

iGZ - Position in der aktuellen Mindestlohndebatte

Einstimmiger Beschluss der iGZ – Funktionsträgerkonferenz am 14.04.2005 in Münster

► Forderung:

Die Regelung des Arbeitnehmerentendegesetzes, wonach ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag auch die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche erfasst (§ 1 Abs. 2a Arbeitnehmerentendegesetz), muss gestrichen werden. Stattdessen sollte die Zeitarbeit als eigene Branche anerkannt und ein Zeitarbeits-Einstiegslohn von 7€ für allgemeinverbindlich erklärt werden.



► Begründung und rechtlicher Hintergrund:

Die verbandspolitische Zielsetzung muss vor dem Hintergrund einer Reihe von nationalen und europäischen Gesetzgebungsinitiativen gesehen werden.

1. Dienstleistungsrichtlinie

Die Dienstleistungsrichtlinie beinhaltet im Kern, dass bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen innerhalb der EU die Rechtsordnung des Herkunftslandes - und nicht wie bisher – die des Einsatzstaates zur Anwendung kommt (**Herkunftslandprinzip**). Das weckt die Befürchtung, dass Unternehmen aus Ländern mit geringeren Sozialstandards im Wettbewerb bevorzugt sind und zudem eine Rechtsunsicherheit in den Einsatzstaaten auftreten kann.

Für die Zeitarbeit könnte dies besonders gravierende Folgen haben, da in den europäischen Ländern ein höchst unterschiedliches Erlaubnis- und Aufsichtsrecht gilt. Die in Deutschland ansässigen Unternehmen wären wegen des strengen deutschen Erlaubnis- und Aufsichtsrechts gegenüber Wettbewerbern aus Ländern, in denen keine oder nur eine unerschwertere Überprüfung vorgenommen wird, benachteiligt.

Deshalb wäre es richtig, durch eine Arbeitnehmerüberlassungsrichtlinie zunächst eine vergleichbare Rechtslage im Arbeitnehmerüberlassungsrecht der EU-Staaten zu schaffen, bevor dann in einem zweiten Schritt eine Dienstleistungsrichtlinie denkbar wäre. Die Arbeitnehmerüberlassungsrichtlinie scheint aber von einer Verabschiedung weiter entfernt zu sein als die Dienstleistungsrichtlinie, so dass zu befürchten ist, dass der zweite Schritt vor dem ersten gemacht wird.

Deshalb ist eine Dienstleistungsrichtlinie in der jetzigen Form und zum jetzigen Zeitpunkt abzulehnen.

Zwar haben sich die 25 EU-Staats- und Regierungschefs auf eine Überarbeitung der EU-Dienstleistungsrichtlinie geeinigt. Ob und inwieweit diese aber eine Abkehr vom bisherigen Herkunftslandsprinzip vorsieht, ist bislang unklar.

2. Gesetzlicher Mindestlohn

Verschiedentlich wurde die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn erhoben. Ein solcher existiert in verschiedenen Ländern der EU (z.B. Frankreich, Beneluxstaaten, Großbritannien, Spanien, Portugal). In diesem Fall setzt der Staat die Löhne branchenübergreifend gesetzlich fest. Damit unterscheidet sich ein Mindestlohngesetz von einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung, denn durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung werden Arbeitsbedingungen, vor allem Löhne, die in einem Tarifvertrag ausgehandelt wurden, auf andere außerhalb des Tarifvertrages stehende Parteien ausgeweitet.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes scheinen aber inzwischen auch die Bundesregierung und die sie tragenden Fraktionen im Bundestag abzulehnen; die Opposition hat sich ohnehin ge-

gen ihn ausgesprochen. Sie wird allgemein als zu weitgehender Eingriff in die Tarifautonomie gesehen. Außerdem werden je nach Höhe des Mindestlohnes massive wirtschaftliche Konsequenzen für den Erhalt eines funktionsfähigen Niedriglohnssektors befürchtet.

3. Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz

Die Bundesregierung möchte nach den im Kabinett am 14. April 2005 vorgelegten Plänen dem allgemein beklagten Missbrauch der Dienstleistungsfreiheit durch die Bezahlung von Niedrigstlöhnen u.a. mit einer Ausweitung der Regeln über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen begegnen.

Dabei muss unterschieden werden zwischen der

- a) Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Minister für Wirtschaft und Arbeit nach § 5 Tarifvertragsgesetz
- b) und der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Minister für Wirtschaft und Arbeit nach § 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Die Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 Tarifvertragsgesetz bedeutet nur, dass ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und nichttarifgebundene Arbeitnehmer gilt. Auch diejenigen, die ihre Arbeitsbedingungen mangels Mitgliedschaft in einem Tarifverband frei ausgehandelt haben, müssen dann die Arbeitsbedingungen (vor allem Löhne) des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages gewähren.

Die Vorschrift setzt voraus, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Zum Teil wird die Forderung aufgestellt, diese Grenze zu senken und die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeit zu erhöhen. Das ist aber kein Problem für die Zeitarbeit, da nahezu die gesamte Branche durch die jüngsten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes tarifgebunden ist. Und selbst diejenigen, die nicht Mitglied eines Verbandes sind, wenden zur Abwendung des Gleichstellungsgebotes einen Tarifvertrag an. Frei ausgehandelte Entgelte unterhalb der Tarifentgelte kann es damit nicht geben. Damit hätte aber auch eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit über das Tarifvertragsgesetz kaum Wirkungen auf die Zeitarbeitsbranche.

4. Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz

Den jüngsten Stellungnahmen der Bundesregierung zufolge scheint man sich deshalb auf die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes zu konzentrieren.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz ermöglicht die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen bislang nur aus dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Diese führt dazu, dass alle Arbeitgeber die im für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren haben. Das Gesetz zielt in erster Linie auf Arbeitgeber ab, die ihren Sitz im Ausland haben und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages einsetzen. Es gilt aber auch für inländische Arbeitgeber.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz sieht weiterhin vor, dass auch Leiharbeiter, die in den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages fallen, die Arbeitsbedingungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages gewähren müssen (§ 1 Abs. 2a AEntG). Hiervor bewahrt auch nicht die Tarifbindung des Arbeitgebers, also die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Darauf ist es zurückzuführen, dass aktuell auch Mitglieder des iGZ die Tarife des Maler- und Lackiererhandwerks bezahlen müssen. Ein diesbezüglicher Hinweis auf diese Gesetzeslage findet sich auch in dem iGZ – DGB - Entgelttarifvertrag, vgl. Protokollnotiz Ziff. 3.

Vor dem Hintergrund des Einsatzes von Arbeitnehmern weit unterhalb des branchenüblichen Lohns in bestimmten Bereichen erwägt die Bundesregierung, die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeit auch über die Baubranche hinaus auf alle Branchen auszuweiten.

Die Ausweitung auf alle Branchen gefährdet die Bedeutung und Verbreitung des iGZ-DGB-Tarifvertrages erheblich, wenn es dabei bleibt, dass allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge die Anwendbarkeit unserer Tarifverträge verhindern (§ 1 Abs. 2a AEntG). Denn dann müssten die iGZ-Mitgliedsunternehmen nicht nur im Maler- und Lackiererhandwerk, sondern auch in weiteren Branchen die dort vereinbarten, meist höheren Entgelte zahlen. Im Extremfall flächendeckender All-

gemeinverbindlichkeitserklärungen stünde der iGZ-/DGB-Entgelttarifvertrag dann nur noch auf dem Papier, käme aber praktisch (zumindest bei den Einstiegslöhnen) nicht mehr zur Anwendung.

Es wäre ein erheblicher Abbau von Arbeitsplätzen in der Zeitarbeit zu befürchten, so wie dies schon im Maler- und Lackiererhandwerk nach Wirksamwerden der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beobachten ist.

Mindestlöhne: Zum Teil recht üppig bemessen							
Auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom Bundeswirtschaftsminister für allgemein verbindlich erklärte Tariflöhne							
		pro Stunde in Euro		pro Monat in Euro		in Prozent des Durchschnittslohns in der Branche	
		angelernte Kräfte	gelernte Kräfte	angelernte Kräfte	gelernte Kräfte	angelernte Kräfte	gelernte Kräfte
Bauhauptgewerbe	Westdeutschland	10,36	12,47	1.758	2.116	60,5	72,8
	Ostdeutschland	8,95	10,01	1.518	1.690	52,2	58,1
Abbruch- und Abwrackgewerbe	Westdeutschland	9,49	11,60	1.527	1.867	52,5	64,2
	Ostdeutschland	8,95	9,65	1.557	1.679	53,5	57,7
Maler- und Lackiererhandwerk	Westdeutschland	7,69	10,53	1.338	1.832	46,0	63,0
	Ostdeutschland	7,00	9,20	1.218	1.601	41,9	55,1
Dachdeckerhandwerk	Westdeutschland	9,30	9,30	1.578	1.578	54,3	54,3
	Ostdeutschland	9,30	9,30	1.578	1.578	54,3	54,3

Stand: Jahresende 2004; Dachdeckerhandwerk: einheitliche Lohngruppe; Monatslöhne: auf Basis der regulären Wochenarbeitszeit
 Ursprungsdaten: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Statistisches Bundesamt

© 11/2005 Deutscher Industrie-Verlag
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Deshalb muss die Verpflichtung, Leiharbeiter nach den jeweiligen Branchentarifverträgen zu bezahlen, wegfallen (Streichung des § 1 Abs. 2a AEntG). Die Zeitarbeit begründet eine eigene Branche, das Arbeitnehmerentsendegesetz sieht dagegen bisher die Anwendung branchenfremder Tarife für die Zeitarbeitsbranche vor.

Der Gesetzgeber hat auf dem Gesetzeswege die Tarifierung nahezu der gesamten Zeitarbeitswirtschaft herbeigeführt. (Abwendung des Gleichstellungsgrundsatzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607). Die Zielsetzung des § 1 Abs. 2a AEntG – die Schaffung von Mindestlöhnen auch für die Zeitarbeiter – ist bereits dadurch erreicht worden. § 1 Abs. 2a AEntG, der aus der Zeit vor der Tarifierung der Zeitarbeitsbranche stammt, ist damit obsolet geworden. Eine Ausweitung der Möglichkeit von Allgemeinverbindlichkeiten auf weitere Branchen ohne Streichung des § 1 Abs. 2a AEntG würde die Möglichkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sich durch Tarifvertrag vom Gleichstellungsgrundsatz zu befreien, im Wesentlichen aushebeln und die gesetzliche Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes konterkarieren.

Sollte die Zeitarbeit auch gesetzlich als eigene Branche festgeschrieben werden, käme eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Einstiegslohnes im iGZ-/DGB-Tarifvertrag (E 1 = 7 €) in Betracht.

Die Notwendigkeit für die Festlegung einer Mindestlohngrenze in der Zeitarbeitsbranche ergibt sich vor dem Hintergrund folgender Überlegung: Schon jetzt ist es einem Verleiher aus den EU-Beitrittsstaaten möglich, nach Deutschland zu verleihen und einen Tarifvertrag seines Heimatlandes zur Abwendung des Gleichstellungsprinzips anzuwenden. Damit kann er auf rechtmäßige Weise mit Niedrigstlöhnen in Deutschland als Verleiher auftreten. Und nach Ablauf des Übergangszeitraums von bis zu 7 Jahren (2+3+2-Regelung) kann er hierzu unbegrenzt Staatsangehörige der Beitrittsstaaten einsetzen. Das führte zu einer Wettbewerbsverzerrung und würde den deutschen Verleihern, die einen deutschen Tarifvertrag anwenden müssen, weitgehend den wirtschaftlichen Boden entziehen.

Die Festlegung eines Mindestlohnes hätte innerhalb Deutschlands zudem die Folge, dass der Abschluss von Tarifverträgen wie bisher mit Entgelten, die weit unterhalb des tariflichen Durchschnitts liegen, nicht mehr möglich ist.

In diesem Zusammenhang ist aber die Frage zu stellen, welche Voraussetzungen an eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu stellen sind. Wie oben bereits dargestellt, erfordert die Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz neben dem Antrag einer Tarifvertragspartei die Erfüllung der 50 %-Klausel. Das bedeutet zur Erinnerung, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

Allerdings gilt die **50 %-Grenze** nach ganz überwiegender Rechtsansicht bei **Allgemeinverbindlichkeitserklärungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz nicht**. Im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ist man offenbar ebenfalls der Ansicht, dass die 50 %-Grenze kein Tatbestandsmerkmal ist, allerdings sollte sie auch nicht dramatisch unterschritten werden. Eine positive Entscheidung für eine Allgemeinverbindlichkeit würde also umso schwerer fallen, je geringer die Quote ist.