

Antrag

der Abgeordneten Rainer Brüderle, Dirk Niebel, Gudrun Kopp, Dr. Karl Addicks, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Otto Fricke, Rainer Funke, Joachim Günther (Plauen), Dr. Karlheinz Gutmacher, Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Jürgen Koppelin, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Dieter Thomae, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Vorfahrt für Arbeit – Neue Chancen für Arbeitsplätze und Investitionen durch weniger Funktionsrechte

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Fünf Millionen Arbeitslose zwingen zum Handeln. Überregulierung, mangelnde Flexibilität und unzureichende Differenzierung der Tarifverträge, aber auch anachronistische Mitbestimmungsregelungen in der deutschen Unternehmensverfassung erweisen sich immer mehr als Hindernis beim Aufbau neuer Beschäftigung. Um Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und erhalten zu können müssen wir die Anpassungsmöglichkeiten an sich immer schneller verändernde Rahmenbedingungen in einer offenen Volkswirtschaft verbessern. Deshalb müssen zum Beispiel betriebliche Notwendigkeiten stärker als bisher die Lohn- und Arbeitszeitfindung beeinflussen.

Der Flächentarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse bis ins Detail regelt, ist in dieser Ausschließlichkeit 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.

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 zu 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.“

Die Abschlüsse in den vergangenen eineinhalb Jahren zeigen, 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 offenkundig nicht zu realisieren.

Die paritätische Mitbestimmung, die 1976 mit großen Erwartungen eingeführt wurde, ist nicht nur weltweit eine singuläre Erscheinung geblieben. Sie ist vielmehr auch ein großer Hemmschuh für ausländische Investitionen in Deutschland. Ausländischen Investoren ist das durch die paritätische Mitbestimmung hierzulande stark eingeschränkte Entscheidungsrecht der Anteilseigner kaum zu vermitteln. Das führt zu erschwerter Kapitalbeschaffung und senkt die Aktienkurse. Nach einer empirischen Studie der Federal Reserve Bank of St. Louis vom April 2002 wären deutsche Kapitalgesellschaften am Aktienmarkt deutlich mehr wert, wenn sie statt der paritätischen Mitbestimmung eine Drittelparität hätten. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland leidet darunter und das wiederum bedeutet unmittelbar weniger Investitionen und weniger Arbeitsplätze.

Die Mütter und Väter der paritätischen Mitbestimmung hatten die positiven Effekte für ein Unternehmen im Blick: geringere Fluktuation und eine unterstellte höhere Motivation beim Arbeitseinsatz. Der hohe Betriebsfrieden in Deutschland wird vielfach als Ergebnis der Partizipation der Arbeitnehmer im Unternehmen gesehen. Doch diese Vorteile sind zu teuer erkaufte. Die Parität bedeutet einen faktischen Konsenszwang bei Aufsichtsratsentscheidungen. Damit werden die Kontrollrechte der Kapitalgeber in deutschen Aufsichtsräten im internationalen Vergleich am stärksten beschränkt.

Die in der Wirtschaft hin und wieder geforderte völlige Abschaffung der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat schießt allerdings wegen der unbestreitbaren Vorteile der Unternehmensmitbestimmung übers Ziel hinaus. Allerdings lässt sich die Arbeitnehmerbeteiligung mit weniger Kosten erreichen. Wenn sich Arbeitgeber und Belegschaft nicht auf ein anderes Modell verständigen, dann ist die Rückkehr zur Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer auch in Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Mitarbeitern dringend geboten. Das garantiert ein hinreichendes Mitspracherecht der Belegschaft und sichert ihnen volle Anhörungs- und Informationsrechte. Dann ist aber die Gefahr deutlich reduziert, dass der Aufsichtsrat der Ort eines lähmenden Duells zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ist. Stattdessen rückt seine eigentliche Aufgabe, nämlich die gemeinsame effektive Kontrolle des Vorstands, wieder ins Zentrum.

Nach § 7 des Mitbestimmungsgesetzes gehören dem Aufsichtsrat mindestens zwei Vertreter von Gewerkschaften an. Grundsätzlich ist nicht einleuchtend, warum der Gesetzgeber der Hauptversammlung bzw. den Arbeitnehmern so detailliert vorschreiben muss, wen sie als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bestellen. Das kann ins Ermessen von Hauptversammlung und Arbeitnehmern gestellt werden. Darüber hinaus bildet die Regelung die Entwicklungen der betrieblichen Wirklichkeit nicht mehr ab. In den Betrieben geht der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich zurück. Waren 1990 noch rund 40 Prozent der abhängig Beschäftigten in den Gewerkschaften organisiert, beträgt der Organisationsgrad im Jahr 2002 gerade einmal rd. 27 Prozent und zwar einschließlich Rentner, Studenten und Arbeitsloser. In den Aufsichtsräten spielt der DGB auf Arbeitnehmerseite jedoch weiterhin eine dominierende Rolle. Ob dabei noch die Interessen der Arbeitnehmer vertreten werden, ist zumindest in

Zweifel zu ziehen. Der Vorsitzende von ver.di Frank Bsirske fand nichts dabei, einen Streik bei der Lufthansa anzuführen, obwohl er dort stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender ist. Die fehlende Entlastung durch die Hauptversammlung hatte keine weiteren Konsequenzen. Solche Auswüchse müssen von vornherein verhindert werden. Das Privileg der Gewerkschaftszentralen, in jedem Fall im Aufsichtsrat von Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, vertreten zu sein, muss fallen.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes um die Zielvorgabe zu ergänzen, dass der Tarifvertrag die Beschäftigungserhaltung und -förderung zu beachten hat;
- in § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes die Bindungswirkung eines Entgelttarifvertrages auf maximal ein halbes Jahr, eines Manteltarifvertrages auf maximal ein Jahr nach Austritt eines Unternehmers aus dem Arbeitgeberverband zu befristen;

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 des Tarifvertragsgesetzes das Günstigkeitsprinzip so zu ergänzen, 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 des Tarifvertragsgesetzes 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 Arbeitsplatzes bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, als günstiger darstellen;

- § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes so zu ändern, dass vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben;
- die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes abzuschaffen;
- Warnstreiks erst dann zuzulassen, wenn ihnen ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorausgegangen ist (keine Zwangsschlichtung);
- die paritätische Mitbestimmung durch eine entsprechende Änderung des Mitbestimmungsgesetzes abzuschaffen und zur Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer auch in Konzernen mit mehr als 2 000 Beschäftigten zurückzukehren. Um den europarechtlichen Vorgaben der Europäischen Aktiengesellschaft und

- der anstehenden EU-Fusionsrichtlinie gerecht zu werden, sollten zudem abweichende Lösungen auf dem Verhandlungsweg zwischen Unternehmensführung und Belegschaft ermöglicht werden;
- das Gewerkschaftsprivileg bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates, wie es im § 7 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes festgeschrieben ist, zu beseitigen.

Berlin, den 11. Mai 2005

Rainer Brüderle
Dirk Niebel
Gudrun Kopp
Dr. Karl Addicks
Daniel Bahr (Münster)
Angelika Brunkhorst
Ernst Burgbacher
Helga Daub
Jörg van Essen
Otto Fricke
Rainer Funke
Joachim Günther (Plauen)
Dr. Karlheinz Gutmacher
Klaus Haupt
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer
Hellmut Königshaus
Dr. Heinrich L. Kolb
Jürgen Koppelin
Harald Leibrecht
Ina Lenke
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Eberhard Otto (Godern)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Gisela Piltz
Dr. Hermann Otto Solms
Dr. Rainer Stinner
Carl-Ludwig Thiele
Dr. Dieter Thomae
Jürgen Türk
Dr. Claudia Winterstein
Dr. Volker Wissing
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion