

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE

Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung seit 2011 konkret ergriffen, um die Tarifbindung im Land Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern?

Die Landesregierung sieht die gesetzlich garantierte Tarifautonomie weiterhin als ein wichtiges Element unserer demokratischen Grundordnung. Ungeachtet dessen hat die Landesregierung zusammen mit den Bündnispartnern im Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit am 31.01.2011 das Fachkräftebündnis ins Leben gerufen. Hier haben die Bündnispartner ausgehend von sieben Leitsätzen in fünf zentralen Handlungsfeldern 29 Unterziele und 107 Maßnahmen identifiziert und untersetzt. Als ein Leitsatz wurde unter anderem das Thema Tarifgestaltung mit aufgenommen:

„Attraktive und marktfähige Entgelt- und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen tragen dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Dies werden die Tarifvertragsparteien berücksichtigen.“

Der Entwicklungsstand und Erfüllungsgrad der verabredeten Schritte wird jährlich zwischen den Partnern abgestimmt und in der Bündnishauptrunde beim Ministerpräsidenten zusammengefasst. Bereits am 09.05.2011 haben die Landesregierung und Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Tarifpartnerschaft im Land Mecklenburg-Vorpommern unterzeichnet.

Darin sind folgende Empfehlungen enthalten:

„Die Tarifvertragsparteien werden weiterhin daran arbeiten, die Flächentarifverträge entsprechend der wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Rahmenbedingungen weiter zu entwickeln. Auf dieser Basis setzen sich die Landesregierung und die Tarifpartner für eine stärkere Beteiligung der bisher nicht organisierten Unternehmen und Beschäftigten ein und treten für starke Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ein. Die Landesregierung wird bei Gesprächen mit Unternehmen auf die Bedeutung der Flächentarifverträge und die Mitgliedschaft bei den Tarifpartnern hinweisen. Dies geschieht auch bei der Vergabe öffentlicher Fördergelder. Die Landesregierung wird regelmäßig mit den Tarifpartnern der einzelnen Branchen aktuelle Fragen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik erörtern.“

2. Welche aktuell gültigen Landesgesetze und Richtlinien enthalten Vorgaben, die dem Ziel dienen sollen, die Tarifbindung zu stärken?

Folgende Landesgesetze beziehungsweise Richtlinien enthalten sogenannte Tariftreuebezüge beziehungsweise Ausführungen zum Umgang mit nicht tarifgleicher Vergütung:

- Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge in Mecklenburg-Vorpommern (Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern - VgG M-V) vom 17. Dezember 2015 - siehe § 9
- Landespflegegesetz (LPflegeG M-V) in seiner gültigen Fassung vom 16. Juli 2013 - siehe § 1 Absätze 6 und 9
- Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ vom 30.09.2014 - Abschnitte 4.5, 5.3 und 5.10
- Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales zur ESF-Personalkostenpauschale in Mecklenburg-Vorpommern (Erlass ESF-PKP) - (siehe auch Antwort zur Frage 6)

3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung seit 2011 konkret ergriffen, um die betriebliche Mitbestimmung in Mecklenburg-Vorpommern zu stärken?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 (Bezug: Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftebündnis) sowie auf die Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE, auf Landtagsdrucksache 6/4556 verwiesen.

4. Inwieweit kann eine mit den Gewerkschaften und Unternehmerverbänden abgestimmte Richtlinie zur Sozialpartnerschaft nach Auffassung der Landesregierung einen wirksamen Beitrag dazu leisten, in Mecklenburg-Vorpommern ansässige Unternehmen für die Themen Tarifbindung, „Gute Arbeit“ und betriebliche Mitbestimmung zu sensibilisieren?

Mecklenburg-Vorpommern hat den Weg der gemeinsamen Erklärung und des Fachkräftebündnisses zwischen Landesregierung und Sozialpartnern (siehe Antwort zu Frage 1) sowie die unterstützenden aufgeführten Landesgesetze (siehe Antwort zu Frage 2) gewählt und sieht diese Instrumente als geeigneten Beitrag für die Themen Tarifbindung, „Gute Arbeit“ und betriebliche Mitbestimmung. Die Bündnispartner werden über die Ausgestaltung des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit und das Fachkräftebündnis auch künftig gemeinsam beraten und entscheiden.

5. Inwieweit gab es in der zurückliegenden EU-Förderperiode 2007 bis 2013 Zielvorgaben im Sinne der Stärkung der Tarifbindung, der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Umsetzung der Fonds (ESF, EFRE, ELER) und in welcher Art und Weise wurden diese Zielvorgaben in den Operationellen Programmen fixiert und in der Folge in den Programmen umgesetzt?

Im Operationellen Programm für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2007 bis 2013 gab es keine Zielvorgaben im Sinne der Stärkung der Tarifbindung, der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Im Operationellen Programm für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gab es im Bereich der gewerblichen Förderung Zielvorgaben im Hinblick auf Mindestqualifikationsanforderungen der geförderten Arbeitsplätze. Ihre Einhaltung war Gegenstand einer begleitenden Evaluierung, die zu dem Ergebnis kam, dass die Ziele erreicht wurden.

In Umsetzung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum (ELER) Mecklenburg-Vorpommern 2007 bis 2013 wurden bei der Projektauswahl der zu fördernden Vorhaben Aspekte der Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze und deren branchentypische Entlohnung berücksichtigt.

6. Inwieweit gibt es in der aktuellen EU-Förderperiode 2014 bis 2020 Zielvorgaben im Sinne der Stärkung der Tarifbindung, der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Umsetzung der Fonds (ESF, EFRE, EAGFL) und in welcher Art und Weise wurden diese Zielvorgaben in den jeweiligen Operationellen Programmen fixiert und sollen wie in den Programmen umgesetzt werden?

Im Operationellen Programm für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 bis 2020 gibt es keine Zielvorgaben im Sinne der Stärkung der Tarifbindung, der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Allerdings ist es der ESF-Fondsverwaltung im Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales gelungen, eine Personalkostenpauschale mit Bezug zum Tarif des öffentlichen Dienstes in Förderung einzubeziehen. Das heißt, Zuwendungsempfänger, die tariflich bezahlen, erhalten eine höhere Pauschale als diejenigen, die nicht tariflich bezahlen. Zudem sehen die Richtlinien bestimmte Qualifikationsniveaus vor, die sich an „Guter Arbeit“ orientieren. Die Höhe der Pauschalen ist so gestaltet, dass die Zuwendungsempfänger auch Tarif bezahlen können.

An die Stelle des Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) sind ab 2007 der Europäische Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) und der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) getreten. Weder im EGFL noch im ELER sind für die Förderperiode 2014 bis 2020 Zielvorgaben im Sinne der Stärkung der Tarifbindung, der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorgesehen.

Im Operationellen Programm für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ist das Ziel verankert, mit der EFRE-Förderung einen spezifischen Beitrag dazu zu leisten, die Anzahl werthaltiger und wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze für Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern zu erhöhen. Vor dem Hintergrund dieser Zielstellung soll im Laufe der Förderperiode die Qualität der geförderten Arbeitsplätze im Hinblick auf bestimmte Strukturmerkmale untersucht und evaluiert werden. Dies ist dementsprechend Gegenstand des Bewertungsplans für das EFRE-Programm. Zudem enthält das EFRE-Programm für den Bereich der gewerblichen Förderung Maßnahmen zur Berücksichtigung von Qualitätsaspekten der zu fördernden Arbeitsplätze. Zur darauf basierenden Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Darüber hinaus kommen beim EFRE bei ausgewählten Förderinstrumenten mit Personalkostenförderung die oben genannten ESF-Pauschalen zum Einsatz.