ 4 Abs. 3 Satz 3 Buchstabe a sieht vor, dass für die Günstigkeit einer arbeitsvertraglichen Abrede ein dem Arbeitnehmer eingeräumtes Wahlrecht spricht. Wenn dem Arbeitnehmer vorbehalten wird, sich unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist entspricht, jederzeit aus der Beschäftigungssicherungsabrede zu lösen und die Tarifbedingungen wieder in Anspruch zu nehmen, begründet allein diese ihm eingeräumte Option die Günstigkeit der Absprache. Im Zusammenhang mit der Günstigkeitsbewertung unterschiedlicher Arbeitszeitfestlegungen hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits auf die günstigkeitsbegründende Bedeutung einer dem Arbeitnehmer eingeräumten Option hingewiesen.

Nach § 4 Abs. 3 Satz 3 Buchstabe b spricht auch für die Günstigkeit betrieblicher Beschäftigungsabreden, wenn sich der Betriebsrat oder 75 v. H. der betroffenen Belegschaftsmitglieder eines Betriebes für deren Abschluss aussprechen. Die vom Bundesarbeitsgericht noch betonte alleinige tarifpolitische Verantwortung der tarifpolitischen Koalitionen für die Wirkungen ihrer Regelungen ist durch Artikel 9 Abs. 3 GG keineswegs gefordert und angesichts der heute nicht mehr zu negierenden gewachsenen Kompetenz der Arbeitnehmer und ihrer betrieblichen Vertretungen nicht mehr zu rechtfertigen.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Antrag

der Abgeordneten Karl-Josef Laumann, Brigitte Baumeister, Rainer Eppelmann, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Julius Louven, Wolfgang Meckelburg, Claudia Nolte, Hans-Peter Repnik, Franz Romer, Heinz Schemken, Johannes Singhammer, Dorothea Störr-Ritter, Andreas Storm, Matthäus Strebl, Peter Weiß (Emmendingen), Gerald Weiß (Groß-Gerau) und der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitsrecht flexibilisieren – Beschäftigung schaffen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2001 saisonbereinigt um mehr als 170 000 gestiegen. Für das Jahr 2002 prognostiziert die Bundesregierung im Rahmen ihrer Haushaltsannahmen eine durchschnittliche Arbeitslosenzahl von 3,892 Millionen, also die gleiche Arbeitslosenzahl wie zu Antritt der Regierung Gerhard Schröder im Oktober 1998. Entgegen vollmundiger Versprechung der Bundesregierung wird die Arbeitslosigkeit trotz guten Wirtschaftswachstums in den Jahren 1999 und 2000 und trotz der demografischen Entlastung von jährlich ca. 200 000 Personen nach den Berechnungen der Bundesregierung konstant bleiben. Die Bundesregierung musste ihre Konjunkturprognosen ständig nach unten korrigieren und geht jetzt nur noch von 0,7 % Wirtschaftswachstum für das Jahr 2002 aus.

In Anbetracht dieses niedrigen Wirtschaftswachstums müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, die einen Beschäftigungserhalt bzw. einen Beschäftigungsaufbau auch bei geringem Wirtschaftswachstum ermöglichen. Die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland krankt u. a. daran, dass ein gegenüber anderen Staaten weitaus höheres Wirtschaftswachstum erforderlich ist, um Beschäftigungsimpulse auf dem Arbeitsmarkt zu generieren.

Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingung so zu gestalten, dass auch in Zeiten geringeren Wirtschaftswachstums Beschäftigung gehalten, im besten Fall auch ausgebaut werden kann. Ein Bestandteil einer hierfür geeigneten Politik ist die Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmertegeist gefördert wird, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben. Die zahlreichen Beispiele anderer Länder sind Beleg hierfür.

Die Bundesregierung hat auf dem Gebiet der beschäftigungsorientierten Flexibilisierung des Arbeitsrechts versagt. Die seit Regierungsantritt durchgeführten Reformen waren nicht auf ein Mehr an Beschäftigung gerichtet, sondern haben die ohnehin starren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen noch verhärtet.

- a) Durch das „Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“, das zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, wurden ohne Not die Möglichkeiten des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge eingeschränkt. Gerade das Instrumentarium der befristeten Arbeitsverträge ist wichtiger Baustein einer beschäftigungsorientierten Politik. Nicht nur, dass den Unternehmen dadurch ein flexibles Instrument der Personalpolitik in die Hand gegeben wird, um auf Auftragsschwankungen zeitnah reagieren zu können. Wichtig ist außerdem die Brückenfunktion des befristeten Arbeitsvertrages hin zu einer regulären unbefristeten Beschäftigung. Diese Brückenfunktion durfte nicht ohne Not aufgegeben werden.

Die in den Betrieben festgestellten Auswirkungen der neuen Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse bestätigen die befürchteten negativen Auswirkungen auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Insbesondere das neue Verbot des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bei einer Vorbeschäftigung im Unternehmen ist ein großes Einstellungshemmnis. Nach einer Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels vom Dezember 2001 gaben etwa 50 % der Einzelhandelsunternehmen an, dass eine Vorbeschäftigung eine beabsichtigte Einstellung verhindert habe. Bei ca. 20 % der Unternehmen kam ein Arbeitsvertrag nicht zustande, weil Zweifel über eine Vorbeschäftigung nicht ausgeräumt werden konnten.

- b) Mit dem „Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“ wurde gleichzeitig ein nahezu voraussetzungsloser Anspruch der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit eingeführt. So wichtig und so richtig die Förderung der Teilzeitbeschäftigung ist, beispielsweise bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kinder erziehen oder schwerpflegebedürftige Angehörige betreuen, so geht ein voraussetzungsloser Teilzeitananspruch an den betrieblichen Realitäten, insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, vorbei. Damit besteht die Gefahr, dass mittel- und langfristige orientierte Personalentwicklungskonzepte über Bord geworfen werden müssen. Planungssicherheit für die Betriebe geht verloren und die ersten Urteile der Arbeitsgerichte zeigen, dass wegen der vielfach verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe rechtliche Konflikte über das Teilzeitbegehren der Beschäftigten vorprogrammiert sind.

Nach einer Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vom November 2001 wurden in 27 % aller Betriebe bereits Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit geltend gemacht. 12 % der Betriebe verhalten sich bei der Einstellung von solchen Bewerbern zurückhaltend, bei denen sie den späteren Wunsch nach einer Teilzeitarbeit vermuten; also insbesondere bei Frauen. Insgesamt wurden durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz der betriebliche Spielraum für Personalentscheidungen weiter eingeengt, Verfahrensabläufe weiter bürokratisiert und zusätzliche Rechtsunsicherheit für die Beschäftigten und die Betriebe geschaffen.

- c) Durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wurden den Betrieben durch die Absenkung der Schwellenwerte bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder und der Freistellungen zusätzliche Kosten in Milliardenhöhe aufgebürdet. Zusätzliche Mitbestimmungsrechte, die mit weiterem administrativen Aufwand verbunden sind, schränken die unternehmerische Handlungsfreiheit weiter ein. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat darauf hingewiesen, dass mit der Novelle zum Betriebsverfassungsgesetz eine weitere Bürokratisierung, die zusätzliche Kosten verursacht, auf die Betriebe zugekommen ist. Nach Auffassung der Sachverständigen wird dies zu einer Verlangsamung betrieblicher Entscheidungsprozesse führen. Vor der Not-

wendigkeit von schnellen unternehmerischen Investitions- und Personalentscheidungen konterkariert die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes das Ziel besserer Rahmenbedingungen für die Wettbewerbsfähigkeit gerade der mittelständischen Betriebe. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes war nicht geeignet, Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern oder gar zu schaffen. Notwendig ist eine auf mehr Beschäftigung ausgerichtete Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. Notwendig sind arbeitsrechtliche Reformen, die auf die Schaffung von Arbeitsplätzen gerichtet sind. Neben der Gewährung von Schutzrechten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf es auch Regelungen, die die aus Wettbewerbsgründen notwendigen Flexibilitätsanforderungen der Betriebe und Unternehmen berücksichtigen. Dazu gehören u. a. folgende Maßnahmen:
 - a) Ausgehend von dem Bekenntnis zur Tarifautonomie als unverzichtbares Element der sozialen Marktwirtschaft gilt es das Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht weiterzuentwickeln. Um dezentrale, auf Beschäftigung gerichtete Lösungen zu gewährleisten, müssen die Möglichkeiten tarifdispositiver Rechtsvorschriften genutzt, aber auch um tarifdispositive Regelungen erweitert werden.
 - b) Der Flächentarifvertrag hat sich in seiner befriedenden Wirkung bewährt, deshalb muss an ihm festgehalten werden. Die praktischen Erfahrungen zeigen aber, dass das geltende Tarifvertragsgesetz zu wenig flexibel ist, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Notwendig ist eine tarifrechtliche Flankierung. Um den Spielraum für betriebliche Bündnisse für Arbeit zu erweitern, müssen neben Lohn und Arbeitszeit auch die individuellen Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Individuellrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sollen dabei, bei Zustimmung des Betriebsrats und der Belegschaft mit qualifizierter Mehrheit, zulässig sein. Den Tarifvertragsparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie ein begründetes Einspruchsrecht bleiben.
 - c) Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen „Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ wurde eine nur unzureichende Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorgenommen. Die erfolgte Lockerung zeigt aber, dass weitgehender Konsens über die positiven beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung besteht. So werden mehr als 30 % der Leiharbeiter vom Entleiher übernommen. Zeitarbeit ist also eine wirksame Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und regulärer Beschäftigung. Diese Chance gilt es im Sinne der Arbeitslosen in Deutschland wahrzunehmen. Um die positiven Beschäftigungsimpulse der Zeitarbeit zu stärken, ist
 - die Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher auf 36 Monate zu erhöhen,
 - das Synchronisationsverbot aufzuheben und
 - der Verleiher hinsichtlich der Befristungsmöglichkeiten mit allen anderen Arbeitgebern gleichzustellen.
 - d) Befristete Arbeitsverhältnisse haben sich in der Praxis bewährt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein befristeter Vertrag Einstieg ins Berufsleben und die Chance auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die gegen das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingewandten Bedenken im Hinblick auf die Verdrängung unbefristeter Arbeitsverhältnisse durch befristete Arbeitsverhältnisse haben sich nicht bestätigt. Für die Arbeitgeber bietet der befristete Arbeitsvertrag die Möglichkeit, um

Auftragschwankungen zeitnah personalpolitisch begleiten zu können. Gerade Existenzgründer leiden darunter, kaum abschätzen zu können, welcher mittel- bzw. langfristige Personalbedarf besteht, und entscheiden sich vor diesem Hintergrund vielfach gegen Neueinstellungen. Zur Stärkung der Einstellungsbereitschaft der Neugründer soll für diese Arbeitgeber die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund ausgedehnt werden. Um auch älteren Arbeitssuchenden wieder bessere Chancen auf Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben, sollen ältere Arbeitnehmer das Recht erhalten, unbeschränkt befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die unter Ziffer I.1 Buchstabe a bis c genannten Beschäftigungshürden unverzüglich wieder abzubauen und die in Ziffer I.2 Buchstabe a bis d genannten Maßnahmen unverzüglich umzusetzen.

Berlin, den 19. Februar 2002

Karl-Josef Laumann
Brigitte Baumeister
Rainer Eppelmann
Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof)
Julius Louven
Wolfgang Meckelburg
Claudia Nolte
Hans-Peter Replik
Franz Romer
Heinz Schemken
Johannes Singhammer
Dorothea Störr-Ritter
Andreas Storm
Matthäus Strebl
Peter Weiß (Emmendingen)
Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion

Handelsblatt 15. März 02

Das Wahlprogramm der Union wird zu einer schweren Geburt – Deregulierung des Arbeitsmarkts

Edmund Stoiber hat kaum

soll in das 100-Tage-Aufschwungprogramm

Finanzierungsspielräume

„Versprochen-gebrochen“ – mit dieser Parole punktet die Union im Vorwahlkampf gegen den Kanzler. Ihr Wahlprogramm will sie nach einer Klausurtagung am 29. April, eine Woche nach der Landtagswahl in Sachsen-Anhalt, präsentieren. Es soll Klarheit über die politischen Ziele und Prioritäten der Union schaffen.

RAINER NAHRENDORF
HANDELSBLATT, 15.3.2002

BERLIN. Nichts zu versprechen, was eine unionsgeführte Regierung in den nächsten vier Jahren nicht halten könnte, lautet die eherne Maxime für das Unionswahlprogramm. Die Haushaltslage ist prekär, die finanziellen Spielräume sind eng. Edmund Stoibers Drei-mal-Vierzig-Formel zeigt den Ehrgeiz der Union: Senkung des Spitzensteuersatzes unter 40 %, Senkung der Sozialversicherungsbeiträge unter 40 % und die Senkung der Staatsquote unter 40 %.

CDU/CSU-Fraktionschef Friedrich Merz und der Wirtschaftsexperte der Unionsfraktion, Matthias Wissmann, haben allerdings in einem gemeinsamen Memorandum vorgerechnet, wie schwierig selbst in einem Zehnjahreszeitraum die Senkung der Staatsquote, also des Anteils der Staatsausgaben am Bruttoinlandsprodukt, von derzeit 48 auf 40 % werden würde. Sie wollen Leuchtfener setzen, auf die die Union zusteuern muss, die sie allerdings selbst bei einer optimalen Regierungsleistung erst innerhalb von acht bis zehn Jahren vollständig erreichen könnte.

Im 100-Tage-Aufschwung-Programm, das der frühere CDU/CSU-Fraktionschef Wolfgang Schäuble schreiben soll, werden nur die Eröffnungszüge stehen. Sie müssen stimmen. Das hat die Union aus dem chaotischen Start der Regierung Schröder gelernt.

Die Aussetzung der fünften Ökosteuersstufe ist in der Union beschlossene Sache, führt aber mit 3,5 Mrd. Euro inklusive der Mehrwertsteuer zu beträchtlichen Einnahmeausfällen. Eigentlich will die Union mehr. Noch im Juni 2001 hatte Angela Merkel in ihrem Zehnpunkte-Sofortprogramm die Abschaffung der Ökosteu-

er gefordert. Aber kurzfristig ist das eben nicht zu realisieren, weil dann der Rentenversicherungsbeitrag im nächsten Jahr noch über den bereits angekündigten Satz von 19,3 % steigen würde.

In der Rentenversicherung und in der Krankenversicherung führt nach Meinung der Union kein Weg an einer größeren Eigenbeteiligung und Selbstvorsorge der Bürger vorbei. Mehr private Vorsorge will die Union allerdings erst einfordern, nachdem eine CDU/CSU-geführte Regierung den Bürgern zuvor die finanziellen Spielräume verschafft hat. Der Wirtschaftsrat der CDU e.V., der Steilpässe in die unionsinterne Reformdiskussion flankt, will zur Schulterung der demographischen Lasten den privaten kapitalgedeckten Anteil an der Rentenversicherung schrittweise auf mindestens 40 % ausbauen und das gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 auf 67 Jahre erhöhen.

Solche Konkretisierungen scheut

die Union. Sie will zwar die gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule der Alterssicherung erhalten, aber ihre Experten sind sich

längst einig, dass deren Tragkraft abnimmt und durch betriebliche und private Vorsorge immer stärker gestützt werden muss. Sie setzen darauf, dass die Tarifparteien wie in der Metall- und Chemieindustrie mit ihren Versorgungswerken die Bereitschaft zu größerer privater Vorsorge vorantreiben.

Ohne stärkere Eigenbeteiligung ist nach Ansicht der Union auch eine Stabilisierung der Krankenversicherungsbeiträge nicht zu erreichen. Sie will zwar eine Zweiklassenmedizin verhindern, aber durch Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber sollen nur noch medizinisch notwendige Kernleistungen finanziert werden. Eine wirklich dauerhafte Stabilisierung des Saldos der drei gesetzlichen Umlageversicherungen, der Renten-, Kranken- und der Pflegeversicherung, in der Legislaturperiode 2002 bis 2006 wäre nach der Einschätzung von Merz und Wissmann bereits eine großartige Leistung. Das weitere Umsteuern werde wohl erst danach

STICHWORT: SPIELRAUM FÜR BETRIEBLICHE BÜNDNISSE

na – Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung verstoßen betriebliche Vereinbarungen über die Rücknahme tariflicher Arbeitszeit- und Vergütungskonditionen zu Gunsten von Beschäftigungsgarantien gegen das Tarifvertragsgesetz. Dies wollen Union und FDP durch eine Neudefinition des Günstigkeitsprinzips ändern. Sie haben sich im Bundestag auf diese Ergänzung des §4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes verständigt: „Eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers kann auch dann vorliegen, wenn dieser gegen Aufgabe oder Einschränkung einzelner tarifvertraglich festgelegter Positionen die

Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder den Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigung erlangt (betriebliche Beschäftigungssicherungsabrede). Von der Günstigkeit einer solchen Abrede ist auszugehen, wenn a) der Arbeitnehmer jederzeit unter Wahrung einer seiner gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechenden Ankündigungsfrist die Tarifbedingungen in Anspruch nehmen kann oder b) ihr der Betriebsrat oder 75 vom Hundert der mit einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers bedachten Arbeitnehmer des Betriebs zustimmen.“ Die Tarifparteien sollen kein Vetorecht erhalten.



Fortsetzung

schrittweise geschehen können, geben die Autoren zu bedenken.

Ihre Schlussfolgerung:

Die für eine größere Eigenbeteiligung notwendige Entlastung der Bürger könnte im Wesentlichen nur über die große Steuerreform geschehen. Sie müsste relativ schnell kommen, weil die anderen Reformen auf den Entlastungen durch die Steuerreform aufbauten. Aber hier zeigt sich das Unionsdilemma. Zwar hat die CDU in Kenntnis der radikalen Steuerreformvorschläge des ehemaligen Verfassungsrichters Paul Kirchhof bereits Anfang Mai des vergangenen Jahres ein Modell für einen einfacheren Steuertarif mit einem Spitzensteuersatz von 35 % präsentiert und auf ihrem Dresdner Parteitag angekündigt, ein solches Steuerreformkonzept bis zum Jahr 2005 umzusetzen, aber dafür fehlt das Geld. Die Union schweigt zudem bisher beharrlich darüber, wie die Steuerbemessungsgrundlage verbreitert werden soll, um die Tarifsenkung mit zu finanzieren. Sie weiß noch sehr gut aus der verlorenen Schlacht um ihr Petersberger Steuerreformkonzept, wie erfolgreich die SPD und die Gewerkschaften gegen das Streichen der Steuerfreiheit von Feiertags- und Nachtzuschlägen Front gemacht haben.

Vieles spricht dafür, dass die Union angesichts der knappen Haushaltsmittel die für 2005 ohnehin vorgesehene dritte Steuersenkungsstufe auf 2004 vorziehen will. Nach der rot-grünen Steuerreform soll zum 1. Januar 2005 der Grundfreibetrag auf 7664 Euro steigen, der Eingangsteuersatz auf 15 und der Höchststeuersatz von derzeit 48,5 auf 42 % gesenkt werden. Aber selbst das Vorziehen der Stufe ginge angesichts der Verpflichtung zu einem nahezu ausgeglichenen Haushalt kaum ohne Gegenfinanzierung.

Die Union verschärft ihr Finanzierungsdilemma noch, wenn sie ihre Pläne zur Einführung des Familiengeldes präsentieren wird. Nur wenn die Union die Einkommensteuer zügiger als die rot-grüne Regierung senkt, kann sie auch die von ihr be-

hauptete, allerdings von der Bundesregierung bestrittene Benachteiligung der Personengesellschaften gegenüber den Kapitalgesellschaften durch die rot-grüne Steuerreform überzeugend abbauen.

Weil schnelle Steuersenkungen kaum möglich sind, setzt die Union zur Ankurbelung des Wachstums auf

Handelsblatt

15. März 02

die Arbeitsmarktentriegelung. Präsentiert hat sie bereits ihr Programm zum Ausbau des Niedriglohnsektors, zur erneuten Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie zur Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe.

Die Union will ferner die Novelle zum Betriebsverfassungsgesetz zurücknehmen. Der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse soll wieder erleichtert, der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit auf Frauen beschränkt werden, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren. Um die Einstellungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern, sollen Arbeitgeber und ältere Arbeitnehmer Abfindungsregeln im Gegenzug zu einem Verzicht auf Kündigungsschutzklagen vereinbaren können. Die Reformüberlegungen beim Arbeitslosengeld konzentrieren sich auf eine degressive Staffelung entsprechend der Beitragszahlung.

Merz und Wissmann machen sich dafür stark, die Arbeitsmarktentriegelung in das „100-Tage-Aufschwungprogramm“ aufzunehmen. Die Lohnfortzahlung will die Union nicht erneut anpacken, nachdem die gesetzliche Absenkung auf 80 % bereits durch die tariflichen Anhebungen auf 100 % ins Leere lief. Außerdem will sie Gewerkschaften und Sozialdemokraten keinen Anlass geben, erneut gegen „unanständige Reformen“ zu Felde zu ziehen.



Weitere Informationen zur Bundestagswahl finden Sie unter

www.handelsblatt.com/bundestagswahl