

Eckpunkte der IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Diskussion über Mindestlöhne/Mindeststandards

1. Gegensteuern ist nötig!

In der Baubranche hat die immense Unterbietungs- und Schmutzkonzurrenz, die insbesondere zulasten der Löhne, Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten geht, schon vor Jahren zu einer gesetzlichen Regelung geführt (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), die es den Tarifparteien ermöglicht, Mindeststandards zu vereinbaren, die zwingend für in Deutschland arbeitende in- und ausländische Firmen und Beschäftigte gelten.

Wir halten aber über die Baubranche hinaus die Festsetzung von verbindlichen Mindeststandards für notwendig, insbesondere weil sich durch die seit Jahren bereits katastrophal hohe Arbeitslosigkeit, Deregulierung bzw. fehlende Regulierung, die weitere Verschärfung der Zumutbarkeit, erhebliche Schmutzkonzurrenz - um nur einige der Parameter zu nennen -, der Druck auf Lohnniveau, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sowie Tarifverträge immens zugenommen hat und weiter zunehmen wird.

2. Derselbe Mindestlohn für alle wird bedeuten: Mindestlohn auf sehr niedrigem Niveau

Allerdings befürchten wir für den Fall der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, der für alle Branche denselben, absehbar sehr niedrigen Betrag bzw. sehr niedrige Standards festsetzen würde, ein Abrutschen der darüber liegenden Löhne auf das Niveau dieses Mindestlohns.

Ein so niedriger Betrag, dass er unterhalb eines Existenz sichernden Arbeitseinkommens läge, wäre eher Kosmetik oder könnte gar zur Rechtfertigung dafür herangezogen werden, dass über weitere Deregulierung die Ausweitung des Niedriglohnsektor umso schneller vorangetrieben werden sollte: Schließlich gäbe es ja eine untere Grenze.

3. Mindeststandards branchenbezogen festlegen

Deshalb plädieren wir für einen Weg, der die Unterschiedlichkeit der Branchen berücksichtigt und die jeweils dort in Tarifverträgen ausgehandelten Mindeststandards allgemeinverbindlich erklärt, damit trotz eines wachsenden Bereichs ohne Tarifbindung (z.B. die (ausländischen) Sub-, Subsub-Unternehmen im Bau) der Schutz nach unten gewährleistet werden kann.

4. Instrument dafür: Erleichterung Allgemeinverbindlicherklärung durch Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für andere Branchen

Das dafür benötigte Instrumentarium liegt bereits vor. Nach § 1 Abs. 3a Arbeitnehmer-Entsendegesetz können Tarifverträge über die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze sowie über Urlaub (Dauer und Entgelt sowie Urlaubskassenverfahren) für Arbeitsverhältnisse in der Bauwirtschaft und in der Seeschiffahrtsassistenten, gleich ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat, durch Rechtsverordnung für international zwingend erklärt werden. Dabei ist nicht mehr Voraussetzung wie bei der Allgemeinverbindlicherklärung, dass 50% der erfassten Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sein müssen und der Tarifausschuss der Allgemeinverbindlicherklärung zugestimmt hat.

Unser Vorschlag ist also, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für andere Branchen als die Bauwirtschaft und die Seeschiffahrtsassistenten zu öffnen. Die EU-Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) bietet für einen solchen Schritt mit Art. 3 Abs. 10 die europarechtliche Grundlage.

5. Unsere Erfahrungen

Dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorsieht, Tarifverträge über Rechtsverordnung des Ministeriums für international zwingend zu erklären, war eine Reaktion auf die Blockade der Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlöhnen im Tarifausschuss durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die hier ihre strategischen Verbandsentscheidungen (z.B. Ablehnung einer Ausweitung von Allgemeinverbindlicherklärungen) über die Interessen der beantragenden Branche gestellt hatte.

In der Baubranche gab und gibt es auf Gewerkschafts- wie auf Arbeitgeberseite die gemeinsame Position, dass allgemeinverbindliche international zwingende Mindestlöhne für die Branche angesichts der immensen aus- und inländischen Schmutz- und Dumpingkonkurrenz überlebenswichtig sind.

Für uns als Baugewerkschaft ist diese Schmutz- und Dumpingkonkurrenz - begünstigt durch die nicht ortsfeste Produktionsweise - ein zentrales Problem. Deshalb hat die Allgemeinverbindlicherklärung eine so hohe Bedeutung für uns, ebenso wie die Bekämpfung von Schwarzarbeit, die Einführung eines Präqualifizierungssystems von Unternehmen, von Tarifreueerklärungen, der verbindlichen Geltung von Standards des Staa-

tes, in dem die Arbeit stattfindet, und nicht des entsendenden Staates (siehe Entwurf EU-Dienstleistungsrichtlinie, GATS). Andernfalls verstärkt sich der jetzt schon erhebliche Druck nach unten noch weiter, nicht nur zulasten der Löhne, sondern auch der sonstigen Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes usw.

6. Was tun in Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt?

Die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für andere Branchen und die damit verbundene Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung wäre eine erhebliche Verbesserung des jetzigen Verfahrens der Festlegung von schützenden Mindeststandards. Allerdings: wo keine Tarifverträge existieren, die überhaupt für allgemeinverbindlich erklärt werden könnten, kann dieser Mechanismus auch keine Wirkung entfalten.

Daher möchten wir ein zweistufiges Vorgehen vorschlagen. Als erster Schritt sollte die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für andere Branchen mit entsprechendem zeitlichem Vorlauf, um Mindeststandards für die verschiedenen Branchen zu verhandeln und allgemeinverbindlich festzulegen, erfolgen. Im nächsten Schritt (allerdings mit deutlichem zeitlichem Abstand, um erst eine Stabilisierung der Mindeststandards in den Branchen zu ermöglichen) sollte dort, wo keine Tarifverträge existieren, eine Mindestabsicherung auf gesetzlichem Weg herbeigeführt werden. Mögliche Instrumente hierzu bieten entweder das Mindestlohngesetz von 1952 oder das Verfahren des Heimarbeitsgesetzes. Die Vorbehalte auf gewerkschaftlicher Seite ließen sich wahrscheinlich minimieren, wenn solche Verfahren da, wo keine Tarife existieren, in Abstimmung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft eingeleitet würden.

7. Drei Anmerkungen zum Schluss:

- Überfällig ist eine gesellschaftliche Diskussion darüber, was eigentlich Existenz sichernde Arbeitseinkommen sind, was der Mensch in einer Vollzeitstelle mindestens verdienen soll. Arbeit darf nicht arm machen. Nötig ist nicht etwa eine Verschärfung des Lohnabstandsgebots, sondern Armutsbekämpfung bzw. -vermeidung.
- Bei der Diskussion über Mindeststandards gibt es einen Sonderfall: die Regelung der Zumutbarkeit. Hier wird festgelegt, zu welchen Konditionen Arbeitslose bei Androhung von Sanktionen zur Arbeitsaufnahme gezwungen werden können. Da reicht „Sittenwidrigkeit“ als Ausschlusskriterium nicht

aus. Hier besteht dringender Korrekturbedarf – im Interesse der Betroffenen, aber auch, damit ihre Notsituation nicht missbraucht werden kann, um noch bestehende Standards auszuhebeln.

- Das Politikkonzept, durch Deregulierung des Arbeitsmarkts, Minijobs, Ich-AGen, Zumutbarkeitsverschärfung u. ä. den Niedriglohnbereich auszuweiten, hat den Druck auf Gewerkschaften, noch für halbwegs menschenwürdige Mindeststandards Sorge zu tragen, erheblich verstärkt. Wenn wir keine Zunahme von „working poor“ wollen, müssen diese Rahmenbedingungen wie auch die Frage thematisiert werden, ob eine Ausweitung des Niedriglohnsektors eine geeignete Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist. Wir glauben das nicht, andere setzen darauf – wir sollten hier nüchtern die Wirksamkeit dieser Strategie bilanzieren, hier in Deutschland, aber auch auf dem Hintergrund der Erfahrungen in anderen Staaten.