

Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Dr. Christel Happach-Kasan, Christoph Hartmann (Homburg), Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Dr. Andreas Pinkwart, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Reform des Tarifvertragsrechts zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die in Deutschland anhaltend hohe Arbeitslosigkeit wird durch das geltende Tarifvertragssystem mit verursacht. Die angesichts des Umbruchs der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen berechtigte Kritik an Überregulierung, mangelnder Flexibilität und unzureichender Differenzierung der Tarifverträge zwingt zu einem Umdenken: weg von der herkömmlichen Form des starren Flächentarifvertrages, hin zu mehr Entscheidungskompetenz auf betrieblicher Ebene. Wir brauchen aber mehr Flexibilität und nicht mehr Regulierung, um Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und erhalten zu können. Dazu gehören Vereinbarungen zur Lohn- und Arbeitszeitflexibilisierung, die sich an den betrieblichen Notwendigkeiten orientieren.

Der Flächentarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse bis ins Detail regelt, ist nicht mehr zeitgemäß. Die Zeit zentraler Lösungen ist vorbei. Verhandlungsführer und Verbände orientieren sich viel zu oft an der Ertragslage und der Betriebswirklichkeit der Großkonzerne. Das stellt vor allem die kleinen und mittleren Betriebe vor Probleme.

Insbesondere in den neuen Bundesländern ist es nötig, neue, flexible Wege zu beschreiten, die den vielen dort noch im Aufbau und Umbruch befindlichen Unternehmen entgegenkommen. Mutigen, innovativen Unternehmen und Arbeitnehmern, die ausgetretene Pfade verlassen möchten, sollte es möglich sein, auch durch betriebliche Vereinbarungen rechtlich abgesichert den besonderen Bedingungen vor Ort Rechnung zu tragen. Gerade sie benötigen mehr Freiheit bei den Löhnen und Arbeitszeitbedingungen.

Angesichts der Globalisierung und der betrieblichen wie regionalen Unterschiede müssen wir auf die veränderte Arbeitswelt reagieren und zukunftsfähige Lösungen für die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes finden. Den

Tarifvertragsparteien kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Sie haben es in der Hand, die Tarifverträge so auszugestalten, dass sie wieder lesbar, transparent und vor allem flexibler werden.

In dem Vermittlungsverfahren im Dezember 2003 zu dem Gesetz für Reformen am Arbeitsmarkt und dem Dritten und Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt haben sich die Verhandlungsführer auf folgende Protokollerklärung geeinigt: „Wir erwarten von den Tarifvertragsparteien, dass sie sich in den nächsten zwölf Monaten auf eine neue Balance zwischen Regelungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene verständigen.“

Der in Pforzheim für die Metall- und Elektroindustrie getroffene Pilotabschluss vom Februar 2004 spricht eine andere Sprache. Die Tarifpartner haben die im Interesse des Arbeitsmarktes notwendigen Tariföffnungen nicht vereinbart. Durch den gemessen am Produktivitätszuwachs überzogenen Tarifabschluss mit Lohnsteigerungen von 2,2 Prozent ab 1. März 2004 und 2,7 Prozent ab 1. März 2005 bis Ende Februar 2006, dem grundsätzlichen Erhalt der 35-Stunden-Woche und dem Zustimmungserfordernis, wenn von der vereinbarten Möglichkeit für Arbeitszeitverlängerungen in den Betrieben gebraucht gemacht wird, werden keine Arbeitsplätze geschaffen. Das Gegenteil ist zu befürchten. Der Abschluss ist ein Beleg dafür, dass die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien, durch tarifliche Öffnungsklauseln Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zuzulassen, immer noch gering ist. Ohne Eingriffe des Gesetzgebers ist die von der Politik geforderte Öffnung von Tarifverträgen zugunsten betrieblicher Regelungen nicht zu realisieren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, das Tarifvertragsgesetz wie folgt zu ändern:

- § 1 Abs. 1 wird um die Zielvorgabe ergänzt, dass der Tarifvertrag die Beschäftigungserhaltung und -förderung zu beachten hat.
- In § 3 Abs. 3 wird die Bindungswirkung eines Entgelttarifvertrages auf maximal ein halbes Jahr, eines Manteltarifvertrages auf maximal ein Jahr nach Austritt eines Unternehmers aus dem Arbeitgeberverband befristet.

Die bestehende Regelung bewirkt, dass Unternehmen insbesondere bei Manteltarifverträgen über Jahre hinweg an die Regelungen des Tarifvertrages gebunden bleiben, auch wenn die in den Manteltarifverträgen zugrunde liegenden Prognosen deutlich von den betrieblichen Entwicklungen abweichen. Austritte aus dem Arbeitgeberverband sind ein Mittel, sich dieser Tarifbindung zu entziehen. In der Praxis gibt es häufig Unsicherheiten darüber, wann der Zeitraum eines Tarifvertrages endet. Daher sollte die Wirkung von § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes gesetzlich befristet werden. Die betriebliche Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wird hierdurch erleichtert, da Arbeitgeber und Betriebsrat nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband schneller vom Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes befreit sind und die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigenständig regeln können.

- In § 4 Abs. 3 wird das Günstigkeitsprinzip insofern ergänzt, dass sich ein Lohnverzicht eines Arbeitnehmers oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellen, wenn dies den Erhalt des Arbeitsplatzes sichert oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglicht und der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter dem zugestimmt haben.

Das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 wird bislang einseitig so ausgelegt, dass höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten als günstiger eingestuft werden. In der jetzigen Arbeitsmarktsituation kann sich jedoch ein Lohnverzicht des Arbeitnehmers bzw. längere Arbeitszeiten, die zum Erhalt des Arbeits-

platzes bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, als günstiger darstellen.

- § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes wird insofern geändert, dass vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 wird abgeschafft.
- Warnstreiks sind erst dann zulässig, wenn ihnen ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorausgegangen ist (keine Zwangsschlichtung).

Berlin, den 30 März 2004

Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

