

Gutachten der Deregulierungskommission

Die Deregulierungskommission hat in ihrem Gutachten die wichtigsten Elemente der Arbeitsmarktregulierung in der Bundesrepublik Deutschland und in anderen Ländern im Hinblick auf ihre Ziele, Ausgestaltung und Wirkungen untersucht.

Folgende Änderungen zum kollektiven und individuellen Arbeitsrecht werden vorgeschlagen (Wortlaut):

- Das sogenannte Günstigkeitsprinzip, das dem Arbeitnehmer nur günstigere als im Tarifvertrag festgelegte Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber gestattet, sollte dahingehend modifiziert werden, daß das Unternehmen mit dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft untertarifliche Leistungen vereinbaren kann, wenn es in eine wirtschaftliche Notlage geraten ist (bislang sind solche Öffnungsklauseln im Sinne des § 77 Abs. 3 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz von 1972 auf den Fall beschränkt, daß die Tarifvertragsparteien in ihren Vereinbarungen Öffnungsklauseln vorgesehen haben).
- Die Möglichkeit, Tarifverträge als allgemeinverbindlich zu erklären, sollte abgeschafft werden. Aus ordnungspolitischen Gründen und wegen der hohen Arbeitslosigkeit kann es nicht im öffentlichen Interesse liegen, die Kosten einer Beschäftigung von Außenseitern zwangsweise zu erhöhen. Oft handelt es sich um Verträge, die aufgrund ihres versicherungsähnlichen Charakters bzw. ihrer Kollektivguteigenschaften eine übergreifende Regelung nahelegen. Sofern davon auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren könnten, sollte das auch in solchen Fällen oft anwendbare Preisausschlußprinzip gelten, d. h., jene, die profitieren wollen, müssen Beiträge zahlen.
- Das Günstigkeitsprinzip sollte nicht nur in bezug auf kollektive Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat (Belegschaft) erweitert werden, sondern es sollte auch arbeitslosen Arbeitnehmern das Recht geben, einen niedrigeren Lohn als den Tariflohn zu akzeptieren (Einstiegetarif, u. U. befristet), bzw. für einen längeren Zeitraum als sechs Monate (gesetzliche Probezeit) auf den Kündigungsschutz zu verzichten.
- Die Befristung von Arbeitsverträgen sollte grundsätzlich zulässig sein. Zumindest sollte die gegenwärtig gültige Regelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes auf Dauer beibehalten werden.
- Im Kündigungsschutz sind die Kriterien für die „Sozialauswahl“ bei betriebsbedingten Kündigungen auf betriebsbezogene Aspekte wie Leistung und Dauer von Arbeitsverhältnissen zu beschränken. Damit würde das Richterrecht zur „sozialen Auswahl“ reduziert.
- Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zur Sozialplanpflicht sollten aufgehoben werden. Entlassungsabfindungen fallen aus ökonomischer Sicht prinzipiell in den Verantwortungsbebereich der Tarifvertragsparteien, die in ihren Verhandlungen der Tatsache Rechnung tragen können, daß Kündigungsschutz nicht kostenlos zu haben ist und dessen Kosten von denen zu tragen sind, die davon profitieren.
- Arbeitnehmerüberlassung durch Zeitarbeitsfirmen an Unternehmen sollte unbegrenzt möglich sein und nicht nur - wie im Beschäftigungsförderungsgesetz vorgesehen - für sechs Monate. Die vergleichsweise hohen Kosten der Arbeitnehmerüberlassung wirken von sich aus darauf hin, den Zeitraum kurz zu halten. Bei liberaler Handhabung der Arbeitsverträge und vermindertem Kostendruck durch entschärften Kündigungsschutz vermindert sich die Attraktivität der Arbeitnehmerüberlassung ohnehin.
- Das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit sollte aufgehoben oder zumindest gelockert werden. Gestattet werden müßte nicht nur den gemeinnützigen und unentgeltlich tätigen Institutionen, sondern auch gewinnorientierten Unternehmen, in diesem Bereich tätig zu werden. Welcher Preis für die gewerbliche Vermittlung zu zahlen ist, sollte der Selbstverantwortung und



der Nutzenabwägung jener überlassen bleiben, die eine solche Dienstleistung der kostenlosen Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt vorziehen.

- Soweit Unternehmen durch staatliche Beschäftigungsverbote (Schwangerschaftszeiten) bzw. Beschäftigungsgebote (Schwerbehinderte) Kosten entstehen, sollten diese aus Steuermitteln erstattet werden.
- In bezug auf die Arbeitszeitregelungen wird vorgeschlagen, die Möglichkeiten für Ausnahmeregelungen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu erweitern, wobei betroffene Belegschaften und Unternehmen daran mitwirken sollten.
- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG sollten dahingehend präzisiert werden, daß sie nicht dazu benutzt werden dürfen, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens nachhaltig zu beeinträchtigen (z. B. durch Einschränkungen der Betriebszeit bei Serviceunternehmen).
- In einer gesetzlichen Rahmenordnung für Arbeitskämpfe sollte das Ultima-ratio-Prinzip des Streiks verankert werden. Das Einhalten von Friedenspflichten ist dabei verbindlich festzuschreiben und somit die Möglichkeit von sogenannten Warnstreiks auszuschließen. Streiks sollten prinzipiell an eine Urabstimmung und an die qualifizierte Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder gebunden sein. Das Recht der Nicht-Tarifgebundenen auf Erfüllung der Arbeitskontrakte darf durch den Streikbeschluß nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien sollten gesetzlich dazu verpflichtet werden, sich auf Schlichtungsverfahren zu einigen. Wegen der hohen externen Kosten von Arbeitskämpfen sollte ein Abbruch der Schlichtung (mit der möglichen Folge eines Arbeitskampfes) nur möglich sein, wenn der von beiden Seiten einstimmig zu benennende Schlichter zustimmt.

Nach: Deregulierungskommission: Kurzfassung des Gutachtens, November 1990, S. 17-19 (Wortlaut).

Vgl. auch die Studie für die Deregulierungskommission von R. Soltwedel et al.: Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik, Kieler Studien 233, Tübingen 1990.

