

Antrag

der Abgeordneten Dr. Irmgard Schwaetzer, Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Jörg van Essen, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Joachim Günther (Plauen), Dr. Karlheinz Gutmacher, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Ulrich Irmer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Jürgen W. Möllemann, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Dr. Günter Rexrodt, Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Gerhard Schübler, Marita Sehn, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Dieter Thomae, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der F.D.P.

Reform des Tarifvertragsrechts

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nach wie vor herrscht in Deutschland eine dramatisch hohe Arbeitslosigkeit. Zu ihren Ursachen gehört insbesondere das geltende Tarifvertragssystem. Die kleinen und mittleren Betriebe sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Sie schaffen mehr als 80 % aller neuen Ausbildungsplätze und mehr als 60 % aller neuen Arbeitsplätze. Die Dynamik der kleinen und mittleren Betriebe muss mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze gestärkt werden.

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 berechtigte Kritik an Überregulierung, mangelnder Flexibilität und unzureichender Differenzierung der Tarifverträge zwingt zu einem Umdenken, das von der herkömmlichen Form des starren Tariffächenvertrages wegführt, hin zu mehr Entscheidungskompetenz auf betrieblicher Ebene.

Der Deutsche Bundestag bekennt sich zur Tarifautonomie. Das überkommene Tarifvertragssystem wird jedoch den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Seit vielen Jahren beschränken sich die Tarifverträge nicht mehr auf die Festlegung von Mindestbedingungen, sondern die Tarifvertragsparteien orientieren sich vielmehr an der Leistungskraft der großen Unternehmen. Sie berücksichtigen zu wenig die spezifische Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen. 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. Das starre Lohnkorsett gefährdet die Existenz von Betrieben und Arbeitsplätzen. Die

längst vollzogene Flexibilisierung einzelner Arbeitsverhältnisse wird in den Tarifverträgen nur unzureichend berücksichtigt. Der Flächentarif in seiner bisherigen Form ist überholt und muss durch betriebsorientierte Vereinbarungen ergänzt werden können.

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.

Berlin, den 28. Januar 2000

Dr. Irmgard Schwaetzer
Dr. Heinrich L. Kolb
Dirk Niebel
Rainer Brüderle
Jörg van Essen
Paul K. Friedhoff
Horst Friedrich (Bayreuth)
Rainer Funke
Hans-Michael Goldmann
Joachim Günther (Plauen)
Dr. Karlheinz Guttmacher
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Ulrich Irmer
Gudrun Kopp

Jürgen Koppelin
Jürgen W. Möllemann
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Dr. Günter Rexrodt
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Gerhard Schübler
Marita Sehn
Dr. Hermann Otto Solms
Dr. Dieter Thomae
Carl-Ludwig Thiele
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Das Tarifvertragssystem in Deutschland ist in hohem Maße reformbedürftig. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen klagen über das zunehmend zu enge Korsett des Flächentarifvertrages. Zwar gibt es in Deutschland zigtausende Tarifverträge. Diese Zahl gaukelt jedoch eine Vielfalt vor, die es in Wirklichkeit nicht gibt. Denn in den meisten Branchen gibt es nach einem eingefahrenen Tarifritual „Pilotabschlüsse“, die dann auf andere Regionen übertragen werden und an denen sich andere Branchen wiederum orientieren. In der Regel orientieren sich diese Tarifabschlüsse an der Leistungskraft einiger weniger großer Unternehmen in einer Branche und überfordern dann die Wirtschaftskraft der kleinen und mittleren Unternehmen. Der Fall Holzmann zeigt zudem, dass auch große Unternehmen vielfach nur dann eine Überlebenschance haben, wenn sie aus dem Tarifvertragskorsett ausscheren.

Nicht wenige Betriebe müssen infolge der starren Tarifvorgaben letztlich aufgeben. Manche flüchten sich in die Illegalität und zahlen entgegen ihren Verpflichtungen untertariflich. Wieder andere behelfen sich – hierfür gibt es prominente Beispiele – mit komplizierten und nicht immer gerichtsfesten Rechtskonstruktionen, um die Vorgaben des starren Flächentarifvertrages umgehen zu können. In vielen Fällen ist nur durch ein Unterlaufen der tarifvertraglichen Vorgaben der Standort eines Unternehmens zu halten und eine Verlagerung ins Ausland zu vermeiden.

Selbst der Versuch, sich durch einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband der Tarifbindung zu entziehen, ist nicht immer erfolgversprechend. Mit dem Ende der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband bleibt die Tarifbindung so lange bestehen, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz) und selbst nach dem Ende dieses Tarifvertrages gelten dessen Normen fort, bis sie durch eine andere Abmachung, wie z. B. einen Firmentarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder Einzelverträge ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz). Den gravierendsten Eingriff bedeutet die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Ist eine solche Allgemeinverbindlicherklärung erst einmal ausgesprochen, können sich nicht einmal tarifungebundene Unternehmen den Vorgaben dieser tarifvertragsgesetzlichen Vorgaben entziehen. Spielte die Allgemeinverbindlicherklärung im Bereich der Lohnvereinbarungen in letzter Zeit nur noch eine untergeordnete Rolle, erlebt sie jetzt eine Renaissance im Zuge der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Entsendegesetzes und durch die kürzlich geschaffene Kompetenz des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Tarifverträge durch bloße Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich zu erklären.

Die Tarifvertragsparteien hätten es im Prinzip selbst in der Hand, die Tarifverträge so auszugestalten, dass sie wieder lesbar, transparent und vor allem flexibler werden. Entsprechende Appelle der Politik an die Tarifvertragsparteien hat es viele gegeben. Diese sind mehr oder weniger ungehört verhallt. Seit Jahren kommt der Prozess der Flexibilisierung von Tarifverträgen in Form von Öffnungsklauseln allenfalls im Schneckengang voran. Daher ist nunmehr der Gesetzgeber aufgefordert, die rechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass betriebsspezifische Lösungen möglich werden.

Im Einzelnen:

- Das Ziel der Beschäftigungserhaltung und -förderung soll in § 1 Tarifvertragsgesetz festgeschrieben werden, um neue Möglichkeiten der Auslegung des Tarifvertragsrechtes zu eröffnen. Insbesondere auch die restriktive und beschäftigungsfeindliche Rechtsprechung von Arbeitsgerichten hat zu einem Tarifvertragsrecht geführt, das Arbeitslosigkeit statt Beschäftigung produziert.

- Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung sollen möglich sein, die freiwillig geschlossen werden und denen 75 % der abstimmenden Mitarbeiter zugestimmt haben. Diese ermöglichen, betriebsorientierte Regelungen über Arbeitstarife und Arbeitszeiten zwischen Belegschaft und Unternehmen festzulegen. Die Vertreter vor Ort wissen am besten, was ein Unternehmen wirtschaftlich verkraften kann. Mit einer Betriebsvereinbarung wird eine Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz getroffen, so dass die Weitergeltung der Rechtsnormen aus dem abgelaufenen Tarifvertrag beendet wird.
- In der Praxis gibt es häufig Unsicherheiten darüber, wann der Fortgeltungszeitraum eines Tarifvertrages endet. Daher empfiehlt sich, die Wirkung von § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz gesetzlich zu befristen: Für Manteltarifverträge auf maximal 1 Jahr, für Entgelttarifverträge maximal ein halbes Jahr. 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 Betriebsverfassungsgesetz befreit sind und die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigenständig regeln können.
- Das Günstigkeitsprinzip gemäß § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz wird bislang einseitig so ausgelegt, dass nur Tatbestände günstiger sind, die dem Arbeitnehmer entweder einen höheren Lohn oder weniger Arbeitszeit oder sonst günstigere Arbeitsbedingungen einräumen. Viel zu wenig Beachtung findet die Tatsache, dass auch eine sonstige Veränderung der Arbeitsbedingungen dann günstiger sein kann, wenn hierdurch mittel- und langfristig Arbeitsplätze gesichert werden können und 75% der abstimmenden Mitarbeiter dem zugestimmt haben. Diesem Aspekt soll im Rahmen des Günstigkeitsprinzips Geltung verschafft werden.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz ist im Hinblick auf Lohnvereinbarungen grundsätzlich obsolet. Benötigt wird sie nur noch für Randgebiete von Tarifverträgen, z. B. die Sozialkassen im Bauwesen. Daher ist die Allgemeinverbindlicherklärung abzuschaffen. Für die Sozialkassen am Bau muss eine Ersatzregelung gefunden werden. Ersatzlos zu streichen ist auch die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung.
- Schließlich führen Tendenzen im Arbeitsrecht, Verbandsklagen zuzulassen, zu erheblichen Rechtsunsicherheiten für die Gültigkeit von Betriebsvereinbarungen. Der Gesetzgeber ist daher gefordert, dieses Richterrecht durch eine klare gesetzliche Regelung zu ersetzen.