

**A. Erwidernng auf den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des
Arbeitsrechts (ArbRModG)
der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vom 18.06.2003**

I. Änderung des Günstigkeitsprinzips

Der CDU/CSU-Gesetzentwurf sieht vor, beim Günstigkeitsvergleich nach dem Tarifvertragsgesetz auch die Beschäftigungssicherung und die Beschäftigungsaussichten einzubeziehen.

In Art. 1 Nr. 2 heißt es:

„§ 4 Abs. 3 TVG wird wie folgt neugefasst:

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Bei dem Günstigkeitsvergleich sind die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Eine abweichende Vereinbarung gilt als günstiger für den Arbeitnehmer, wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit 2/3 Mehrheit einer solchen Abweichung zustimmen und diese Abweichung nicht über die Laufzeit des Tarifvertrages hinaus reichen, von dem abgewichen wird.“

Eine solche Einschränkung des Günstigkeitsprinzips hätte die weitgehende Aushöhlung von Tarifverträgen zur Folge und wird deshalb von den Gewerkschaften abgelehnt:

1. Tarifverträge hätten in der Praxis kaum noch Bedeutung, sie könnten jederzeit durch betriebliche oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen unterlaufen werden. Damit wären faktisch zwei wesentliche Eckpfeiler der Tarifautonomie beseitigt: Die Koalitionsfreiheit und das Recht der Tarifparteien, Tarifverträge abzuschließen, stünden nur noch auf dem Papier.
2. Durch die von der Union geplante Änderung des Tarifvorrangs würden Betriebsräte und Belegschaften außerdem im Hinblick auf den Verzicht von tariflichen Rechten erpressbar. Die geforderte Neufassung des Günstigkeitsprinzips dient damit als Einfallstor, um künftig arbeitgeberbegünstigende Regelungen wie Lohn und Arbeitsbedingungen ohne lästige und kampfstärke Gewerkschaften zu vereinbaren. Damit soll sich zugleich eine Überprüfung erübrigen, welche Regelung für die Belegschaft tatsächlich „günstiger“ ist, ob Lohnverzicht mit Beschäftigungsgarantie oder die behauptete Gefahr der Kündigung. Eine solche Vereinbarung hätte damit Vorrang, auch wenn der Betrieb später trotzdem Pleite geht.
3. Da Betriebsräte weder streiken dürfen noch die Möglichkeit haben, wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, wäre die vermeintliche

Aufwertung im Sinne einer Stärkung ihrer Rechte im Kontext der Verhandlungen lediglich vorgeschoben: Zum einen ließen sich bei einem tatsächlich schwächeren Verhandlungspartner leichter bessere Konditionen für den Arbeitgeber erzielen. Zum anderen würden dadurch Betriebsräte zu Konkurrenten der Gewerkschaften gemacht. Der vorliegende Gesetzentwurf der Union zielt damit auf eine **Spaltung der Arbeitnehmerinteressenvertretungen** auf dem Feld des Konfliktes um Lohn und Leistung ab.

4. Mit Blick auf die Tarifrealität in Ostdeutschland hätte der Vorschlag der Union gravierende Folgen: Die Tarifrelation Ost-West liegt bei den Grundvergütungen heute bei rund 90 Prozent. Die bereits bestehenden Öffnungsklauseln beinhalten vielfach Absenkungen zur Beschäftigungssicherung in einer Größenordnung von bis zu 10 Prozent. Damit stellt sich in großen Branchen das reale Tarifniveau um 20 Prozent unter dem Westniveau dar.

II. Gesetzliche Verankerung sogenannter betrieblicher Bündnisse für Arbeit

Es soll im Betriebsverfassungsgesetz zugelassen werden, dass Entgelt und Arbeitszeit auch durch den Betriebsrat oder einen „Beauftragten“ der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt werden können.

In Art. 2 Nr. 5 heißt es:

„Es wird ein neuer § 88a (BetrVG) eingefügt:

(1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung ist wirksam, wenn

- mindestens 2/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,
- die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,
- keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung von Gründen widerspricht.

(2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf von vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam.“

Damit würde der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG, also der vom Gesetzgeber ausdrücklich gewollte Vorzug der Tarifverträge und der darin geregelten Mindestbedingungen vor allen anderen Vereinbarungsarten, aufgegeben werden.

1. Die von der Union als Voraussetzung von „betrieblichen Bündnissen“ genannte Zweidrittelmehrheit von Beschäftigten hinsichtlich einer Abweichung von Tarifverträgen untergräbt die Regelungsautonomie der Tarifparteien und würde die Betriebsräte in eine Verhandlungsposition mit Arbeitgebern drängen, die von diesen selbst nicht gewünscht wird.

Das Erfordernis der Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Beschäftigten zu einer Tarifvertragsabweichung durch Beschäftigungssicherungsvereinbarung ist vor allem aber kein hinreichendes Korrektiv:

In der Regel wird der Arbeitgeber einen Vorschlag machen, dem zwei Drittel der Belegschaft verzweifelt in der Hoffnung auf Sicherung ihres Arbeitsplatzes zustimmen. Von gleichberechtigten Verhandlungen kann da keine Rede sein.

2. Die Gewerkschaften, die zuvor in Tarifverträgen die Regelungen zur Entlohnung und zur Arbeitszeit ausgehandelt und vereinbart haben, sollen hinnehmen, dass

andere diese Verträge abändern. Dadurch würde die Gewerkschaft zur Beobachterin gemacht und wäre nicht mehr in ihrer aktiven Verhandlungsrolle tätig. Schlimmer noch: Durch das von der Union vorgesehene „Vetorecht“ der Tarifvertragsparteien würden Gewerkschaften und Betriebsräte gegeneinander ausgespielt. **Das den Tarifvertragsparteien zugebilligte „Vetorecht“ wäre deshalb kein taugliches Korrektiv.**

3. Die bislang im deutschen Arbeitsrecht vorgesehene klare Trennung von Tarif- und Betriebsverfassungsrecht würde aufgegeben.
4. Mit den von der Union vorgesehenen Änderungen würden Auseinandersetzungen in die Betriebe verlagert. Damit kämen vor allem die Betriebsräte in Konflikt mit den Unternehmen. Sie müssten, ohne ein Streikrecht zu haben, diese Konfrontation bestehen. Der von der Union gewählte Weg macht deutlich, dass es ihr nicht um in der Sache weiterführende Reformen geht, sondern um die **Aushebelung der Gewerkschaften bei der Gestaltung von Tarifverträgen und bei deren Umsetzung.**

Gegen eine Verbetrieblichung von Tarifverhandlungen lässt sich in diesem Zusammenhang die Formulierung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Juni 1980 heranziehen:

„... bei diesen Interessengegensätzen wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im allgemeinen nicht mehr als kollektives Betteln.“

5. Die Gewerkschaften haben bislang „betriebliche Bündnisse“ nicht behindert; mit zahlreichen Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen – insbesondere für Ostdeutschland – haben sie belegt, wie sehr sie betrieblichen Bedürfnissen mit dem Tarifvertrag Rechnung tragen. 35 Prozent der Betriebe und 22 Prozent der Dienststellen haben bereits von tariflichen Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht. Auch betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung gehören längst zum wirtschaftlichen Alltag in Deutschland: In 29 Prozent der Betriebe und 22 Prozent der Dienststellen existieren solche Vereinbarungen.
6. Die Union sollte sich die langfristigen Folgen der Auflösung von Flächentarifverträgen vor Augen führen: **Die Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion des Flächentarifvertrages wäre bei einer Umsetzung des CDU/CSU-Vorschlages akut gefährdet.**

III. Abweichung von tariflichen Regelungen bei der Einstellung zuvor Arbeitsloser

Der Gesetzentwurf der CDU/CSU-Bundestagsfraktion sieht schließlich auch vor, Einstiegstarife für zuvor Arbeitslose gesetzlich zu verankern.

In Art. 1 Nr. 1 heißt es:

„Nach § 4 Abs. 2 (TVG) wird folgender Abs. 2a eingefügt

(2a) Bei der Einstellung zuvor Arbeitsloser kann während der Probezeit bis zu 10% von den tarifvertraglichen Entgeltregelungen abgewichen werden.“

Dieser Vorschlag wird von den Gewerkschaften aus den folgenden Gründen abgelehnt:

1. Zahlreiche Branchenbeispiele belegen, dass die Tarifparteien nicht nur für Arbeitslose, sondern auch für Berufsanfänger, Neueingestellte sowie ausgebildete und übernommene Auszubildende bereits Einstiegstarife in ihren Tarifverträgen vereinbart haben. Die Union humpelt der wirtschaftlichen Realität im Lande also auch in diesem Punkt hinterher. Gravierender aber wäre der Eingriff in die

- originäre Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien, der mit diesem Vorschlag beabsichtigt ist.
2. Infolge von Arbeitslosigkeit entstehen oft nur kurze Phasen der Unterbrechung, die keine Auswirkungen auf Fähigkeiten und Fertigkeiten der Betroffenen haben. Daher ließe sich eine geringere Bezahlung dieser Gruppen durch eine tarifliche oder gesetzliche Regelung nicht rechtfertigen. Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen (s. B.II.) beziehen sich im allgemeinen auf Langzeitarbeitslose mit einer in der Regel über 9 Monate hinaus andauernden Arbeitslosigkeit.
 3. Die CDU/CSU konterkariert mit diesem Vorschlag schließlich auch ihre eigene, gebetsmühlenartig wiederholte Forderung nach mehr Flexibilität auf tarifvertraglicher Ebene.

B. Tarifrealität im Hinblick auf Öffnungsklauseln und Zukunft von „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“

I. Tarifrealität im Hinblick auf Öffnungsklauseln

Die Gewerkschaften haben sich auf Öffnungsklauseln eingelassen, um in vereinbarten Korridoren branchenspezifische Abweichungen zu ermöglichen. Seit 1993 weichen die Tarifvertragsparteien mit Öffnungsklauseln von den unterschiedlichsten Regelungsinhalten eines Tarifvertrages ab. Öffnungsklauseln können zum Beispiel Arbeitszeitverlängerungen, Arbeitszeitkorridore, befristete Arbeitszeitreduzierungen ohne Lohnausgleich, die Absenkung von tariflichen Grundvergütungen, das Aussetzen von Tarifierhöhungen (Härtefallklauseln) oder Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen ermöglichen. In diesen Feldern haben sich Öffnungsklauseln auch bewährt. Darüber hinausgehende Öffnungen der Tarifvertragsregelungen werden nur von 14 Prozent der Betriebsräte befürwortet.

In der öffentlichen Darstellung wird von Teilen der Wissenschaft und großen Teilen der Arbeitgeber die Existenz von Öffnungsklauseln ignoriert und der Eindruck erweckt, hier handele es sich um ein völliges Neuland, das noch bestellt werden müsse.

Fakt ist, dass die Unternehmen die Möglichkeit von solchen Klauseln vielfach nicht in Anspruch nehmen.

Deshalb muss auch branchenspezifisch genau geprüft werden, ob über die bestehenden Öffnungsklauseln hinausgehende Vereinbarungen notwendig sind.

Im Folgenden eine beispielhafte Zusammenstellung von Öffnungsklauseln auf der Basis von Tarifverträgen:

Allgemeine Klauseln zur Tarifabweichung

- **Metallindustrie** Küste, Niedersachsen, Osnabrück, NRW, Südwürttemberg / Hohenzollern, Südbaden, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg: Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien, sich in besonders "gravierenden" Fällen darum zu bemühen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.
- **Zeitarbeitsbranche (IGZ)**: vergleichbare Regelung

Arbeitszeitverlängerung

- **Metallindustrie:**
Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für 13 bzw. 18% der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden

- **Zigarettenindustrie West:**
Heraufsetzung der Wochenarbeitszeit von 37 auf 37,5 Std.

Arbeitszeitkorridor

- **Chemische Industrie West:**
Arbeitszeitkorridor +/- 2 ½ Stunden bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden
- **Kunststoffverarbeitung** Berlin Ost, Brandenburg:
Arbeitszeitkorridor zwischen 34 und 40 Std. (regelmäßige AZ: 38 Std.)
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West:**
Verrückung und Verlängerung der Jahresarbeitszeit um bis zu 6,75% (130 Std.) gegen Beschäftigungssicherung

Befristete Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich)

- **Banken:**
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 39 auf bis zu 31 Std.
- **Druckindustrie:**
Verkürzung der Wochenarbeitszeit um bis zu 5 Std. auf 30/33 Std. (West/Ost)
- **Eisen- und Stahlindustrie West:**
Verringerung der Wochenarbeitszeit (35 Std.) auf bis zu 30 Stunden
- **Holzverarbeitende Industrie** Sachsen:
Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 bzw. um jeweils 1 Std. auf bis zu 30 Std.; Thüringen: um bis zu 5 Std.
- **Metallindustrie West:**
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 30/29 Std., Ost: von 38 auf 33 Std.
- **Öffentlicher Dienst Ost:**
Möglichkeit zur Absenkung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 32 Std. durch bezirkll. oder örtl. Tarifverträge.
- **Papierverarbeitung:**
Verkürzung der Wochenarbeitszeit um bis zu 6 Std.
- **Versicherungen:**
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 38 Std. um bis zu 8 Std.

Absenken von tariflichen Grundvergütungen

- **Bauwirtschaft Ost:**
Absenken der Tarifvergütungen um bis zu 10% zur Sicherung der Beschäftigung, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes
- **Chemische Industrie West:**
Absenken der tariflichen Grundentgelte um max. 10% zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Aussetzen von Tariferhöhungen (Härtefallklauseln)

- **Metallindustrie Ost:**
In Härtefällen (Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung von Sanierungschancen) Möglichkeit des befristeten Abweichens von Tarifbestimmungen zu Tarifvergütung (alle Tarifgebiete) sowie zu Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung (ohne Thüringen) und zur Arbeitszeitverkürzung (ohne Berlin-Brandenburg, Thüringen, Sachsen)
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West:**
Möglichkeit der Aussetzung der vereinbarten Tariferhöhung aus der Tarifrunde 1997 für Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Lage längstens für die Laufzeit des Tarifvertrages gegen Beschäftigungszusage; Ost: Möglichkeit für betriebliche Regelungen über das Inkrafttreten der Tariferhöhung während der Laufzeit des Tarifvertrages für existenzgefährdete Betriebe

Unterschiedliche Tarifanpassung nach Betriebsgröße

- **Einzelhandel Ost:**
Unternehmen mit bis zu 5 bzw. 15 Beschäftigten können max. 8 (Meckl.-Vorp. 10%) bzw. 6% (Meckl.-Vorp. 8%) geringere Entgelte zahlen

- **Groß- und Außenhandel Sachsen:**
In Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten Lohn- und Gehaltsabschläge von 5% möglich
- **Herstellender und verbreitender Buchhandel Berlin-Ost:**
Verzögerte Weitergabe der Einkommensanpassungen laut Stufenplan in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten um bis zu 12 Monate
- **Privates Verkehrsgewerbe Sachsen:**
Im wirtschaftlichen Notfall zur Existenzsicherung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten Anwendung der jeweils im vorigen Zeitraum gültigen Tarifsätze möglich

Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen

- **Berliner Lufthansa Airport Services GmbH:**
geringere Vergütung für Berufsanfänger und Beschäftigte nach Arbeitslosigkeit für ein Jahr
- **Bauhauptgewerbe West/Ost:**
Schaffung einer Zwischenlohngruppe (VII) zwischen Mindestlohn und Bauwerkergruppe. Arbeitslose Arbeitnehmer der Gruppen V und VI mit mindestens 9 Monaten Arbeitslosigkeit, können bei Wiedereinstellung (befristet) eine Gruppe niedriger eingruppiert werden
- **Braunschweigische Braunkohlenbergwerke AG:**
Einstellungstarifsätze von 80% für neu eingestellte Beschäftigte sowie ausgelernte und übernommene Auszubildende
- **Bremer Lagerhaus AG:**
Eingruppierung der Ausgebildeten nach Übernahme in die unterste Gehaltsgruppe bzw. (bei den gewerblichen Beschäftigten) in eine neue Gruppe (75% der untersten Lohngruppe)
- **Chemische Industrie:**
Einstellungstarife 90% für Langzeitarbeitslose (nur West) und 95% für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen
- **Hohlglaserzeugungsindustrie Rhein-Weser:**
Einstiegstarif von 90% für Langzeitarbeitslose
- **Papiererzeugende Industrie West:**
Einstellungstarife 90% für Langzeitarbeitslose und 95% für Neueingestellte
- **Systemgastronomie West:**
Für neu eingestellte Beschäftigte (nach 1.7.96) in den Tarifgruppen 1 und 2 einzelvertraglich eine befristete Absenkung (max. 18 Monate) bis zu 10% möglich

Urlaubsgeld und Sonderzahlung

- **Druckindustrie West:**
Verschiebung der Jahressonderzahlung möglich; bei Betrieben mit bis zu 35 Beschäftigten kann die Jahressonderzahlung einmal in 4 Jahren von 95 auf 60% gekürzt werden bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigung im Folgejahr
- **Feinkeramische Industrie West:**
Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Bezug auf Höhe und Auszahlungszeitpunkt der Jahressonderzahlung; Ost: bei erheblichen Liquiditätsproblemen und im Bemühen um Arbeitsplätze Aussetzung oder Ratenzahlung von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung möglich
- **Holzverarbeitende Industrie Meckl.-Vorpommern:**
Herabsetzung der Jahressonderzahlung bei nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigung
- **Kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg:**
Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu Höhe und Auszahlungszeitpunkt der Jahressonderzahlung möglich; Bayern: wie BaWü; ebenso bei Urlaubsgeld (bis zu 50%)
- **Papiererzeugende Industrie West:**
Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung zu Höhe (Urlaubsgeld bis 50%) und Auszahlungszeitpunkt; Ost: Jahressonderzahlung wie West

- **Papierverarbeitende Industrie West:**
bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann ganz oder teilweise auf die Jahressonderzahlung verzichtet werden bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen

II. Zukunft sogenannter „betrieblicher Bündnisse für Arbeit“

Nach den unter B.I. getroffenen Feststellungen erhärtet sich der Eindruck, dass die mangelnde Flexibilität des Flächentarifvertrages eine Funktionärsargumentation der Arbeitgebervertreter ist.

Teile der Wissenschaft und der veröffentlichten Meinung haben eine solche Position mittlerweile verinnerlicht und wiederholen sie gebetsmühlenartig.

Die Gewerkschaften werden sich weiteren Öffnungsklauseln nicht verschließen, wenn schlüssig dargelegt wird, dass solche Regelungen zwingend notwendig sind. Die Tarifvertragsparteien haben sich schon bislang betrieblichen Notwendigkeiten nicht verschlossen, um Betriebe und Unternehmen durch abweichende tarifvertragliche Regelungen zu retten.

Die von der CDU/CSU aufgestellten Forderungen ignorieren aus gewerkschaftlicher Sicht jedoch ganz offensichtlich diese Regelungsbereitschaft der Gewerkschaften.

Die gewerkschaftliche Kompromissbereitschaft in diesem Feld darf außerdem nicht so weit gehen, dass Öffnungsklauseln die Regel sind und Flächentarifverträge die Ausnahme. Ansonsten würde der Flächentarifvertrag wie ein Schweizer Käse durchlöchert und Löcher halten bekanntlich nichts mehr.

Wir werden mit der Politik in den Dialog eintreten und deutlich machen, dass Tarifverträge den sozialen Frieden garantieren. Diese friedensstiftende Funktion würde nicht mehr erfüllt, wenn die Unionsvorschläge umgesetzt würden.

Aus Sicht der Gewerkschaften ist der von der Union vorgeschlagene Weg auf keinen Fall gangbar, da „betriebliche Bündnisse“ auf Basis von Tarifverträgen bereits in Hülle und Fülle existieren.

Der Union geht es darum, die derzeitige Stimmungslage zu nutzen, um Gewerkschaftspositionen und Gewerkschaftsmacht auf ein aus ihrer Sicht zulässiges Maß zurecht zu stützen. Aus dieser Bewertung heraus gibt es derzeit aus gewerkschaftlicher Sicht keinen gesetzlichen Handlungsbedarf.