

Arbeitnehmerpolitik der SPD-Bundestagsfraktion

Bilanz, Argumente und Informationen
zur Mitbestimmung, Tarifpolitik, Kündigungsschutz,
Steuerpolitik, Weiterbildung und Mindestlöhnen

5
Juli 2005

Inhalt

I	Vorwort »Mitbestimmung ist unsere Stärke«	3
II	Neue Kraft für die betriebliche Mitbestimmung	7
III	Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Ein Gewinn für die demokratische und soziale Gesellschaft	24
IV	Tarifautonomie – Stärke des deutschen Systems	33
V	Kündigungsschutz ist das entscheidende Arbeitnehmerrecht	38
VI	Berufliche Bildung ist der Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe	44
VII	Steuerpolitik für Arbeitnehmer – Mehr Netto	47
VIII	Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen sichern	53



Klaus Brandner

I Vorwort

»Mitbestimmung ist unsere Stärke«

Demokratie macht am Arbeitsplatz nicht Halt. Das ist für die SPD-Bundestagsfraktion ein Grundprinzip. Mitbestimmung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehört zu einer freien Gesellschaft genauso wie ein Mindestmaß an Kündigungsschutz.

Schutz und Ausbau von Arbeitnehmerrechten haben in der SPD-Bundestagsfraktion eine lange und stabile Tradition. Wir stehen auch in schwierigen Zeiten zu unserer Position. Behauptungen, Arbeitnehmerschutz würde Arbeitsplätze gefährden oder neue verhindern, sind in der Praxis nicht belegt. So hat der frühere Arbeitsminister Blüm von der CDU selbst eingeräumt, dass die von ihm durchgesetzten Verschlechterungen für Arbeitnehmer keine Arbeitsplätze gebracht haben. Auch die renommierte Wirtschaftsorganisation OECD kommt zu dem Schluss, dass kein direkter Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktregulierung und der Höhe der Arbeitslosigkeit besteht.

Interessenskonflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind normal. Ohne Gesetze gibt es aber keinen fairen Interessenausgleich. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind in den allermeisten Fällen auf den Arbeitsplatz ange-

wiesen und von daher vom Arbeitgeber abhängig. Der Staat muss durch Kündigungsschutz und Mitbestimmung für einen gewissen Ausgleich sorgen. Nur so kann unserer Meinung nach eine soziale Marktwirtschaft funktionieren. CDU/CSU und erst recht die FDP setzen dagegen auf das Recht des Stärkeren, »Kapitalismus pur« könnte man auch sagen.

Wir wollen keine amerikanischen Verhältnisse. Dabei reicht der Schutz der Arbeitnehmer weit über den Kündigungsschutz für den Einzelnen hinaus. Es geht vor allem um das Recht, sich in Gewerkschaften zusammen zu schließen und gemeinsam Ziele zu verfolgen und auch durchzusetzen. Die Tarifautonomie ist ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Tarifverträge schützen die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerinnen, sie haben darüber hinaus eine wichtige Ordnungsfunktion für die Arbeitgeber. Verbindliche Mindeststandards bedeuten eine sichere Kalkulationsgrundlage und wirken Wettbewerbsverzerrungen entgegen. Allein schon die Zahl von über 60.000 gültigen Tarifverträgen zeigt die große Flexibilität in der Praxis. Dazu kommen noch tarifliche Öffnungsklauseln. Davon machen nach den jüngsten Abschlüssen auch in der Metallindustrie weit mehr als die Hälfte der Betriebe Gebrauch. Insgesamt sind es ca. 75 %. Im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber auch der gesamten Wirtschaft, brauchen wir solche Innovation in der Tarifpolitik. Von Tarifdiktat oder fehlender Freiheit kann nun wirklich keine Rede sein.

Verträge haben aber nur dann Wirkung, wenn sie für beide Seiten verbindlich sind. Deshalb erteilen wir Forderungen nach gesetzlichen Öffnungsklauseln eine klare Absage. Betriebsvereinbarungen dürfen sie nicht unterlaufen, auch nicht solche unter dem schönen Etikett »betriebliche Beschäftigungsbündnisse«. Leicht sind sonst Wettbewerbsverzerrungen Tür und Tor geöffnet. Ein Dominoeffekt für Lohnsenkungen und andere Zugeständnisse könnten schnell zu einer Abwärts Spirale werden.

Diese Linie hat die SPD-Bundestagsfraktion klar gehalten. In äußerst harten Verhandlungen im Vermittlungsausschuss Ende 2003 hat die CDU/CSU nicht einen Zacken aus der Krone der Tarifautonomie brechen können. Wir haben verhindert, dass die Gewerkschaften ihre wichtigste Waffe verlieren und langsam zum zahlosen Tiger werden. Ohne Kampfkraft würden die Arbeitgeber sie gar nicht mehr ernst nehmen.

Die SPD-geführte Bundesregierung hat auch die Leiharbeit tariflich abgesichert. Um Wettbewerbsverzerrungen und Lohndumping zu verhindern, sind Löhne grundsätzlich an die Tariflöhne im Entleihbetrieb angebunden. Es kann aber auch

eigene Tarifverträge geben, wenn sich beide Tarifvertragsparteien einigen. So können wir Flexibilität für die Arbeitgeber mit sozialem Schutz für die Arbeitnehmer verbinden.

Die nächste große Säule unserer arbeitsrechtlichen Verfassung ist die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene. Betriebsräte bündeln die Interessen der Beschäftigten. Die Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes haben wir schon in der letzten Legislaturperiode durchgesetzt. Sie hat ihre Bewährungsprobe bereits in den Wahlen der Betriebsräte glänzend bestanden.

Die betriebliche Mitbestimmung hatte sich bereits früher bewährt, wirtschaftliche Normen drohten sie aber auszuhöhlen. Wir haben die Voraussetzung dafür geschaffen, dass es jetzt deutlich mehr Betriebsräte gibt. Die Zahl der Betriebsräte, aber auch der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt wieder. Die Betriebsratswahl wurde erleichtert und bürokratische Hindernisse beseitigt. Es gibt keine getrennte Wahl für Arbeiter und Angestellte. Frauen werden besonders gefördert. Schutzbedürftige Teile der Randbelegschaft sind jetzt nicht mehr außen vor, Außendienstmitarbeiter, Telearbeiter und auch Leiharbeiter mit einer Überlassungsdauer von mehr als drei Monaten sind jetzt in die Mitbestimmung einbezogen. Zusätzliche Rechte für die Betriebsräte gibt es bei der Qualifizierungs- und Beschäftigungssicherung, beim betrieblichen Umweltschutz und bei Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Hierbei geht es auch um langfristige Standortsicherung. Die Zukunft Deutschlands liegt in qualifizierten Arbeitsplätzen. Lebenslanges Lernen muss zur betrieblichen Praxis werden.

Die Oppositionsparteien sind dagegen zunächst Sturm gelaufen. In Anträgen im Bundestag fordern sie weiterhin eine »Rolle rückwärts«. Im Wahlprogramm hingegen schweigen sie sich lieber aus. Denn sie haben längst erkannt, dass die betriebliche Mitbestimmung nicht nur bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern populär ist, sie hat sich auch wirtschaftspolitisch bewährt. Die Missbrauchsfälle sprechen nicht dagegen. Wir kritisieren sie und wir werden schärfere Sanktionen prüfen. Soweit bekannt, sind in erster Linie jedoch die Konzernleitungen und einzelne Führungskräfte verantwortlich.

Die meisten Arbeitgeber wissen die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten auf einer vernünftigen Basis, ohne anzubiedern, sehr wohl zu schätzen, gerade auch im Interesse der Leistungsfähigkeit der Betriebe. Die Mitbestimmung ist ein Standortvorteil und kein Nachteil. Wenn ausländische Arbeitgeber sie teilweise ablehnen, liegt es meistens an Unkenntnis. Wer hingegen länger hier ist, kann

sich in der Regel gut mit der Mitbestimmung anfreunden. Zuletzt hat sie sich z. B auch bei Opel, das bekanntlich zum amerikanischen General-Motors-Konzern gehört, selbst in der Krise bewährt.

Insgesamt gilt für die SPD-Bundestagsfraktion: Tarifautonomie, Mitbestimmung und Kündigungsschutz – sind unverzichtbarer Teil unseres Sozialstaates. Sie sind positiver Standortfaktor, den wir uns nicht madig machen lassen. Wir werden dafür auch in der nächsten Legislaturperiode kämpfen.

Klaus Brandner, MdB

Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer
Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion

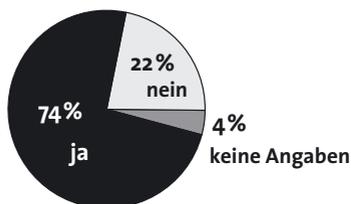
II Neue Kraft für die betriebliche Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Kernelement gesellschaftlicher Teilhabe in den Betrieben. Sie steht für sozialen Frieden, für gesellschaftliche Stabilität und für Fortschritt in den Unternehmen. Sie ist für die SPD-Bundestagsfraktion von zentraler gesellschaftspolitischer und ökonomischer Bedeutung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen hierfür verlässliche gesetzliche Rahmenbedingungen. Vorschläge der CDU/CSU und der FDP, die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Betriebsverfassungsgesetz grundlegend einzuschränken, stoßen daher in der SPD-Bundestagsfraktion auf harten Widerstand.

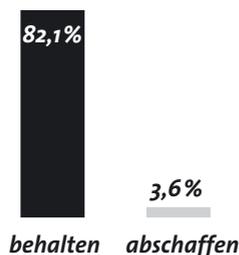
Die betriebliche Mitbestimmung wird sowohl von den Arbeitnehmern als auch von der Mehrzahl der mitbestimmungserfahrenen Arbeitgeber geschätzt. Fragt man Arbeitnehmer danach, was sie von der Mitbestimmung haben, dann denken sie an ihren Betriebsrat. Für Arbeitgeber und Manager sind Betriebsräte unverzichtbare Verhandlungspartner, wenn es um Innovationen und andere betriebliche Veränderungen geht.

MITBESTIMMUNG – EIN KLARES PLUS FÜR DIE DEUTSCHEN

Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland



Wenn Geschäftsführer die Wahl hätten, würden den Betriebsrat



Mitbestimmung ...

... ist ein zentraler Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft



Mitbestimmung ...

... schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

1. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001: eine gute Basis für die Arbeit der Betriebsräte in schwierigen Zeiten

Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat in wichtigen Punkten eine Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsrätewesens eingeleitet:

- >> Die Betriebsräte werden heute von mehr Arbeitnehmern gewählt als früher, sie repräsentieren heute deutlich mehr Arbeitnehmer.
- >> Ihre Arbeitsgrundlagen sind durch mehr Mandate und Freistellungen verbessert worden.
- >> Die Betriebsratsgremien sind oftmals größer und arbeitsfähiger geworden.
- >> Die Erosionstendenzen der 90er Jahre, die als Folge von Unternehmenszergliederungen auch zu kleineren und schwächeren Betriebsräten mit geringerer Repräsentativität geführt hatten, haben sich nicht fortgesetzt.

Im Vordergrund der betrieblichen Mitbestimmung stehen die aktuellen Konflikte um Beschäftigungs- und Arbeitszeitfragen. Betriebsräte müssen sich mit Forderungen der Arbeitgeberseite nach Kostensenkung, nach weiterer Arbeitszeitflexibilisierung, nach von den Tarifnormen abweichenden Arbeitszeiten und schließlich nach Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 und mehr Wochenstunden auseinandersetzen. Im Hintergrund stehen oft Drohungen, Arbeitsplätze zu streichen bzw. Betriebe an Standorte mit niedrigeren Personalkosten zu verlagern. Ein Trend der Verlagerung von Betriebsratsstrukturen von der einzelbetrieblichen Ebene auf die Ebene von Betriebsverbänden und zu regionalen Betriebsratsstrukturen ist zu erkennen. Die betriebsübergreifende Betriebsratsarbeit hat deutlich an Gewicht gewonnen.

Gemeinschafts- und Regionalbetriebsräte verhindern Zersplitterung

- >> Die Zusammenfassung von Belegschaften verschiedener Arbeitsstätten ist ein Beitrag zu weniger bürokratischen Strukturen und Verfahren in der Mitbestimmung.
- >> Die Zahl der Mandate ist gegenüber dem gesetzlichen Normalverfahren geringer, es finden weniger Sitzungen statt.
- >> Oftmals kann die Bildung von Gesamt- oder Konzernbetriebsräten entfallen.

Gesamtbetriebsräte werden stärker

Die Gesamtbetriebsräte haben durch die Reform 2001 eine deutliche Stärkung erfahren. Sie agieren heute oft betriebs- und unternehmensübergreifend, ersetzen oftmals die Rolle der Konzernbetriebsräte und entwickeln sich insgesamt zu den eigentlichen strukturellen Zentren der betrieblichen Mitbestimmung. Mit ihrem neuen Initiativrecht zur Bildung örtlicher Betriebsräte (§ 17 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) in bislang betriebsratslosen Standorten eines Unternehmens gelingt es ihnen offenbar, bisher bestehende »weiße Flecken« der Betriebsrätestruktur zu schließen oder zumindest die Zahl der durch Betriebsräte vertretenden Arbeitnehmer des Unternehmens spürbar zu erhöhen.

Vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben angenommen

Das verkürzte und weniger bürokratische Wahlverfahren in Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten hat die Bildung von Betriebsräten gerade in mittelständischen Unternehmen erleichtert. Das sog. »vereinfachte Wahlverfahren« ist in den Kleinbetrieben durchweg angenommen worden. Es war in vielen Fällen offenbar ein wichtiges Hilfsmittel zur erstmaligen Installation eines Betriebsrats. Im Übrigen hat es die Wahl in Betrieben mit bestehenden Betriebsräten vereinfacht. Es wird sicherlich die betriebliche Mitbestimmung in kleinen Betrieben in Zukunft prägen. In Betrieben zwischen 50 und 100 Beschäftigten, wo das vereinfachte Wahlverfahren nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist, wurde es in jedem zweiten Betrieb angewandt. Dies zeigt, dass viele Mittelständler die Vorteile des neuen Verfahrens (kurzes Procedere, Kostenersparnis) erkannt und für sich genutzt haben. Für einen breiten Widerstand mittelständischer Arbeitgeber gegen das neue Wahlverfahren gibt es also keinen Beleg. Auch zu der von den Arbeitgeberverbänden prognostizierten Klagewelle um das neue Verfahren ist es nicht gekommen.

Verbesserte Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte

Von großer Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten in mittelgroßen Betrieben ab 200 Beschäftigten ist die Freistellung eines Mitgliedes von der beruflichen Tätigkeit. Die zunehmenden Anforderungen an Professionalität und Kontinuität der Betriebsratsarbeit in Betrieben dieser Größenordnung erfordern das. Für eine qualifizierte Mitbestimmung brauchen Betriebsräte eine solide Arbeitsgrundlage. Dagegen richtete sich von Anfang an die Kritik der Arbeitgeberverbände. Man argumentierte, eine Freistellung in Betrieben dieser Größenordnung erhöhe die Lohnkosten um 0,5 Prozent, was für viele Mittelständler wirtschaftlich nicht verkraftbar sei. Solche Rechenspiele unterstellen, dass Betriebsrä-

te in Betrieben mit 199 Arbeitnehmern keinerlei Aktivitäten entfalten würden, die sie von der Arbeit abhielten. Tatsächlich sind die Betriebsräte auch in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten bereits mit einem mehr oder weniger großen Anteil ihrer Arbeitszeit für die Interessenvertretung tätig. Der »Kostensprung« um 0,5 Prozent der Lohnsumme in Betrieben ab 200 Beschäftigten findet also in der Realität nicht statt.

Übrigens haben die Betriebsräte in Betrieben zwischen 200 und 300 Beschäftigten ihr neues Recht auf eine Freistellung bisher offenbar nur sehr zurückhaltend umgesetzt. Nur in ungefähr jedem zweiten dieser Betriebe wurde ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freigestellt. Dies zeigt, dass die Betriebsräte keineswegs »ohne Rücksicht auf Verluste« ihre gesetzlichen Freistellungsrechte durchsetzen. Allerdings wird in fast gleichem Ausmaß auch von einer freiwilligen Übererfüllung der Betriebe bei der gesetzlichen Freistellung berichtet, die für ein Viertel aller Betriebe gemeldet wird.

Mehr Einfluss der Frauen in den Betriebsräten

Durch die Aufnahme einer obligatorischen »Geschlechterquote« bei der Mandatzuteilung in den Betriebsräten erhöhte sich der Frauenanteil bei den Betriebsratswahlen 2002 deutlich. Der Anteil der Frauenmandate näherte sich damit weitgehend dem Anteil der Frauen in den Belegschaften an. Neben der Quote als solches hatte die politische Debatte die Nebenwirkung, dass die Betriebsräte zuverlässige Akteure in Fragen der Geschlechteremanzipation wurden.

Integration der Leiharbeiter: Ein Anfang ist gemacht

In den Betrieben schmolz in den 90er Jahren die Gruppe der »Stammebelegschaften«. Bei den Wahlen 2002 konnte erstmals die Minderheit der Leiharbeiter – schätzungsweise rund ein Drittel – die Betriebsräte in den Entleihbetrieben mitwählen. Integrationsansätze sind vor allem bei Leiharbeitern mit längerfristigen Einsatzzeiten zu beobachten.

Neuer Handlungsschwerpunkt: Beschäftigungssicherung

Das neue Gesetz sieht ein Bündel neuer Initiativ-, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte vor, die in ihrer Kombination das Gewicht der Betriebsräte im Vorfeld von Betriebsänderungen stärken sollen. Standortsicherungen und andere Alternativen zum reinen Belegschaftsabbau müssen im Management in vielen Fällen

zumindest ernsthaft erwogen werden. Die Betriebsräte haben heute ein Initiativrecht zur Entwicklung eigener Vorschläge zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit einer Beratungspflicht für die Arbeitgeberseite. Der Gesetzgeber hat dafür einen breiten Themenkatalog vorgegeben.

Die Vorschläge können eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder die Vergabe an andere Unternehmen sowie Vorschläge zum Produktions- und Investitionsprogramm betreffen.

- >> Das Gewicht der Betriebsräte in Auseinandersetzungen um Interessenausgleich und Sozialpläne wird durch die Möglichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen gestärkt.
- >> Nach § 97 (2) BetrVG kann der Betriebsrat bei drohendem Qualifikationsverlust Berufsbildungsmaßnahmen durchsetzen. Von Kritikern der Reform wurde 2001 eine Prozesslawine gegen die zur Beschäftigungssicherung dienenden neuen Rechte der Betriebsräte prophezeit. In dieser Angelegenheit war bisher nur ein einziges Mal eine gerichtliche Entscheidung erforderlich.
- >> Das neue Vorschlagsrecht zur Beschäftigungssicherung nach § 92 a BetrVG fand seinen Weg in die betriebliche Praxis bislang ganz ohne Konflikte vor Arbeitsgerichten.
- >> Seit der Novelle können Betriebsräte in Firmen mit über 300 Beschäftigten bei Betriebsänderungen einen externen Berater hinzuziehen, ohne die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Auch hier war eine kostenträchtige Prozesslawine vorhergesagt worden. Nur einmal in den vergangenen 3 Jahren musste ein Gericht bemüht werden, um in einer Streitigkeit aufgrund § 111 (2) BetrVG zu entscheiden.

Das befürchtete »Stör- und Blockadepotential« für unternehmerisches Handeln blieb demnach aus. Dies erbrachte eine 2005 veröffentlichte Recherche bei den Arbeitsgerichten.

2. Arbeitgeber- und Industrieverbände wollen Betriebsräte in die 70er Jahre zurückwerfen

BDI/BDA haben im November 2004 ein gemeinsames Positionspapier zur Mitbestimmung verabschiedet. Hier wird die Streichung der Reform 2001 sowie darüber hinaus weitere Einschnitte in der Mitbestimmung gefordert.

Tenor: Nur ein schwacher Betriebsrat ist ein guter Betriebsrat!

Die Arbeitgeber sollen in bestimmten Fragen (z.B. Interessenausgleich und Sozialplan) auch ohne Einigung mit dem Betriebsrat handeln können. Gerade erst eingeführte Initiativrechte bei Weiterbildung und Beschäftigungssicherung würden rückgängig gemacht. Die Mitbestimmung bei Gruppenarbeit, Gesundheitsschutz und bei speziellen Entgeltfragen steht ebenfalls auf der Streichliste.

Was fordert BDI/BDA konkret:

- >> In sogenannten Eilfällen soll der Arbeitgeber ohne Betriebsrat und Einigungsstelle einseitig Maßnahmen treffen können.
- >> Die Zahl der Betriebsratsmitglieder und der Freistellungen soll wieder abgebaut werden.
- >> Eingeschränkt werden sollen die Rechte zur Lage der Arbeitszeit und bei Überstunden, bei der betrieblichen Lohngestaltung, ebenso bei Verhaltens- und Leistungskontrollen.
- >> Ganz beseitigt werden soll die Mitbestimmung bei der Durchführung von Gruppenarbeit und den Modalitäten der Entgeltzahlung. Gleiches gilt für das Initiativrecht bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen und das wichtige Mitbestimmungsrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- >> Weiterhin soll die eigenständige Hinzuziehung von externen Beratern bei Betriebsänderungen durch den Betriebsrat ebenso gestrichen werden wie der Nachteilsausgleich. Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan sollen schließlich wieder unter einen Zeitdruck gesetzt werden, wie dies vor 2001 der Fall war.

Im Text der BDI/BDA Kommission heißt es: »Für all diese hier beispielhaft genannten Rechte des Betriebsrates gilt: Der Betriebsrat darf auf diesen Gebieten selbstverständlich weiter tätig sein und sämtliche Fragen im vertrauensvollen Gespräch mit dem Arbeitgeber erörtern«. Ganz egal, was im Betriebsrat diskutiert wird. Im Klartext heißt das, sie wären Bittsteller und nicht mehr Mitbestim-

mer. Das ist kein Schritt ins 21. Jahrhundert, sondern ein Rückfall in vordemokratische Zeiten. Nicht mit uns. Für die SPD-Bundestagsfraktion müssen Betriebsräte gleichberechtigte Partner bleiben. Die Erarbeitung betrieblicher Problemlösungen mit den Arbeitnehmern, die diese dann auch gemeinsam tragen, gelingt nur, wenn der Betriebsrat stark ist. Der Betriebsrat braucht klare und verbindliche Regeln. Hiervon profitieren alle.

Arbeitskampfrecht für Betriebsräte?

Im sog. »Konzept für die Erneuerung der betrieblichen Mitbestimmung« des BDI/BDA ist von der Notwendigkeit dezentraler Regelungen in den Betrieben die Rede. Die Betriebsräte sollen zunehmend an Stelle der Gewerkschaften tarifvertragsähnliche Regelungen vereinbaren können. Dazu müssten Grundlagen der Betriebsratsarbeit zwangsläufig verändern werden. Betriebsräte müssten dann von der Friedenspflicht entbunden und arbeitskampffähig werden. Die Autoren des BDI/BDA-Papiers lehnen jedoch »entschieden und geschlossen« alle Überlegungen ab, die darauf hinausliefen, »den Betriebsräten faktisch die Stellung einer Gewerkschaft bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen zu geben«. Gerade das vertrauensvolle Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat solle nicht durch Tarifkonflikte gestört werden. Das »vertrauensvolle Zusammenwirken« auf betrieblicher Ebene ist aber nur solange möglich, wie es Flächentarife gibt, die nach den Regeln von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie erstritten werden! Die Übertragung von Tarifvertragsaufgaben auf die Betriebsräte, ohne ihnen Arbeitskämpfe zu ermöglichen, käme einer schleichenden Abschaffung des Streikrechts gleich. Das wäre Verfassungsbruch.

Ruinieren die Kosten für Betriebsräte den Mittelstand?

Die vorliegenden Zahlen über die Kostenentwicklung der Betriebsratsarbeit bieten für derartige Behauptungen keine Grundlage. Das Kölner IW-Institut hat einen Anstieg der Betriebsratskosten pro Arbeitnehmer zwischen 1997/98 und 2003/04, also im Verlauf von rund sieben Jahren, von 569,40 Euro auf 650,12 Euro ermittelt. Das sind rund 14 Prozent bzw. 2 Prozent pro Jahr, was wiederum die allgemeine Inflationsrate in diesem 7-Jahreszeitraum nicht übersteigt. Von einer durch die Reform 2001 verursachten Kostenexplosion der Betriebsratsarbeit kann also nicht die Rede sein.

Die offensichtlichen Schwächen dieser Untersuchung werden an anderer Stelle der gleichen Studie widerlegt. Auszug aus der Studie des IW-Institut:

»Insgesamt wird zunächst der Eindruck vermittelt, dass die Erhöhung der Kosten innerhalb des Vergleichszeitraums auf die Novellierung des BetrVG zurückzuführen ist. Ursachen und Wirkungszusammenhänge werden jedoch nicht untersucht.« Einschränkend wird angemerkt, »dass nicht abschließend zu klären ist, welcher Teil des Kostenanstiegs ausschließlich auf die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zurückzuführen ist.« (Quelle: iw-Analysen, Nr. 7, Köln 2004)

Dies zeigt, exakte Kostenstudien sind nicht möglich. Zieht man jedoch die langfristigen positiven Effekte für die Unternehmen durch stärkere Teilhabe der Beschäftigten hinzu, so ist die Mitbestimmung auch für den Mittelstand ein Standortplus.

3. Die Mehrheit der Mittelständler will Betriebsräte behalten

Wie sehen mittelständische Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten nach der Reform 2001? Im März 2005 veröffentlichte die Unternehmensberatung Weissmann und Cie., Nürnberg, Ergebnisse einer Managementbefragung in 500 Unternehmen, von denen die Mehrheit zur mittelständischen Wirtschaft zählt. Über 96 Prozent der Geschäftsführer und Eigentümer sehen nach dieser Umfrage die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat positiv. »Ganz offensichtlich ist die Wirklichkeit der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsräten viel besser als gedacht«, kommentierte Weissmann die Ergebnisse seiner Befragung. Die befragten Unternehmer sehen die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat als »eine hervorragende Sache« an.

Nach diesen Ergebnissen werden die Pläne von BDI/BDA zur organisatorischen und politischen Schwächung der Betriebsräte von einer großen Mehrheit mittelständischer Arbeitgeber nicht geteilt. Zumindest die Gruppe der mitbestimmungserfahrenen Mittelständler schätzt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, so wie sie sich nach der Betriebsverfassungs-Reform 2001 entwickelt hat.

Sachliche Gründe für ein Zurück hinter die Reform 2001 sind nicht erkennbar. Es geht bei den Plänen im Wesentlichen darum, die durch die hohe Arbeitslosigkeit geschwächte Position der Arbeitnehmer für eine tiefgreifende Änderung der Machtverhältnisse im Arbeitsleben zu nutzen. Das liefe auf eine Demontage der Demokratie in den Betrieben hinaus: Zurück in die Zeiten der Herr-im-Hause-Wirtschaft!

4. Was wollen die Fraktionen von CDU/CSU und FDP: Gezielte Eingriffe in das Betriebsverfassungsgesetz bis zur grundsätzlichen Infragestellung der betrieblichen Mitbestimmung

CDU/CSU

- >> Rücknahme der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001.
- >> Generell sollen alle betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte überprüft werden.
- >> Zulassung »betrieblicher Beschäftigungsbündnisse«, die es erlauben, von einem geltenden Tarifvertrag durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber, Belegschaft und Betriebsrat abzuweichen.

FDP

- >> Die Reformschritte der Betriebsverfassung aus 2001 sollen vollständig zurückgenommen werden.
- >> In der Betriebsverfassung soll es Betriebsräte erst ab 20 Beschäftigten geben.
- >> Es soll ein Wahlquorum von mehr als 50 % der Wahlberechtigten eingeführt werden. Betriebsratsfreistellungen gibt es erst ab 500 Beschäftigte.
- >> Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sollen erheblich eingeschränkt werden.

Konsequenz

Die Rücknahme der Betriebsverfassungsgesetzreform 2001 bedeutet:

- >> Weniger Betriebsräte
- >> Weniger Mitbestimmung
- >> Schlechtere Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte
- >> Weniger Qualifizierung
- >> Weniger Frauen im Betriebsrat
- >> Schwächung der Gewerkschaften

Was bedeutet es, wenn den Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten das Recht auf die Wahl eines Betriebsrats genommen würde?

- >> Rund drei Viertel aller betriebsratsfähigen Betriebe würde die Grundlage für eine Betriebsratswahl entzogen!
- >> Von einem einheitlichen Schwellenwert mit 20 Beschäftigten sind betroffen: Betriebe 90 % und Beschäftigte 27,9 %

- >> In Deutschland gibt es rund 1 Mio. Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten. Hier können nach dem Betriebsverfassungsgesetz Betriebsräte gewählt werden. In der Größenklasse zwischen 5 und 19 Beschäftigten gibt es rund 730.000 Betriebe.
- >> Es ist zu befürchten, dass bei einer Regierungsübernahme durch CDU/FDP eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes noch vor der Betriebsratswahl im nächsten Jahr vorgenommen würde.
- >> Betriebsräte sollen während der Laufzeit in bestehende Tarifverträge eingreifen und über Betriebsvereinbarungen Tarifregelungen abändern können. Diese Betriebsvereinbarung mit verschlechternden Arbeitsbedingungen verlagern die Tarifauseinandersetzung in die Betriebe. Der Druck auf Betriebsräte und die Belegschaft nähme massiv zu.
- >> Die Abfindungsoption bei Abschluss eines Arbeitsvertrages entsprechend dem Wahlprogramm der Union würde dazu führen, dass für die Beschäftigten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes entfallen. Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wäre bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gestrichen.

Mit diesen Plänen von CDU/CSU und FDP werden die Schutzrechte der Arbeitnehmer einkassiert. Die Stoßrichtung ist klar, Arbeitnehmer werden zu Freiwilligen: weniger Entgelt, länger Arbeiten, Heuern und Feuern. Vorrangig sollen jedoch die Gewerkschaften geschwächt werden. Mit dieser Forderung wird die seit Jahrzehnten bewährte Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben abgeschafft und das Tarifvertragssystem zerstört.

Deshalb will die SPD-Bundestagsfraktion:

Die Betriebsverfassung soll als Teil der demokratischen Kultur in Deutschland erhalten bleiben. Die betriebliche Interessensvertretung arbeitet erfolgreich, sie schafft Transparenz und sichert den sozialen Frieden in den Betrieben.

Die Kompetenz der Menschen ernst nehmen, das heißt Mitbestimmung statt unverbindlicher Gespräche. Mehr Regelungskompetenz auf betrieblicher Ebene setzt starke Mitbestimmungsrechte voraus. Mitbestimmung steht für soziale Verantwortung und Beschäftigungssicherung. Betriebsräte haben eindrucksvoll bewiesen, dass sie sich für Beschäftigungserhalt einsetzen und Arbeitsplätze schaffen. Eine langfristige Unternehmensentwicklung sind wichtige Ziele für Betriebsräte und Gewerkschaften.

Im Einzelnen

- >> Die Neuregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erhalten.
- >> Die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte weiter verbessern.
- >> Die Mitbestimmung bei der Qualifizierung ausbauen.
- >> Die Mitbestimmung und die Tarifautonomie uneingeschränkt sichern.

	POSITION DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION	FORDERUNGEN DER CDU/CSU	FORDERUNGEN DER FDP	KONSEQUENZEN DER OPPOSITIONSFORDERUNG
aktuelles Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)		(1) Antrag »Weichen stellen für eine bessere Beschäftigungspolitik – Wachstumsprogramm für Deutschland« (BT-Drs. 15/2670) (2) Wahlprogramm	(1) Antrag im Bundestag 11. Mai 2005 (2) Wahlprogramm	
1. Schwellenwerte für die Betriebsratsgröße Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer »Kopfzahl« bei den Schwellenzahlen für die Größe des Betriebsrats sowie der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern berücksichtigt. Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit I 101-200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,	Keine Änderung: Werte wurden notwendigerweise bei BetrVG-Reform 2001 angepasst.	»... die kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zurücknehmen« (2) »Der Rechtszustand vor dem 23. Juli 2001 soll zurückgeführt werden.« (1) Anhebung der Schwellenwerte auf Niveau vor BetrVG-Reform 2001; »Bei allen Schwellenwerten sollen Teilzeitarbeitnehmer grundsätzlich nur anteilig	Der Schwellenwert für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes soll auf 20 Beschäftigte angehoben werden. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Berechnung der Schwellenwerte nur entsprechend der Arbeitszeit berücksichtigt.	Verkleinerung der Betriebsräte

<ul style="list-style-type: none"> ┃ 201-400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern, ┃ 401-700 Arbeitnehmern aus 11 Mitglieder, ┃ 701-1000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern <p>usw.</p>		<p>entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden.«</p> <p>»Auszubildende sollen in Zukunft in die Berechnung von Schwellenwerten gar nicht mehr einbezogen werden.« (1)</p> <p>Betriebe bis 20 Mitarbeiter gezielt von zahlreichen Vorschriften entlasten. Dazu soll auch die Überprüfung des Schwellenwertes gehören. (2)</p>		
<p>2. Schwellenwerte für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit (in Betrieben mit):</p> <ul style="list-style-type: none"> ┃ 200–500 Arbeitnehmern: 1 ┃ 501–900 Arbeitnehmern: 2 ┃ 901–1500 Arbeitnehmern: 3 <p>Betriebsrats-Mitglieder; usw.</p>	<p>Keine Änderung: Werte wurden notwendigerweise bei BetrVG-Reform 2001 angepasst.</p>	<p>»... und die herabgesetzten Schwellenwerte für freigestellte Betriebsräte sollen wieder in den Rechtszustand vor dem 23. Juli 2001 zurückgeführt werden.« (1)</p> <p>den Pro-rata-temporis-Grundsatz bei der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Schwellenwerten für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festzuschreiben. (2)</p>	<p>Teilzeitbeschäftigte werden bei der Berechnung der Schwellenwerte nur entsprechend der Arbeitszeit berücksichtigt.</p> <p>Betriebsratsfreistellungen gibt es erst ab 500 Beschäftigte.</p>	<p>Weniger Freistellungen</p>

	POSITION DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION	FORDERUNGEN DER CDU/CSU	FORDERUNGEN DER FDP	KONSEQUENZEN DER OPPOSITIONSFORDERUNG
<p>II 9001 - 10000 Arbeitnehmer: 12 Betriebsrats-Mitglieder;</p> <p>§ 38 Abs. 1 BetrVG</p>				
<p>3. Befristung des Interessenausgleichsverfahrens</p> <p>Entstehen von Nachteilsausgleichsansprüchen für Arbeitnehmer bei der Durchführung einer geplanten Betriebsänderung durch den Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat versucht zu haben;</p> <p>§ 113 Abs. 3 BetrVG</p>	<p>Keine Änderung: Befristung wurde durch Korrekturgesetz 1998 aufgehoben.</p>	<p>Befristung des Interessenausgleichs, Verhandlung und Beschränkung von Nachteilsausgleichsansprüchen. Rückkehr zur Regelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1996. (1)</p>	<p>Die vorgenommene Ausweitung der Mitbestimmung ist zurückzunehmen. (1)</p> <p>Funktionärsmitbestimmung in Betrieben ist zu reduzieren. (2)</p>	<p>Befristete Mitbestimmung</p>

<p>4. Sozialplan</p> <p>§§ 112, 112a BetrVG</p>	<p>Änderungen lehnen wir ab.</p>	<p>Für Entlassung von Beschäftigten mit Vereinbarung nach § 1a KSchG (neu) besteht keine Sozialplanpflicht. Abfindung nach § 1a KSchG (neu) wird auf Sozialplanleistung angerechnet. (1)</p>	<p>Der Schwellenwert für Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen und personellen Einzelmaßnahmen wird von 20 auf 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer angehoben.</p>	<p>Einschränkung der Sozialplanpflicht</p>
<p>5. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen</p> <p>In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen zu unterrichten,</p> <p>Der Betriebsrat kann bei nachteiligen personellen Maßnahmen die Zustimmung verweigern; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich</p>	<p>Eine Einschränkung der Mitbestimmung lehnen wir ab. Die Mitbestimmungsrechte müssen gestärkt werden.</p>	<p>Rückführung auf die Rechtslage vor BetrVG-Reform 2001; Arbeitnehmergrenzzahl wird wieder auf den Betrieb bezogen, nicht auf das Unternehmen.</p> <p>»Katalog der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten auf ein vernünftiges Maß zurückgeführt«</p> <p>»... der Kreis der Arbeitgeber, die der personellen Mitbestimmung unterworfen sind, auf die alte Rechtslage zurückgesetzt.« (1)</p>	<p>Die Schwellenwerte werden von 20 auf 50 angehoben. Die Auskunftsrechte des Betriebsrates werden beschränkt auf Sachverhalte die unmittelbar den Betriebsablauf betreffen. Keine Zuständigkeit z. B. für Gleichstellungsaspekt</p>	<p>Verschlechterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten in personellen Angelegenheiten</p>

	POSITION DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION	FORDERUNGEN DER CDU/CSU	FORDERUNGEN DER FDP	KONSEQUENZEN DER OPPOSITIONSFORDERUNG
geeigneten befristet Beschäftigten. (§ 99 BetrV)				
<p>6. Mitwirkung und Mitbestimmungsrechte</p> <p>Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Vereinbarungen ausdrücklich zulässt (§ 77 Abs. 3 BetrVG).</p>	<p>Gesetzliche Eingriffe in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie lehnen wir ab.</p>	<p>»... eine gesetzliche Grundlage für betriebliche Bündnisse für Arbeit zu schaffen.« (2)</p> <p>»Wir werden deshalb das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsgesetz dahingehend ergänzen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber abweichend von einem Tarifvertrag einzelvertragliche Vereinbarungen schließen können, wenn dies der Beschäftigungssicherung und dem Beschäftigungsaufbau dient. Als günstiger gilt dabei eine abweichende Vereinba-</p>	<p>Wenn sich 75 % der Mitarbeiter in geheimer Abstimmung entscheiden, vom Flächentarifvertrag abzuweichen, dann soll das auch Gültigkeit haben.</p>	<p>Die notwendige Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion des Tarifvertrages wird beseitigt.</p> <p>Bewährte Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben wird abgeschafft und das Tarifvertragssystem zerstört. Betriebsvereinbarungen mit schlechteren Arbeitsbedingungen verlagern die Tarifaufeinandersetzung in die Betriebe. Der Druck auf Betriebsräte und die Belegschaft nimmt zu.</p>

		<p>zung, wenn die Zustimmung des Betriebsrates und von 2/3 der Belegschaft vorliegt.« (2)</p> <p>»... im Betriebsverfassungsgesetz eine Vorschrift einfügen, die Abweichungen vom Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau während der Laufzeit des Tarifvertrages auch per Betriebsvereinbarung zulässt.« (2)</p>		
--	--	---	--	--

III Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Ein Gewinn für die demokratische und soziale Gesellschaft

Die Unternehmensmitbestimmung ist für die SPD-Bundestagsfraktion ein Kernbestandteil der Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft. Sie ist ein zentrales Instrument der Teilhabe von Menschen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen qualifiziert, motiviert und eigenverantwortlich arbeiten. Dabei spielen Zufriedenheit, Engagement und Produktivität der Arbeitnehmer/innen eine entscheidende Rolle. Nachhaltiges Wachstum ist eher zu erreichen, wenn die Menschen an den grundsätzlichen Unternehmensentscheidungen beteiligt sind.

»Mitbestimmung ist ein ganz wesentlicher Beitrag zur Zivilisierung des Kapitalismus.« (Johannes Rau, ehemaliger Bundespräsident)

Dafür brauchen wir Mitbestimmung: am Arbeitsplatz, im Betrieb, auf Unternehmensebene. Die Unternehmensmitbestimmung ist besonders wichtig in Großunternehmen, wo es mehrere Managementebenen zwischen Belegschaft und Vorstand (manchmal mehr als zehn) gibt. Der Vorstand ist weit weg vom Geschehen in den Betrieben. Die Finanzmärkte haben direkten Zugang zum Vorstand, vor allem durch den Finanzvorstand und bei den börsennotierten Unternehmen. Die Unternehmensmitbestimmung ist nötig, um ein »Gleichgewicht« zwischen Belegschaftsinteressen und Investoreninteressen zu erreichen.

Sie leistet einen entscheidenden Beitrag für den sozialen Frieden. Nicht von ungefähr verfügt die Unternehmensmitbestimmung auch über eine hohe Akzeptanz in der Gesellschaft. 82% der Bundesbürger lehnen einen Abbau der Unternehmensmitbestimmung ab

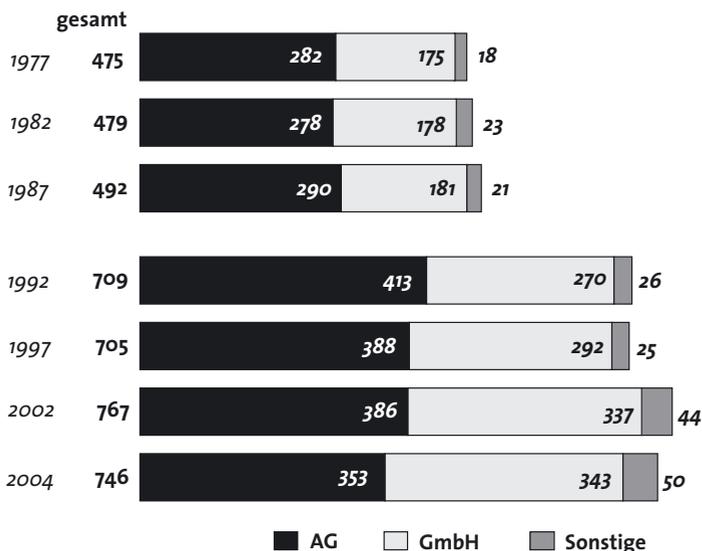
(Quelle: Umfrage von tns emnid im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 2004).

Daher setzen wir uns für den Erhalt und die Weiterentwicklung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat ein. Die Mitbestimmung ist kein Auslaufmodell.

Die Mitbestimmung verbessert den Informationsfluss zwischen Vorstand und Belegschaft, senkt die Verhandlungskosten und erhöht die Bereitschaft der Belegschaften, Verantwortung für ihr Unternehmen zu übernehmen. Entspre-

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG KEIN AUSLAUFMODELL

Entwicklung von 1977 bis 2004*



* Mitbestimmung von Aufsichtsräten in Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten (seit 1976), ab 1992 einschließlich ostdeutscher Unternehmen

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

chend hat sich die Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat positiv auf die Produktivität und Innovationen in den Unternehmen ausgewirkt.

In der globalen Wissensgesellschaft brauchen wir mehr und nicht weniger Mitbestimmung. Mitbestimmung bietet handfeste ökonomische Vorteile und ist ein Standortvorteil für deutsche Unternehmen.

Mitbestimmung ist Standard in Europa

Mitbestimmung wird immer mehr zum Charakteristikum des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells. Schon jetzt verfügen 18 von 25 EU-Staaten über eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat staatlicher oder privater Unternehmen. Die unterschiedlichen nationalen Mitbestimmungskulturen unterscheiden sich

dabei im Detail nicht unerheblich. Mitbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil des Europäischen Sozialmodells. Die Sozialcharta garantiert die Rechte der Arbeitnehmer, Informationen vom Management zu bekommen und gehört zu werden.

Warum brauchen wir eine europäische Unternehmensmitbestimmung?

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung war bisher gesichert durch die so genannte juristische Sitztheorie, nach der das Recht des Landes, in dem sich der faktische Hauptsitz des Unternehmens befindet, angewendet wird. Diese Sitztheorie findet Anwendung in den meisten kontinentaleuropäischen Ländern. Die Mitbestimmungsgesetze gelten deshalb für Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland sowie für die deutschen Tochtergesellschaften ausländischer Unternehmen.

Die Notwendigkeit einer europäischen Unternehmensmitbestimmung entsteht aus folgenden Faktoren:

- 1 die zunehmende Internationalisierung der Unternehmenstätigkeiten und die Tendenz, Unternehmenszentralen zu »verschlanken« und Managementkompetenzen zu dezentralisieren, z.B. in die Geschäftsbereiche. Die Verlegung des Hauptsitzes in ein anderes Land ist leichter geworden.
- 2 Die wachsende Niederlassungsfreiheit in der EU. Die jüngste Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit von Unternehmen geht dahin, dass sich Unternehmen eines EU-Staates in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen können, ohne zwingend die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften des Niederlassungslandes anwenden zu müssen.

Diese beiden Tendenzen verstärken die Gefahr, dass ein Unternehmen viele Beschäftigte in Deutschland hat, der deutschen Unternehmensmitbestimmung aber nicht unterliegt. Deshalb sind besondere Regelungen in der EU-Gesetzgebung und nationalen Durchführungsgesetzen nötig, um die Unternehmensmitbestimmung zu schützen.

Was wurde mit der SE-Gesetzgebung erreicht?

Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), zusammen mit den nationalen Ausführungsgesetzen, die spätestens am 8. 10. 2004 in Kraft treten sollten, schaffte zum ersten Mal die Möglichkeit der Gründung eines Unternehmens auf Basis europäischen statt nationalen Rechts. Unter anderem sollte die Gründung einer SE die Tätigkeit eines Unternehmens in verschiedenen

EU Ländern erlauben, ohne dass das Unternehmen Tochtergesellschaften in jedem Land nach dem dort gültigen Recht gründen müssen.

Die SE-Verordnung eröffnet vier verschiedene Möglichkeiten zur Gründung eines SE: Umwandlung, Verschmelzung, Holding oder Gründung einer Tochter.

Das Ausführungsgesetz in Deutschland für die SE-Verordnung sowie die begleitende Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE war das Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) von 2004.

Welchen Schutz enthalten die SE-Gesetze für die Unternehmensmitbestimmung?

Gleichzeitig mit der SE-Verordnung wurde auch die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE in Brüssel verabschiedet. Diese Richtlinie setzt auf ein Vorrang für Verhandlungen über die Form der Mitbestimmung, mit einer Auffanglösung für den Fall eines Scheiterns der Verhandlungen. Die wichtigsten Elemente dieser Richtlinie sind:

- >> Für die Arbeitnehmerseite wird ein besonderes Verhandlungsgremium gebildet, das mit dem Management über die Mitbestimmung verhandelt.
- >> Beim Scheitern der Verhandlungen sollte die stärkste Form der Mitbestimmung unter den betroffenen Unternehmen, die einen bestimmten Schwellenwert erreichen, für die ganze SE gelten.
- >> Die Schwellenwerte richten sich nach der Gründungsform der SE. Im Falle einer Fusion liegt der Schwellenwert bei 25 Prozent der Beschäftigten im neuen Unternehmen. Also, wenn ein paritätisch mitbestimmtes deutsches Unternehmen an einer SE Gründung teilnimmt und mindestens 25 Prozent der Beschäftigten dieser SE ausmachen würde, würde die paritätische Mitbestimmung als stärkste Form der Mitbestimmung als Auffanglösung gelten.

Was wurde mit der Verschmelzungsrichtlinie erreicht?

Mit der Verschmelzungsrichtlinie sollen die Fusionen von Unternehmen in verschiedenen EU Ländern erleichtert werden. Mit dem Ansatz von der SE-Arbeitnehmer Richtlinie (Vorrang für Verhandlungen, mit Auffanglösung) wurde ein Kompromiss in Brüssel erreicht und die Richtlinie durch den Rat im November 2004 und das Europäische Parlament im Jahr 2005 unterstützt.

Die Verschmelzungsrichtlinie sieht den gleichen Schutzmechanismus wie die Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE vor. Ein besonderes Verhandlungsgremium verhandelt für die Arbeitnehmer mit dem Management über die Mitbestimmung. Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen gilt die stärkste Form der Mitbestimmung für das ganze fusionierte Unternehmen.

Es gibt aber zwei Abweichungen von der SE-Lösung, die den Schutz der Unternehmensmitbestimmung etwas schwächen. Erstens ist der Schwellenwert für die Messung der stärksten Form der Mitbestimmung 33 Prozent statt 25 Prozent. Weiterhin wird EU-Staaten mit monistischem System (Verwaltungsrat) die Möglichkeit eingeräumt, die Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat auf ein Drittel festzulegen.

Demnach ist die paritätische Mitbestimmung nur dort gesichert, wo die deutsche Beschäftigung mindestens 33 Prozent der gesamten Beschäftigung ausmacht und die »monistischen Board-System«-Ausnahme nicht angewendet wird.

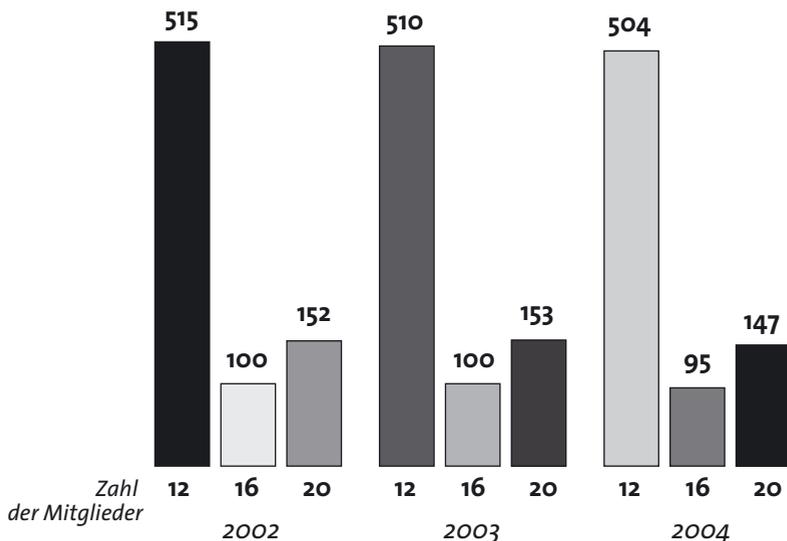
Mitbestimmung in der EU

Die vereinbarten Regelungen zur Europäischen Gesellschaft und zur Verschmelzungsrichtlinie sind wichtige Schritte um Mitbestimmungsrechte zu sichern. Die SPD-Bundestagsfraktion hat dazu beigetragen, dass diese Richtlinien auf europäischer Ebene durchgesetzt worden sind. Der Mitbestimmungsgedanke in Europa wird durch die EU-Gesetzgebung verstärkt. Allen europäischen Mitbestimmungsmodellen gemeinsam ist aber die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen bzw. ihrer Gewerkschaften an unternehmerischen Entscheidungen. Dies ist ein klarer Gegenentwurf zur einseitigen Shareholder Value-Orientierung US-amerikanischer Unternehmen.

Um so wichtiger ist es, die Vielfalt nationaler Mitbestimmungskulturen zu respektieren und die Mitbestimmung bei der Harmonisierung des Gesellschaftsrechtes in Europa nicht zu beschränken. Hier ist ein erster Schritt getan: Die europäische Vorgabe, die Beteiligung der Arbeitnehmer primär zwischen Unternehmensführung und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer auszuhandeln, ermöglicht individuelle, auf das Unternehmen abgezielte Gestaltungsspielräume. Gleiches gilt für die Besetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Europäischen Gesellschaft (SE) und des SE-Betriebsrats mit Arbeitnehmervertretern aus Deutschland.

DIE MEISTEN AUFSICHTSRÄTE SIND SCHLANK

Größe der Aufsichtsräte in mitbestimmten Unternehmen



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

Gewerkschaftsvertreter/innen im Aufsichtsrat: Unverzichtbar für die Herausforderungen der Zukunft.

Nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 setzt sich die Arbeitnehmerbank eines paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrates aus betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen, einem Vertreter/einer Vertreterin der leitenden Angestellten sowie Gewerkschaftsvertreter/innen zusammen.

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften können abhängig von der Größe des Unternehmens bis zu drei Personen für eine Wahl in den Aufsichtsrat vorschlagen – ohne dass die Aufsichtsräte dadurch, wie vielfach behauptet, zu groß werden (siehe Graphik).

Die Wahl erfolgt – wie bei den betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen – durch die Belegschaft bzw. von der Belegschaft gewählte Delegierte. Als Vertreter/innen demokratischer und sozialer Organisationen verfügen die Gewerkschaftsvertreter/innen somit über eine doppelte demokratische Legitimation.

Im Aufsichtsrat stärken die Vertreter/innen der Gewerkschaften die Kompetenz der Arbeitnehmerbank durch ihre unternehmensübergreifende Sichtweise mit umfassenden Branchenkenntnissen. Auch die Leitenden Angestellten bestätigen in einer aktuellen Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung die Stärken der Gewerkschaftsvertreter/innen in den Bereichen Politik und rechtliches Wissen.

Gegenüber dem Management und der Kapitaleseite übernehmen die Gewerkschaftsvertreter/innen eine wichtige koordinierende Funktion. In der Praxis der Aufsichtsratsarbeit wird ihre konstruktive Rolle von vielen Vorständen oder Anteilseignervertreter/innen ausdrücklich anerkannt. Weiterhin tragen sie zur Lösung von Widersprüchen zwischen kurz- und langfristigen Arbeitnehmerinteressen bei. »Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat halte ich für unverzichtbar. Die haben einen Blick von außen und können vermittelndes Element sein.«

(Telekom-Personalvorstand Heinz Klinkhammer, zitiert nach FTD vom 29. 11. 2004)

Darüber hinaus garantieren sie eine unabhängige und demokratische Kontrolle des Vorstandes. Dabei sind sie persönlich völlig unabhängig vom Wohlwollen der Unternehmensleitung, weil sie nicht der unternehmerischen Disposition unterliegen. Auch nach den Unabhängigkeitskriterien der EU gelten Gewerkschaftsvertreter/innen als unabhängig.

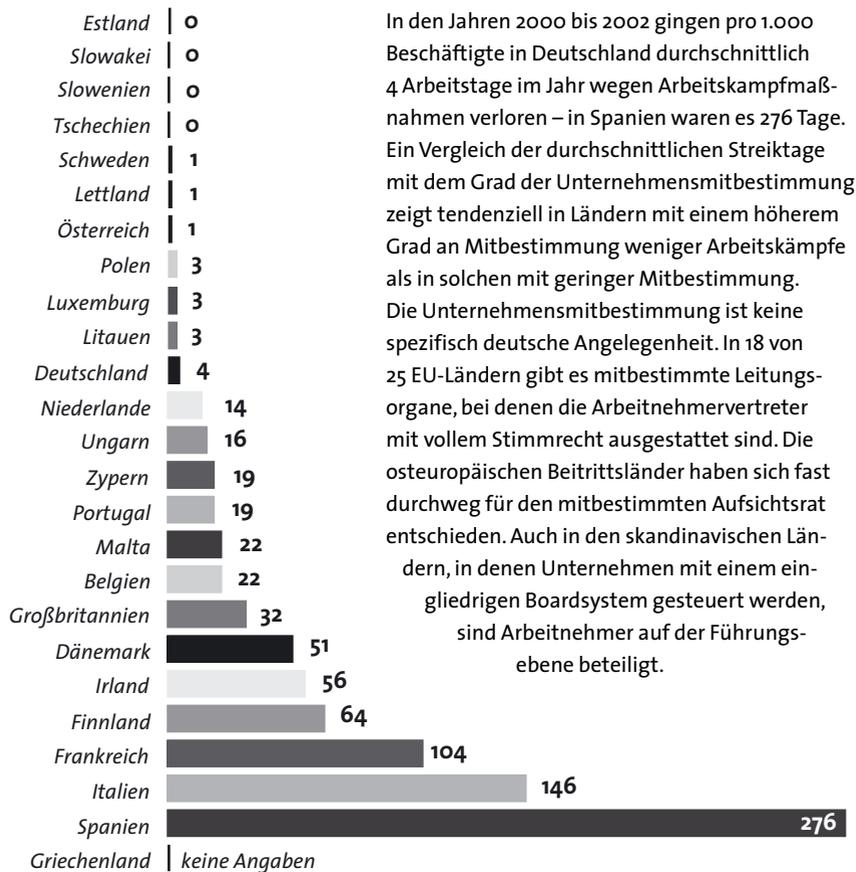
Als Vertreter/innen der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer/innen vertreten sie weiterhin eine der bedeutendsten Anspruchsgruppen an das Unternehmen im Sinne der modernen Shareholder-Theorie. Daher werden wir uns auch in Zukunft dafür einsetzen, dass Gewerkschaftsvertreter/innen in die Arbeit der Aufsichtsräte einbezogen werden – zum Wohle des Unternehmens.

Ist die Mitbestimmung ein Standortnachteil?

Mitbestimmung ist ein großes gesellschaftspolitisches Anliegen der SPD-Bundestagsfraktion. Auch aus ökonomischer Sicht sprechen viele Faktoren für die Mitbestimmung: Konfliktmanagement, Stabilität, Teilhabe der Beschäftigten um nur einige zu nennen. Ganz besonders deutlich werden die ökonomischen Vorteile an den geringen Arbeitsausfällen durch Streiktage, bei denen Deutschland mit die Geringsten aufweist.

Mitbestimmung und ihr Wert für die Unternehmen wird von vielen Konzernmanagern geschätzt. Auch für ausländische Investoren ist sie kein Standorthinderis. Erwähnenswert ist, dass die ausländischen Investitionen in deutsche Unternehmen (börsennotierte Aktien sowie Direktinvestitionen) seit Mitte der 90er

MITBESTIMMUNG SORGT FÜR BETRIEBSFRIEDEN



In den Jahren 2000 bis 2002 gingen pro 1.000 Beschäftigte in Deutschland durchschnittlich 4 Arbeitstage im Jahr wegen Arbeitsk Kampfmaßnahmen verloren – in Spanien waren es 276 Tage. Ein Vergleich der durchschnittlichen Streiktage mit dem Grad der Unternehmensmitbestimmung zeigt tendenziell in Ländern mit einem höherem Grad an Mitbestimmung weniger Arbeitskämpfe als in solchen mit geringer Mitbestimmung. Die Unternehmensmitbestimmung ist keine spezifisch deutsche Angelegenheit. In 18 von 25 EU-Ländern gibt es mitbestimmte Leitungsorgane, bei denen die Arbeitnehmervertreter mit vollem Stimmrecht ausgestattet sind. Die osteuropäischen Beitrittsländer haben sich fast durchweg für den mitbestimmten Aufsichtsrat entschieden. Auch in den skandinavischen Ländern, in denen Unternehmen mit einem eingliedrigem Boardsystem gesteuert werden, sind Arbeitnehmer auf der Führungsebene beteiligt.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

Jahre enorm gestiegen sind. Diese Tatsache ist schwer zu vereinbaren mit der Behauptung, dass Deutschland wegen der paritätischen Mitbestimmung sowie einer Reihe anderer Standortnachteile international nicht wettbewerbsfähig ist.

Fazit: Mitbestimmung ist ein Standortvorteil.

Was wollen die Fraktionen von CDU/CSU und FDP

Bei der CDU/CSU und der FDP fehlt ein klares Bekenntnis zur Unternehmensmitbestimmung. Sie wollen die deutsche Unternehmensmitbestimmung über die europäische Hintertür weitgehend einschränken oder ganz abschaffen.

Im Einzelnen:

CDU/CSU

- >> Gewerkschaftsvertreter sollen in Aufsichtsräten geschwächt werden.
- >> Der CDU-Wirtschaftsrat verlangt die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf ein Drittel zurückzuführen und reservierte Listenplätze für Gewerkschaftsvertreter abzuschaffen.
- >> Karl-Josef Laumann (CDU), Arbeitsminister in NRW, fordert Gewerkschaftsvertretern nur noch einen Aufsichtsratsplatz zukommen zu lassen, wenn die Belegschaft dies in einer gesonderten Abstimmung mehrheitlich will.

FDP

- >> Beschäftigte in Aufsichtsräten sollen nur noch mit einem Drittel-Anteil vertreten sein.
- >> Im sogenannten monistischen System soll es letztlich gar keine Arbeitnehmervertreter mehr geben. Sie sollen lediglich ein bedeutungsloses Beratungsgremium, den Konsultationsrat, erhalten.
- >> Keine Gewerkschaftsvertreter mehr im Aufsichtsrat.
- >> Keine Arbeitnehmervertreter mehr in den Personalausschüssen.

Die SPD-Bundestagsfraktion will

das Erfolgsmodell Mitbestimmung an die globalen und europäischen Herausforderungen anpassen. Deshalb werden wir uns weiter auf der EU-Ebene für eine starke Mitbestimmung einsetzen. Teilhabe und Mitgestaltung sind für uns zentrale Elemente einer modernen Wirtschaftsordnung.

Im Einzelnen wollen wir

- >> Die Anzahl der Aufsichtsratsmandate begrenzen.
- >> Mehr Transparenz über die Arbeit im Aufsichtsrat gegenüber dem Betriebsrat und den Belegschaften herstellen.
- >> Eine weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens zur Aufsichtsratswahl.
- >> Wir wollen auch die Internationalisierung der Aufsichtsräte, z.B. müssen Beschäftigte in multinationalen Unternehmen, die nicht in Deutschland arbeiten, auch in den Aufsichtsrat einer deutschen Kapitalgesellschaft gewählt werden können. Mitbestimmung darf nicht an nationalen Grenzen enden.

IV Tarifautonomie – Stärke des deutschen Systems

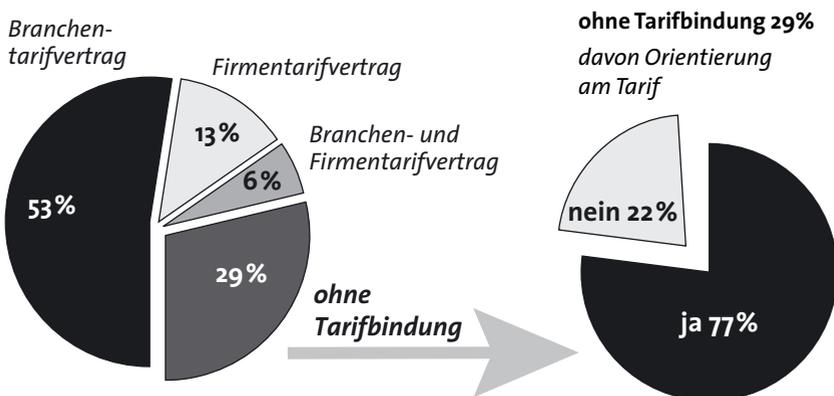
1. Tarifautonomie – Grundlage solidarischer Tarifpolitik in Deutschland

Die Tarifautonomie hat sich in Deutschland aus gesellschaftlicher, sozialer und ökonomischer Sicht bewährt. Die Tarifautonomie ist Verfassungsrecht. Tarifverträge sorgen dafür, dass die Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben (Verteilungsfunktion) und ermöglichen ihnen eine Beteiligung an der Regelung ihrer Arbeitsbedingungen (Gestaltungsfunktion).

Tarifverträge nützen den Arbeitgebern: Sie schaffen einheitliche Wettbewerbsbedingungen (Kartellfunktion) und sorgen während ihrer Laufzeit für Planungssicherheit. In dieser Zeit darf nicht gestreikt werden (Friedens- und Ordnungsfunktion). Verbands- und Flächentarifverträge halten zudem den Konflikt um Löhne und Arbeitszeiten von den Betrieben fern, indem sie auf die Verbände verlagert werden (Koordinierungsfunktion).

Faktisch kommen über 70 Prozent der Beschäftigten in den Genuss tariflich geregelter Arbeitsbedingungen.

IN FAST DREI VIERTEL DER BETRIEBE GELTEN TARIFVERTRÄGE



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

Was tarifvertraglich gesichert ist, kann nicht abweichend – etwa durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung – geregelt werden. Der Tarifvorrang ist in § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (TVG) verankert. Eine Abweichung ist nach dem Tarifvertragsgesetz nur dann zulässig, wenn es der Tarifvertrag ausdrücklich gestattet oder wenn es für den Arbeitnehmer günstiger ist (so genanntes Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 TVG). Und nur wenn sich die Tarifparteien darüber einig sind, können betriebliche Vereinbarungen wirksam werden, die darauf zielen, tarifliche Leistungen zu kürzen oder auf sie ganz zu verzichten (§ 4 Abs. 4 TVG).

2. Ist die Tarifpolitik unflexibel?

Der starre Flächentarifvertrag existiert nicht: 2004 gab es rund 61.800 gültige Tarifverträge. Dezentraler, flexibler und offener für die jeweilige betriebliche Situation – so lautet der Tariftrend seit etwa zwei Jahrzehnten.

Früher wurden überwiegend Härtefallklauseln vereinbart, die vor allen Dingen zur Rettung von Betrieben in wirtschaftlicher Not gedacht waren. Heute können neuere Öffnungsklauseln auch angewandt werden zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Innovationsfähigkeit.

Differenzierungen in Tarifverträgen gibt es schon lange: Für bestimmte Beschäftigtengruppen, Betriebe oder Teilbranchen werden unterschiedliche Tarifstandards etabliert.

Beispiel: tariflichen Regelungen zu variablen Arbeitszeiten.

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben bereits hunderte Öffnungsklauseln vereinbart. Danach können Betriebe von den einheitlichen und verbindlichen Standards der Flächentarifverträge abweichen.

Wichtig: bei den Öffnungsklauseln gilt der Flächentarifvertrag als »Benchmark«.

Öffnungsklauseln lassen – zeitlich begrenzt – in vielen Fällen Tarifabsenkungen zu. Die Anpassungsmöglichkeiten der Betriebe sind groß. Die Anwendung von Öffnungsklauseln ist von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängig. Allgemeine Öffnungsklauseln sind nicht auf bestimmte inhaltliche Regelungsbereiche beschränkt.

VERÄNDERTE TARIFLANDSCHAFT

Drei Viertel aller tarifgebundenen Betriebe nutzen tarifliche Differenzierungs- und Öffnungsklauseln

51 %	Variable Arbeitszeiten
26 %	Arbeitszeitverlängerung
19 %	Einstiegstarife
17 %	Kürzung/Aussetzung der Jahressonderzahlung
15 %	Befristete Arbeitszeitverkürzung
12 %	Aussetzen von Tariferhöhungen
8 %	Absenken von tariflichen Grundvergütungen
6 %	Kürzung/Aussetzung des Urlaubsgeldes
5 %	Allgemeine Härtefallklausel
3 %	Weitere Klauseln

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

Beispiele für spezielle Öffnungsklauseln:

- >> In der Chemischen Industrie besteht die Möglichkeit, das 13. Monatseinkommen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kürzen.
- >> Im Baugewerbe Ost können die tariflichen Vergütungen um bis zu zehn Prozent sinken – zur Sicherung der Beschäftigung.
- >> In der Metall- und Elektroindustrie ermöglicht der sogenannte »Pforzheimer Abschluss« den Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien, befristet von tariflichen Mindestansprüchen abzuweichen.

FLEXIBILITÄT DES FLÄCHENTARIFVERTRAGS IM ÜBERBLICK

- >> **Tarifvertragslandschaft:** hohe Zahl und feingliedrige Struktur der Tarifverträge
- >> **Tarifverdienste:** von Niedriglöhnern bis zu Spitzenverdienern
- >> **Tarifabschlüsse:** gesamtwirtschaftlich orientiert, aber mit Blick auf Branchensituation
- >> **Tarifliche Öffnungsklauseln:** flexibel auf betrieblicher Ebene
- >> **Betriebliche Beschäftigungs- bzw. Standortsicherungsvereinbarungen:** ein viel genutztes Instrument

3. Was wollen die Fraktionen von CDU/CSU und FDP: Unverbindliche Tarifverträge und erpressbare Beschäftigte

CDU/CSU und FDP wollen das tarifrechtliche Günstigkeitsprinzip aufweichen und den Tarifvorrang abschaffen. Tarifverträge sollen nur noch einen unverbindlichen Rahmen abgeben. Ob sie eingehalten werden oder nicht, das soll der Arbeitgeber mit der Belegschaft oder mit dem Betriebsrat ausmachen.

Im Einzelnen

CDU/CSU

- 1 im BetrVG soll ein neuer § 88a »Betriebliche Bündnisse für Arbeit« eingefügt werden. Demnach könnte der Betriebsrat oder ein von den Beschäftigten Beauftragter mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung wäre wirksam, wenn mindestens zwei Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen und die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde.
- 2 Im Tarifvertragsgesetz (TVG) soll das Günstigkeitsprinzip verändert werden. So könnte z. B. festgelegt werden, dass Arbeitslose künftig während der Probezeit 10 % unter Tarif bezahlt werden können sowie eine untertarifliche Entlohnung für Langzeitarbeitslose bis zu einem Jahr möglich ist.

FDP

- 1 das Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 TVG ist so zu ergänzen, dass Lohnverzicht und längere Arbeitszeiten, die zu Erhalt oder Schaffung eines Arbeitsplatzes beitragen, als »günstiger« eingestuft werden, wenn der Betriebsrat oder 75 % der Beschäftigten zustimmen.
- 2 Betriebliche Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung sollen nach Zustimmung von 75 % der abstimmenden Belegschaft möglich werden und nach Willen der FDP in § 77 Abs. 3 BetrVG verankert werden.
- 3 Die Nachwirkung von Tarifverträgen soll eingeschränkt werden: Entgelttarifverträge wirken demnach maximal ein halbes Jahr nach, Manteltarifverträge maximal ein Jahr ab Verbandsaustritt des Arbeitgebers.
- 4 Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG soll abgeschafft werden.

Konsequenzen

Solidarische Tarifpolitik wäre am Ende, Lohndumping die Folge. Betriebsräte und Belegschaften würden in Hinblick auf den Verzicht von tariflichen Rechten erpressbar: In der Regel wird der Arbeitgeber einen Vorschlag machen, dem zwei Drittel der Belegschaft in der Hoffnung auf Sicherung ihres Arbeitsplatzes zustimmen. Da Betriebsräte weder streiken dürfen noch die Möglichkeit haben, wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, wäre die vermeintliche »Aufwertung der betrieblichen Ebene« ein faules Geschäft. Spannungen und Konflikte würden die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management verschlechtern. Gewerkschaften und Betriebsräte würden gegeneinander ausgespielt. Insgesamt würde die bislang im deutschen Arbeitsrecht vorgesehene klare Trennung von Tarif- und Betriebsverfassungsgesetz aufgegeben.

Eine schwarzgelbe Mehrheit im deutschen Bundestag würde Flächentarifverträge zu unverbindlichen Gebrauchsmustern degradieren und die gemeinschaftliche Vertretung von Arbeitnehmerinteressen erheblich einschränken. Die Vorschläge von Union und FDP zielen eindeutig auf eine Stärkung der Kapitalseite zu Lasten der Arbeitnehmer/innen.

Deshalb will die SPD-Bundestagsfraktion

- >> Stärkung und uneingeschränkte Sicherung der Tarifautonomie
- >> Verantwortlich für die Tarifhoheit bleiben die Gewerkschaften, keine Spaltung von Betriebsräten und Gewerkschaften
- >> Nutzung der bestehenden Flexibilität des Tarifsystems

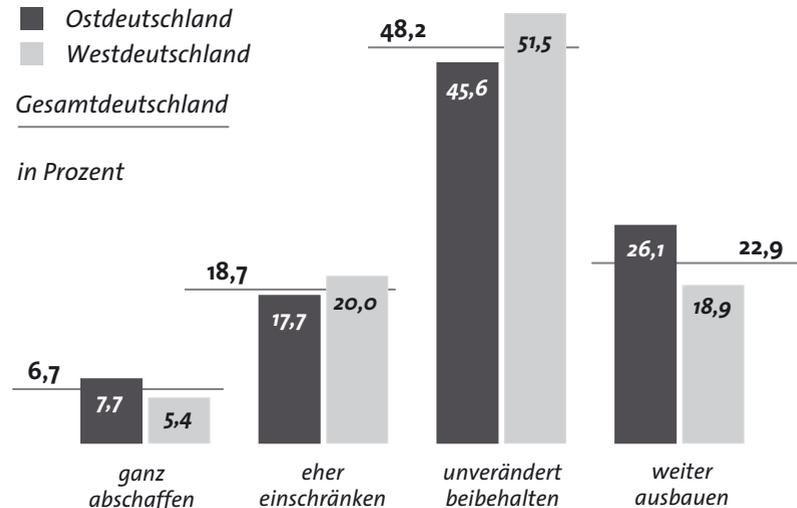
V Kündigungsschutz ist das entscheidende Arbeitnehmerrecht

1. Wir brauchen den Kündigungsschutz

Die Argumente gegen den Kündigungsschutz sind bekannt: hohe Kosten, Einstellungs Hindernis, abschreckende psychologische Wirkung, zu kompliziert, unkalkulierbare Risiken für den Arbeitgeber usw. All diese Behauptungen sind bislang ohne empirischen Beweis. So bestätigt die OECD in einer internationalen Vergleichsstudie, dass kein nennenswerter Zusammenhang zwischen den Regulierungen durch das Arbeitsrecht und dem Beschäftigungserfolg besteht. Die Diskussion um den Kündigungsschutz ist geprägt von gezielten Fehlinformationen und Behauptungen, die an der Realität vorbeigehen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind oftmals falsch informiert über die Relevanz des Kündigungsschutzes in ihren Betrieben.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ IST GEFRAGT

Ansichten der Beschäftigten zur Zukunft des gesetzlichen Kündigungsschutzes



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

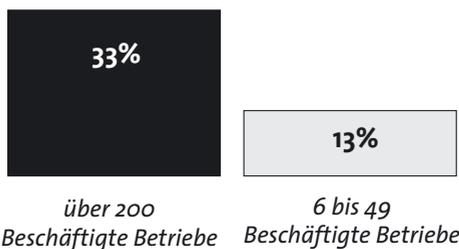
Warum die SPD-Bundestagsfraktion den Kündigungsschutz erhalten will

Für uns ist der Kündigungsschutz mehr als nur ein ökonomischer Wert oder ein betrieblicher Kostenfaktor. Er gibt den Beschäftigten Sicherheit und Planungsmöglichkeiten. Eine Kündigung greift tief in das Leben des Arbeitnehmers und seiner Familie ein, denn für die meisten Beschäftigten ist der Arbeitsplatz die einzige Quelle ihres Lebensunterhaltes. Deshalb wollen wir ein wirkungsvolles Kündigungsrecht, damit Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz möglichst behalten. Der Kündigungsschutz ist mehr als ein Schutz vor dem Arbeitsplatzverlust. Mit dem Kündigungsschutz steht und fällt die Plattform, von der aus der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber und nicht zuletzt seine kollektiven Rechte, insbesondere aus der Betriebsverfassung, geltend machen kann, ohne befürchten zu müssen, deshalb seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Ein geringerer Kündigungsschutz schürt die Ängste der Arbeitnehmer.

Ein angemessener Kündigungsschutz liegt im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers. Der Kündigungsschutz bewahrt den Arbeitgeber vor übereilten und sozial ungerechtfertigten Kündigungen. Er zwingt zu alternativen Lösungen, so zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, die heute in immer mehr Betrieben erfolgreich praktiziert wird. Im Übrigen weiß jeder kluge Arbeitgeber: Nur wer nicht ständig mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen muss, entfaltet Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative. Darin liegt zugleich eine wesentliche Quelle für das hohe Maß an Produktivität und die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Motivation und Engagement der Mitarbeiter sind nur auf der Basis gesicherter sozialer Rechte zu erwarten.

KÜNDIGUNGEN: FÜR KLEINE BETRIEBE FAST IMMER UMSONST

Arbeitgeberkündigungen mit Abfindungszahlung



Quelle: WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen 2001

2. Wie starr ist der Kündigungsschutz wirklich?

Das Kündigungsschutzgesetz schließt Kündigungen nicht aus. In Deutschland werden jährlich zwischen 3,5 und 4,5 Millionen Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst und etwa ebenso viele wieder neu aufgenommen.

Das Kündigungsschutzgesetz verlangt aber, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Und das ist sie, wenn ihr ein dringendes betriebliches Erfordernis zugrunde liegt oder wenn sie personen- oder verhaltensbedingt ist.

In Kleinbetrieben ist der Kündigungsschutz durch die Anhebung der Kleinbetriebsklausel gar nicht relevant: Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern. Ob sie dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, ist vielen Unternehmen dieser Kategorie gar nicht bekannt. Dies ist ein weiterer Beweis dafür, dass das »Einstellungshemmnis Kündigungsschutz« ein Märchen ist. Gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht, besteht auch für eine Abfindungszahlung bei einer Kündigung keine Veranlassung.

Ist der Kündigungsschutz ein Einstellungshindernis?

Für die Behauptung, der Kündigungsschutz sei beschäftigungshemmend, gibt es keinen empirischen Beleg. Richtig ist vielmehr: Braucht das Unternehmen zusätzliche Arbeitskräfte, werden sie eingestellt. Mehrere Studien belegen, dass die unterschiedlichen Schwellenwerte im deutschen Kündigungsschutzrecht weder die Zahl der Einstellungen noch die der Kündigungen messbar verändert haben. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB)

Deshalb: Kündigungsschutz ist kein Bremsklotz für mehr Beschäftigung.

Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, das Arbeitsverhältnis vor dem Arbeitsgericht zu beenden?

Sie ist gering. Die meisten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen verlaufen konfliktfrei ohne Klagen vor dem Arbeitsgericht und verursachen auch keine finanziellen Belastungen. Nur ein Drittel aller Beendigungen erfolgen durch Kündigungen seitens des Arbeitgebers. Vor den Arbeitsgerichten wird nur gegen rund 11 % der Arbeitgeberkündigungen geklagt. Nur 15 % der gekündigten Arbeitnehmer erhielten eine Abfindung. Hierbei sind bereits die Sozialplanabfindungen enthalten.

3. Der Kündigungsschutz wird evaluiert

Mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt wurde die Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes geändert. Im Vermittlungsverfahren hat die Union darauf bestanden, dass neu eingestellte Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten keinen Kündigungsschutz erhalten. Diesen Kompromiss mussten wir in der Gesamtabwägung eingehen. Die Beschäftigungswirkung der geänderten Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes wird evaluiert. Die Bundesregierung wird dem Bundestag hierzu bis Ende 2007 einen Bericht vorlegen.

KLEINE IRREN IN GROSSEM STIL

In kleinen Betrieben gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht

aber

- 64 % halten sich irrtümlich für betroffen
- 36 % liegen richtig

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

4. Was wollen CDU/CSU und FDP: radikaler Abbau des Bestandschutzes

CDU/CSU

- >> Bei Neueinstellungen soll der Kündigungsschutz erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 Mitarbeitern gelten.
- >> Die Wartezeit bis zum Einsetzen des Kündigungsschutzes nach Aufnahme einer Tätigkeit soll von jetzt sechs Monaten auf zwei Jahre ausgedehnt werden.
- >> Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages soll vereinbart werden können, dass der Arbeitnehmer auf den Kündigungsschutz gegen Zahlung einer Abfindung verzichtet.

FDP

- >> Das Kündigungsschutzgesetz soll nur in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern und auch dann erst nach einer vierjährigen Wartezeit gelten.

- >> Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung statt des Kündigungsschutzes eine Abfindung oder die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme vereinbaren können.

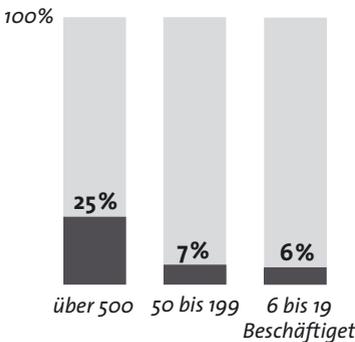
Konsequenzen

Bei einer betrieblichen Anwendungsschwelle von 20 wären rund ein Drittel aller Arbeitnehmer in über 90 % der Betriebe ohne allgemeinen Kündigungsschutz. Bei einer Anwendungsschwelle von 50 wären es fast 45 % aller Arbeitnehmer in 96 % der Betriebe. Die Ausdehnung der Wartezeit auf zwei oder sogar vier Jahre würde darüber hinaus auch in den Betrieben mit Kündigungsschutz Millionen weitere Arbeitnehmer einer erheblichen Arbeitsplatzunsicherheit aussetzen.

Die sogenannte Abfindungsoption ist eine Täuschung: Der Arbeitnehmer hätte bei Abschluss des Arbeitsvertrages nämlich nur die Wahl, entweder auf das Angebot des Arbeitgebers einzugehen oder auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte vor Ausspruch einer Kündigung wäre bei diesen Einstellungen von vornherein beseitigt. CDU/CSU und FDP haben beim Thema Kündigungsschutz jegliches Augenmaß verloren. Sie wollen den Kündi-

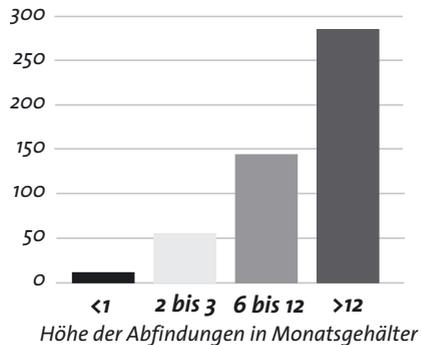
ABFINDUNGEN HÄUFIG ÜBERSCHÄTZT

In Kleinbetrieben kommen Abfindungen praktisch nicht vor



12 Monatsgehälter erst nach 20 Beschäftigungsjahren

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Monaten



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2005

gungsschutz schleifen und damit Millionen Arbeitnehmern den Schutz vor dem ungerechtfertigten Verlust ihres Arbeitsplatzes und damit ihrer wirtschaftlichen Existenzgrundlage nehmen, ohne dass dies zu mehr Beschäftigung führt.

5. Deshalb will die SPD Bundestagsfraktion:

- >> Keine Einschränkung des Kündigungsschutzes, sondern mehr Sicherheit für die Beschäftigten.
- >> Die Beschäftigungswirkungen der Anwendungsschwelle im Kündigungsschutzgesetz, wie im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt festgelegt, evaluieren.

VI Berufliche Bildung ist der Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe

1. Weiterbildung für die Menschen und für mehr Innovationen

Die besondere Stärke Deutschlands liegt in der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze. Im Mittelpunkt der Innovationen steht der Mensch, seine Qualifikation, seine Kreativität und seine Motivation. Je mehr Menschen sich an der Suche nach Innovationen beteiligen, desto größer ist die Wirtschaftsdynamik. Nachhaltige Wettbewerbsvorteile in der wissensbasierten Gesellschaft können vor allem dadurch gesichert werden, dass Fördern und Entwickeln der Beschäftigten zur zentralen Aufgabe gemacht werden.

Lernen endet nicht mit dem Schulabschluss oder der letzten Prüfung in der Ausbildung. Bildung, vor allem kontinuierliche Weiterbildung während des Erwerbslebens, ist noch immer der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Weiterbildung steigert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die Motivation und fördert die Teilhabe der Menschen.

Weiterbildung ist vielseitig. Umschulungen und Meisterkurse gehören zur Weiterbildung genauso wie Sprachunterricht oder das Nachholen von Schulabschlüssen. Bei der Weiterbildung und Qualifizierung haben Arbeitnehmer, abhängig von ihrer Lebenssituation, unterschiedliche Bedürfnisse und Ansprüche.

Gerade ältere Arbeitnehmer haben es noch immer schwer auf dem Arbeitsmarkt. Wir können es uns aber aus demografischen und ökonomischen Gründen nicht leisten, ältere Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand zu schicken. Auf ihr Know-how und ihre Erfahrung können und wollen wir nicht verzichten. Hier ist ein Umdenken in der Gesellschaft und insbesondere in den Unternehmen erforderlich. Die Herausforderung lautet »lebenslanges Lernen«.

2. Auf den richtigen Rahmen kommt es an

Qualifizierung und Weiterbildung spielen besonders für Ältere eine wichtige Rolle, denn die Dynamik und der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft erfordert eine kontinuierliche Anpassung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten. Deshalb haben wir mit dem Job-AQTIV-Gesetz die Regelung eingeführt, dass Arbeitnehmer bei Teilnahme an einer für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahme durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden können, wenn sie älter als 50 Jahre sind und in einem Betrieb arbeiten, der nicht mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigt. Mit dem 5. SGB-III-Änderungsgesetz wollen wir das Alter auf 45 Jahre herabsetzen und die Zahl der Mitarbeiter im Betrieb auf 200 erhöhen. Die Union blockiert dieses Gesetz im Bundesrat.

Mit der von uns eingeführten Job-Rotation helfen wir, das Wissen der Arbeitnehmer aktuell zu halten und geben Arbeitslosen gleichzeitig eine Chance. Arbeitgeber können dann einen Zuschuss erhalten, wenn sie einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen.

Durch das Aufstiegsfortbildungsgesetz und das Meister-BAföG unterstützen wir finanziell die berufliche Aufstiegsfortbildung von Handwerkern und anderen Fachkräften. Die Zahl der Meister-BAföG-Empfänger ist in 2003 gegenüber dem Jahr davor um 39 % gestiegen. 2004 hat sich diese Zahl erneut erhöht, und zwar um 9 %. Der Anstieg der Gefördertenzenzahlen ist – wie bereits 2003 – auf das zum 1. Januar 2002 in Kraft getretene Reformgesetz zurückzuführen.

Ohne die notwendige Grundausbildung ist ein Eintritt in das Berufsleben kaum möglich. Durch die Förderung des Nachholens von Hauptschulabschlüssen, durch berufsvorbereitende Maßnahmen und mit Hilfe des Ausbildungspaktes stellen wir sicher, dass junge Arbeitnehmer einen möglichst guten Start in das Erwerbsleben haben. Mit der Erneuerung des Berufsbildungsgesetzes und der Modernisierung von rund 180 Berufen haben wir einen großen Schritt zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung gemacht. Mit unserer Berufsbildungsreform sichern wir die Qualität der Ausbildung und verbessern Ausbildungskooperationen.

Die PISA-Studie hat gezeigt, dass das deutsche Bildungssystem soziale Ungleichheit verstärkt. Wer aus einer Familie mit ungünstigem Bildungshintergrund kommt, hat es später selbst besonders schwer. Durch den Ausbau von Ganztags-

schulen und mit Hilfe einer ganztägigen Betreuung von Kindern erreichen wir mehr Chancengerechtigkeit. Wir werden das Betreuungsangebot bis 2010 um 230.000 Plätze erweitern (Tagesbetreuungsausbaugesetz).

3. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion stellt sich gegen Chancengerechtigkeit

- >> Die aktive Arbeitsmarktpolitik soll zurückgeschraubt werden. So sieht eine Gesetzesinitiative der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vor, die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur drastisch zu kürzen, um so die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanzieren zu können.
- >> Für das Erststudium sollen Gebühren eingeführt werden.

4. Was will die SPD-Bundestagsfraktion?

Jedem und jeder Einzelnen wollen wir unabhängig von der sozialen Herkunft Zugang zu guter Bildung ermöglichen. Das ist für uns ein Gebot der Gerechtigkeit. Mit dem Ganztags schulprogramm stellen wir den Ländern bis 2008 rund 4 Mrd. Euro für die Einrichtung von 10.000 zusätzlichen Ganztags schulen zur Verfügung.

Wir wollen mittelfristig die Weiterbildung zur 4. Säule der Bildung machen. Wir wollen eine Weiterbildung mit System. Als wesentliche Nutznießer der betrieblichen Weiterbildung kommt den Unternehmen eine zentrale Verantwortung für betriebliche Bildungsinvestitionen zu.

Lernzeitkonten sind ein sinnvolles Instrument für mehr und bessere Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben. Die SPD wird einen wirksamen gesetzlichen Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten schaffen.

Die Weiterbildung arbeitsloser Frauen oder Männer – auch solcher, die als Lebenspartnerin bzw. Lebenspartner kein Arbeitslosengeld beziehen – soll gleichermaßen gefördert werden. Die einzelnen Förderinstrumente müssen Frauen, vor allem auch Langzeitarbeitslosen und Nichtleistungsempfängern, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit zugute kommen.

VII Steuerpolitik für Arbeitnehmer – mehr Netto

Am 1. Januar 2005 ist die dritte Stufe des größten Steuersenkungsprogramms in der Geschichte der Bundesrepublik in Kraft getreten. Mit der letzten Stufe werden private Haushalte und Unternehmen insgesamt um rund 53 Milliarden Euro entlastet. Dabei fällt der größte Teil privaten Haushalten zu. Sie werden um 38 Milliarden Euro entlastet. Das sind 38 Milliarden Euro mehr im Geldbeutel als noch 1998 unter der Regierung Kohl.

- >> Noch 1998 betrug der Eingangssteuersatz in Deutschland fast 26 Prozent – ab 2005 beträgt er nur noch 15 Prozent.
- >> Noch 1998 betrug der Spitzensteuersatz in Deutschland volle 53 Prozent – ab 2005 beträgt er nur noch 42 Prozent.
- >> Der Grundfreibetrag als steuerfreier Teil des Einkommens wurde von 6.322 Euro auf 7.664 Euro erhöht.
- >> Ab 2005 zahlt jeder vierte Bürger in Deutschland keine Lohn- und Einkommensteuer mehr.

Die Steuerreform 2000 hat zur größten Steuerentlastung bei der Einkommen- und Lohnsteuer in der Geschichte der Bundesrepublik geführt. Aber es geht nicht allein um niedrige Steuersätze.

Es geht auch um mehr Steuergerechtigkeit.

Es geht darum, Subventionen, also volkswirtschaftlich schädliche Finanzhilfen, und steuerliche Vergünstigungen abzubauen.

Es geht darum, das Steuersystem einfacher und auch verständlicher zu machen.

Die Devise lautet: mehr Transparenz und weniger Bürokratie. Diese Politik der Modernisierung und der strukturellen Erneuerung werden wir konsequent fortsetzen.

Von den Steuersenkungen profitieren vor allem die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Der von uns durchgesetzte Aufbruch in der Steuerpolitik nützt allen – vielen aber ganz besonders. Überdurchschnittlich entlastet werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit kleinen oder mittleren Einkommen, Familien mit Kindern sowie kleine und mittlere Betriebe. Ihnen vor allem bleibt deutlich mehr Netto im Geldbeutel.

Kaum noch Steuern durch das Kindergeld

Insbesondere Familien mit Kindern werden durch das Zusammenwirken von steuerlichen Tarifsenkungen und der dreimaligen Anhebung des Kindergeldes entlastet. Von 1998 an wurde das Kindergeld von 220 DM auf 250 DM, dann auf 270 DM und schließlich auf 300 DM erhöht. Bei der Währungsumstellung wurde der Betrag aufgerundet auf 154 Euro je Monat und Kind. Das führt im Ergebnis dazu, dass ab 2005 eine Familie mit zwei Kindern erst bei einem höheren Bruttoeinkommen als 37.540 Euro Steuern zahlen muss.

Es wird uns häufig entgegengehalten, dass die Entlastungen bei der Lohnsteuer durch höhere Abgaben oder Verbrauchssteuern »aufgefressen« werden. Das ist so nicht richtig:

- » Die Sozialabgaben liegen heute auf dem gleichen Niveau wie 1998. Auch die Mehrwertsteuer ist seit 1998 unverändert.
- » Erhöht wurden aus ökologischen Gründen lediglich die Steuern auf den Verbrauch von Mineralöl, Strom und Gas.
- » Die oben beschriebene Arbeitnehmerfamilie mit einer Nettoentlastung von 2.422 Euro gibt bei 15.000 gefahrenen Kilometern in einem normalen PKW durch die Ökosteuern pro Jahr etwa 400 Euro mehr aus. Dazu kommen im Jahr noch etwa 80 Euro für den Strom und 20 Euro für die Gasheizung. Selbst wenn man diese Mehrkosten abzieht, bleiben von der Steuerentlastung immer noch knapp 2.000 Euro im Jahr.

Millionäre zahlen wieder Steuern

Trotz der Senkung des Spitzensteuersatzes: Millionäre zahlen anders als unter Kohl heute wieder Steuern. Seit 1998 haben wir über 70 Steuerschlupflöcher geschlossen und Subventionen abgebaut. Deshalb können Besserverdienende ihr Einkommen nicht mehr beliebig kleinrechnen. Bestes Beispiel ist das Finanzamt Bad Homburg, das für besonders viele Reiche zuständig ist. 1998 wurden hier kaum noch Steuern gezahlt, mittlerweile leisten jedoch auch die Millionäre von Bad Homburg wieder ihren Beitrag zum Gemeinwohl.

Ein erhöhter Steuerfreibetrag und ein niedriger Eingangssteuersatz entlasten alle Steuerzahler gleichermaßen. Die Senkung des Spitzensteuersatzes entlastet hohe Einkommen am stärksten, durch die Abflachung des Steuertarifs profitieren jedoch in geringerem Maße auch niedrigere Einkommen. Wer das kritisiert, muss auch wissen, dass Union und FDP die Steuerreform ohne diese Maßnahme im Bundesrat blockiert hätten.

Was wollen CDU/CSU:

Steuern erhöhen und vor allem Beschäftigte belasten

- >> Die sofortige Anhebung der Mehrwertsteuer um 2 Prozent.
- >> Die Reduzierung der Pendlerpauschale.
- >> Der Abbau der Steuerbefreiung von Sonn-, Feiertags- und Nachtschlägen.
- >> Der Wegfall der Abschreibungsmöglichkeiten für bewegliche Wirtschaftsgüter.

Konsequenzen

Diese Vorschläge entzögen vor allem der privaten Konsumnachfrage zweistellige Milliardenbeträge und würden sich unmittelbar negativ auf die Produktion und damit auch auf die Beschäftigung auswirken. Der Konsumpessimismus der Bevölkerung würde zusätzlichen Auftrieb erhalten.

Deshalb fordert die SPD-Bundestagsfraktion:

Aufbruch in der Steuerpolitik

Die SPD-Bundestagsfraktion hat die Steuern gesenkt, damit die Menschen in Deutschland netto mehr Geld in der Tasche haben. Dadurch soll mehr Nachfrage und neues Wachstum entstehen. Wir müssen alles daran setzen, dass die Menschen die Entlastungen auch so wahrnehmen. Trotzdem braucht der Staat Steuern, um seine Aufgabe zu erfüllen. Mit dem Steuerkonzept der Union ist das beispielsweise nicht gewährleistet. Unsere Position dazu ist klar: Einen armen Staat können sich nur Reiche leisten.

Wir wollen an dem bewährten Einkommensteuersystem festhalten: Es gilt der Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Wir wollen, dass hohe Individualeinkommen – ab einem Jahreseinkommen von 250.000 Euro (Ledige) bzw. 500.000 (Verheiratete) – stärker zur Finanzierung von

notwendigen staatlichen Aufgaben – vor allem für Bildung und Forschung – herangezogen werden und dafür eine um 3 % erhöhte Einkommensteuer bezahlen.

Und wir wollen den zum Teil ruinösen europäischen Standortwettbewerb über Steuern begrenzen, der die finanzielle Leistungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte gefährdet. Deswegen streben wir eine Harmonisierung der Bemessungsgrundlagen und Mindeststeuersätze für Unternehmensgewinne auf Ebene der EU an.

Sonderthema I

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sollen voll besteuert werden

CDU/CSU und FDP wollen zukünftig die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit voll besteuern

CDU/CSU: Die Steuerfreiheit von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen (SFN-Zuschläge) soll innerhalb von 6 Jahren gleichmäßig abgebaut werden.

FDP: Die Steuerfreiheit auf SFN-Zuschläge soll sofort gestrichen werden.

BEISPIELE FÜR DIE BELASTUNG VON BETROFFENEN BEIM WEGFALL DER STEUERBEFREIUNG VON SCHICHTZUSCHLÄGEN:

Berufsgruppe	Monatsbruttoeinkommen	Steuerklasse	monatlicher Verlust (ca.)
Briefsortiererin	1.475 Euro	V	135 Euro
Chemiearbeiter	3.488 Euro	III	327 Euro
Krankenschwester	2.286 Euro	IV	103 Euro
Metallfacharbeiter	2.484 Euro	I	108 Euro
Polizeibeamtin	2.982 Euro	IV	51 Euro
Stahlarbeiter	2.675 Euro	I	248 Euro
Zeitungsdrucker	4.029 Euro	I	403 Euro

Konsequenzen

Schichtarbeitern drohen hohe Einkommensverluste. Täglich beweisen mehrere hunderttausend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Bereitschaft zur Flexibilität. Sie arbeiten an Wochenenden, Feiertagen und in der Nacht. Produktionsabläufe in der Stahl-, Chemie-, Glas- und Papierindustrie und weiteren Industrien benötigen Arbeit rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr, ebenso Krankenhäuser, öffentlicher Nah- und Fernverkehr, Stadtwerke und Wasserbetriebe, Energiewirtschaft und Tourismus. Diese hohe Einsatzbereitschaft der Beschäftigten ist positiv für den Wirtschaftsstandort Deutschland und seine große Exportperformance.

Die Streichung der Steuerbefreiung für SFN-Zuschläge führt zu einer Erhöhung der Beiträge zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Die SFN-Zuschläge würden automatisch in die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen. Die Kosten für die Unternehmen wären erheblich. Beispielsweise beliefe sich die zusätzliche Belastung bei der BASF AG auf rund 11 Millionen Euro pro Jahr.

Was will die SPD Bundestagsfraktion?

Die Arbeit an Sonntagen, der Einsatz an Feiertagen und die regelmäßige Nachtarbeit bedeuten für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine erhebliche Belastung. Diese Belastungen sind für die SPD ein Grund für die Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Menschen, die bereit sind starke gesundheitliche, familiäre und gesellschaftliche Belastungen zu tragen, um den Standort Deutschland attraktiv zu machen, müssen entlastet und nicht auch noch finanziell belastet werden.

Deshalb ist die SPD für die Beibehaltung der Steuerfreiheit von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen.

Sonderthema II

Weniger Nettoeinkommen für Berufspendler durch gekürzte Entfernungspauschale?

CDU/CSU und FDP wollen die Pendlerpauschale kräftig kürzen bzw. ganz abschaffen.

CDU/CSU: Reduzierung der Pendlerpauschale von 30 Cent pro Kilometer auf 25 Cent bis max. 50 Entfernungskilometer.

FDP: Abschaffung der Pendlerpauschale

Konsequenzen

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beweisen seit Jahren, dass sie flexibel sind. Sie nehmen einen längeren Arbeitsweg in Kauf. Es sind täglich einige Millionen Menschen, die für Hin- und Rückfahrten überlange Fahrzeiten haben und sehr weite Fahrstrecken von mehr als 200 Kilometer zurücklegen. Dieser Aufwand kann von ihnen über die Kilometerpauschale steuermindernd geltend gemacht werden. Die Bundesregierung hat deshalb für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal welches Verkehrsmittel sie benutzen, die Pendlerpauschale auf 30 Cent je Entfernungskilometer festgelegt.

Arbeitnehmer würden bei Realisierung der Pläne von CDU/CSU und FDP erheblich belastet. Zum Beispiel würde ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von 3.000 Euro (ledig) und einem Arbeitsweg von 30 Kilometer nach den Plänen der FDP pro Jahr um über 700 Euro verlieren, nach den Plänen von CDU/CSU ca. 120 Euro. Damit würden genau die Menschen getroffen, die der Forderung nach Flexibilität Rechnung tragen. Mobilität der Menschen auch zu kurzfristigen Einsätzen würde bestraft.

Was will die SPD-Bundestagsfraktion?

Die SPD will die Pendlerpauschale in der jetzigen Höhe beibehalten.

VIII Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen sichern

Gute Arbeit muss gerecht entlohnt werden

Arbeit ist Selbstverwirklichung und bedeutet Teilhabe. Arbeit muss aber auch »anständig« bezahlt werden. Jeder Mensch muss die Möglichkeit zur Teilhabe an einer sozial abgesicherten und die Existenz sichernden Erwerbsarbeit haben.

In den vergangenen Jahren haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland erhebliche Opfer gebracht und einen Beitrag zur Stärkung der deutschen Wirtschaft geleistet. Um Arbeitsplätze nicht zu gefährden, haben Gewerkschaften und Belegschaften Erhöhungen der Arbeitszeit akzeptiert, flexiblen Arbeitszeitmodellen zugestimmt, Kürzungen von außerordentlichen Leistungen hingenommen und sich mit sehr moderaten Lohn- und Gehaltserhöhungen begnügt.

Wir stellen darüber hinaus fest, dass es seit längerem in den unteren Lohn- und Einkommensbereichen Fehlentwicklungen gibt: Tarifvertragslose Branchen und Bereiche nehmen zu, vereinbarte Tariflöhne werden vielerorts unterschritten, Arbeit in unteren Einkommens- und Lohnbereichen geht ins Ausland oder wird in Deutschland illegal erbracht.

Die Entwicklung im unteren Lohn- und Einkommensbereich in Deutschland verlangt von Politik und Gewerkschaften eine Antwort. Angesichts der Erfahrung und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt müssen wirkungsvolle Mechanismen eingeführt werden, die den freien Fall der Arbeitsbedingungen stoppen. So muss es bei der Entlohnung von Arbeit eine untere Grenze geben, die nicht unterschritten werden darf.

Generell gilt für die SPD-Bundestagsfraktion: die Festlegung von Entgelten ist grundsätzlich Aufgabe der Tarifparteien. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind am ehesten in der Lage, passgenaue Löhne und Gehälter auszuhandeln. Ergänzend dazu gibt es das gesetzlich verankerte Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Faire Spielregeln in einem vereinten Europa schaffen

Für das Zusammenleben in Europa benötigen wir Spielregeln, die faire Löhne und faire Arbeitsbedingungen garantieren. Die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Mit den neuen Regeln schaffen wir zum einen die Möglichkeit, Sozial- und Lohndumping einzudämmen und zum anderen Rahmenbedingungen, die einen fairen Wettbewerb in Europa sichern. Zudem werden auch ausländische Arbeitgeber verpflichtet, Mindestlöhne zu zahlen und Mindestarbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Entlohnung von Überstunden, Urlaubsdauer, Urlaubsgeld usw. zu gewährleisten. Bislang galt das Entsendegesetz nur für den Baubereich. Die SPD-Bundestagsfraktion hat bereits 1996 die Ausweitung auf alle Branchen gefordert und einen entsprechenden Gesetzentwurf eingebracht, der von der Union abgelehnt wurde.

Mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden Arbeitsplätze gesichert. Im Baubereich, wo das Gesetz bislang schon für tarifliche Arbeitsbedingungen gilt, sagen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft übereinstimmend, dass ohne den tariflichen Mindestlohn und ohne das Gesetz weitere 250.000 Arbeitsplätze abgebaut worden wären.

Was wollen CDU/CSU und FDP?

CDU/CSU lehnen die geplante Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes pauschal ab. Mindestlohnregelungen werden ebenfalls abgelehnt.

Die **FDP** setzt auf das Recht des Stärkeren, »Kapitalismus pur« könnte man auch sagen. Sie lehnt jegliche Regelung über Mindeststandards ab.

Was will die SPD-Bundestagsfraktion?

- 1 Wir wollen, dass Löhne existenzsichernd sind und Mindeststandards gesichert werden. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf eine gerechte Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen.
- 2 Mit der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen unterstützen wir die Tarifvertragsparteien bei der Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping. Die Tarifvertragsparteien sind aufgefordert, bundesein-

heitliche Tarifstrukturen zu vereinbaren. Soweit dies nicht erfolgt oder nicht erfolgen kann, werden wir Maßnahmen für einen gesetzlichen Mindestlohn ergreifen.

- 3 Mit der Task-Force zu Bekämpfung des Missbrauchs der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit werden wir die Einhaltung des Rechts am Arbeitsmarkt und einen fairen Wettbewerb durchsetzen.
- 4 Die Dienstleistungsrichtlinie der EU wird auf Druck von Deutschland und Frankreich grundlegend überarbeitet. Wir werden einer Dienstleistungsrichtlinie auf europäischer Ebene nur zustimmen, wenn diese sozial ausgewogen ist und Sozialdumping wirkungsvoll bekämpft. Das Herkunftslandprinzip ist für uns nicht akzeptabel.

Impressum

Herausgeberin:

SPD-Bundestagsfraktion

Petra Ernstberger MdB, Parlamentarische Geschäftsführerin

Platz der Republik 1

10557 Berlin

Bezugsadresse:

SPD-Bundestagsfraktion

Öffentlichkeitsarbeit

Platz der Republik 1

10557 Berlin

oder unter:

www.spdfraktion.de

Text:

Rosina Baumgartner

Dr. Gerhard Fisch

Gesamtherstellung:

Petra Bauer, Cicero Werbeagentur, Berlin/Bonn

pb.cicero@t-online.de

Juli 2005

Diese Veröffentlichung der SPD-Bundestagsfraktion dient ausschließlich der Information. Sie darf während eines Wahlkampfes nicht zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden.



www.spdfraktion.de