

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Stenographischer Dienst und Ausschusssdienst

N i e d e r s c h r i f t

Wirtschaftsausschuss

16. WP - 10. Sitzung

Sozialausschuss

16. WP - 8. Sitzung

am Mittwoch, dem 26. Oktober 2005, 10:00 Uhr
im Sitzungszimmer 142 des Landtages

Anwesende Abgeordnete des Wirtschaftsausschusses

Hans-Jörn Arp (CDU) Vorsitzender
Johannes Callsen (CDU)
Jürgen Feddersen (CDU)
Karsten Jasper (CDU)
Thomas Stritzl (CDU)
Anette Langner (SPD)
Regina Poersch (SPD)
Bernd Schröder (SPD)
Olaf Schulze (SPD)
Dr. Heiner Garg (FDP)
Klaus Müller (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Weitere Abgeordnete

Jens-Christian Magnussen (CDU)

Anwesende Abgeordnete des Sozialausschusses

Heike Franzen (CDU)
Ursula Sassen (CDU)
Wolfgang Baasch (SPD)
Jutta Schümann (SPD)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:	Seite
1. Anhörung Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes	4
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drucksache 16/20	
2. Bundesratsinitiative für ein „Flughafen-Lübeck-Gesetz“	15
Antrag der Fraktion der FDP Drucksache 16/221	
3. Verschiedenes	16

Der Vorsitzende, Abg. Arp, eröffnet die Sitzung um 10:05 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

Punkt 1 der Tagesordnung:

Anhörung
Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 16/20

(überwiesen am 27. Mai 2005 an den **Wirtschaftsausschuss** und den Sozialausschuss)

hierzu: Umdrucke 16/69, 16/71 (neu), 16/73, 16/97, 16/114, 16/165, 16/166,
16/192, 16/200, 16/250, 16/280, 16/281, 16/282, 16/283,
16/288, 16/294, 16/295, 16/296, 16/298, 16/301

Im ersten Block der Anhörung nehmen Stellung

- Dr. Martin Kruse, Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Schleswig-Holstein
- Dr. Meisterling, Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein (UVNord)
- Herr Schareck, Baugewerbeverband Schleswig-Holstein
- Herr Blöcker, Bauindustrieverband Schleswig-Holstein e. V., zugleich Geschäftsführer der Baugesellschaft Claus Alpen mbH
- Herr Richter, Wirtschaftsverband Handwerk Schleswig-Holstein e. V.
- Graf Brockdorff und Herr Goullon, Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V.

Die Schwerpunkte der Stellungnahmen liegen dem Ausschuss mit den Umdrucken 16/281, 16/296, 16/284, 16/114, 16/294 und 16/280 vor.

In der Aussprache stellt Abg. Müller zunächst die Frage, ob der Begriff des Gleichgewichtslohnes auf die reale Tarifpolitik in Deutschland anwendbar sei. Er merkt an, dass die These, bei Verteuerung eines Produktes sinke die Nachfrage, nicht für alle Produkte zutrefte, sondern die Preiselastizität eine Rolle spiele. Des Weiteren erkundigt er sich, ob sich Herr Dr. Kruse explizit für die Abschaffung von Mindestlöhnen in der Baubranche oder auch in anderen Branchen ausspreche, und regt an, die Mindestlohnregelungen in anderen europäischen Ländern, beispielsweise in Großbritannien, Irland oder den Niederlanden - von denen keine negativen Auswirkungen der Einführung von Mindestlöhnen bekannt seien -, in die Betrachtung einzubeziehen. Bezug nehmend auf Herrn Richters Ausführungen fragt Abg. Müller sodann, ob regionale, branchenbezogene tariflich ausgehandelte Mindestlöhne von großen Teilen der Handwerksbranchen nicht auch als Chance betrachtet würden.

Abg. Dr. Garg richtet an Herrn Blöcker die Frage, wie sich die von Herrn Dr. Kruse geschilderten volkswirtschaftlichen Mechanismen auf die relativen Preisverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital auswirkten, und bezieht sich dabei auf Graf Brockdorffs Ausführungen, dass die Einführung von - wenn auch regional und branchenspezifisch unterschiedlichen - Mindestlöhnen verheerende Auswirkungen hätte. Abg. Dr. Garg bittet Herrn Schareck und Herrn Blöcker, ihre Ansicht zu begründen, dass die Einführung von Mindestlöhnen in der Bauindustrie Mitte der 90er-Jahre dazu beigetragen habe, dass die Beschäftigtenzahl dort nicht noch stärker gesunken sei, und erkundigt sich, ob die Anzuhörenden die Einführung von realen branchenspezifischen Mindestlöhnen für ein geeignetes wirtschafts- und/oder arbeitsmarktpolitisches Instrument hielten, um in den betroffenen Branchen Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.

Abg. Langner bittet Herrn Blöcker um Ausführungen zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen unter dem Aspekt der Mindestlohnregelungen.

Herr Dr. Kruse führt in Beantwortung der Fragen zunächst aus, dass der Begriff des Gleichgewichtslohnes ein theoretisches Konstrukt sei und der Gleichgewichtslohn im Baugewerbe nicht bei einem bestimmten Wert, sondern innerhalb einer zeitlich und regional unterschiedlichen Spanne liege. Das Modell des Gleichgewichtslohnes stelle lediglich den Mechanismus dar und verdeutliche die Spanne des Lohnniveaus.

Herr Dr. Kruse stellt klar, dass er sich nicht gegen die Tarifautonomie gewandt habe. Im Gegensatz zu der Auffassung, die von den Tarifparteien ausgehandelten Löhne und Gehälter

sorgten für Arbeitslosigkeit, da sie über dem Gleichgewichtslohn lägen, gehe er davon aus, dass sich beide Tarifpartner an ihrer Klientel orientierten und einschätzen könnten, was für beide Seiten verkraftbar sei. Die Nachfrageelastizität - so führt er weiter aus - stehe nicht im Mittelpunkt seiner Betrachtungen. Er äußert die Ansicht, dass etablierte Branchen in Deutschland zulasten innovativer Branchen, die im internationalen Wettbewerb Spitzenplätze einnehmen oder einnehmen könnten, geschützt würden.

Gesetze wie das Entsendegesetz schützten nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Branchen. Schaffte man die Regelungen für diese Branchen ab, müssten sie die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitnehmer zu Wettbewerbsfähigkeit garantierenden geringen Löhnen und Gehältern zu entlohnen. Unterschreite der Lohn den zur Sicherung der Existenz notwendigen Betrag, müsse den Menschen anderweitig ein auskömmliches Einkommen gesichert werden.

In Großbritannien liege der Mindestlohn in der Nähe des Gleichgewichtslohnes. Jedoch sei in bestimmten Berufs- beziehungsweise Qualifikationsgruppen Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, woran die Auswirkung der Festlegung von Mindestlöhnen ablesbar sei. In den Niederlanden und in Irland sei in Konsequenz der Auswirkungen durch entsprechende Ausnahmeregelungen Abhilfe geschaffen worden, um das Überleben betroffener Branchen zu sichern.

Herr Blöcker erläutert Bezug nehmend auf die Fragen der Abgeordneten Dr. Garg und Langner, dass die Bauwirtschaft Schleswig-Holsteins mittelständisch orientiert sei und deutsche Unternehmen bei Tätigkeiten im europäischen Ausland den in den jeweiligen Ländern herrschenden Bedingungen ausgesetzt seien. In Dänemark beispielsweise werde die Einhaltung des Mindestlohns dadurch garantiert, dass Unternehmen, die dort tätig werden wollten, ihre gewerblichen Bauarbeiter zu Mitgliedern der dänischen Baugewerkschaft, welche die Einhaltung des Mindestlohnes kontrolliere, erklären müssten.

Bezüglich der Durchsetzung von Mindestlohnfestsetzungen weist er darauf hin, dass ausländischen Arbeitnehmern in der deutschen Bauwirtschaft zwar der Mindestlohn gezahlt werde, sie jedoch mehr Arbeitszeit ableisten müssten. Vor allem müssten Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpft werden.

Bei der standortgebundenen Produktion - sowohl in der Landwirtschaft als auch im Bauwesen - sei die Senkung des Lohnniveaus unumgänglich. Auf die mittelständische Bauwirtschaft

kämen große Probleme zu, wenn die Mindestlöhne nicht abgesenkt würden. Der Mittelstand sei überproportional betroffen, da Aktiengesellschaften kaum noch gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigten.

Herr Richter ergänzt, dass schwer zu prognostizieren sei, ob die Festlegung von Mindestlöhnen einen Zuwachs an Arbeitsplätzen bringe, und macht darauf aufmerksam, dass bei Ausweitung der Mindestlohnbedingungen die staatlichen Kontrollmechanismen entsprechend verstärkt werden müssten. Da die Kontrolle vor Ort bei vielen Gewerken äußerst schwierig sei, lehne die Mehrheit der Handwerksverbände eine solche Regelung ab. Das Hauptproblem bestehe jedoch darin, dass sich alle Sozialversicherungssysteme auf den Lohn bezögen.

Die Öffnung der Handwerksordnung werde als Fehler betrachtet, jedoch seien die Argumente vonseiten des Bundes nicht aufgegriffen worden. Beispielsweise leisteten die neuen Selbstständigen in Ermangelung der notwendigen Voraussetzungen keine Lehrausbildung, was in Anbetracht steigender Schulabgängerzahlen inakzeptabel sei. Die kleinen Handwerksbetriebe sähen sich zudem durch die große Zahl der Scheinselbstständigen einem starken Konkurrenzdruck ausgesetzt und lehnten nicht zuletzt deshalb die Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne ab.

Herr Schareck ergänzt bezüglich der Auswirkung der Einführung von Mindestlöhnen, dass die Lohnsummen in den letzten zehn Jahren um 10 %, die Umsätze jedoch nicht drastisch gesunken seien, da die Unternehmen den Preisdruck abfingen, indem sie sich Subunternehmer bedienten. Dieses Problem könne nur mittels wirksamer Kontrollmaßnahmen, beispielsweise mithilfe der Baucard, gelöst werden. Bei Branchen mit wechselnden Einsatzstellen sei die Kontrolle jedoch problematisch.

Neben den betriebswirtschaftlichen Aspekten dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die Regelung des Mindestlohnes einen massiven Rechtseingriff darstelle. Gelängen eine bundesweit einheitliche Definition eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses und die Festlegung eines einheitlichen Lohngefüges, sei das Anliegen der Einführung verbraucher-spezifischer Mindestlöhne unterstützenswert. Da sich die Produktivitätsanteile verschiedener Branchen jedoch nicht problemlos vergleichen ließen, dürfe eine Mindestlohnverordnung nicht einfach übergestülpt werden.

Herr Blöcker macht darauf aufmerksam, dass der Zoll zwar mithilfe eines Lesegeräts alle auf der Baucard gespeicherten Daten ablesen, jedoch nicht kontrollieren könne, ob dem Lohn die adäquate Arbeitszeit gegenüber stehe. Auf die Fragen der Abgeordneten Müller und Langner antwortet er, dass die Baubranche dank der Differenzierung in Mindestlohn 1 und 2 auch gering Qualifizierten ein Beschäftigungsverhältnis biete, was künftig jedoch nur bei Beibehaltung eines Mindestlohnes möglich wäre. Eine Erhöhung der Löhne führe nicht zwangsläufig zur Steigerung der Binnennachfrage. Da nicht außer Acht gelassen werden dürfe, dass höhere Einkommen der Mitarbeiter zu steigenden Preisen bei den Unternehmen führten, sei dies nicht der richtige Weg.

Herr Richter ergänzt bezüglich der Kontrollmöglichkeiten, dass Kreishandwerkerschaften in Modellversuchen zusätzliche Schwarzarbeitsfahnder eingeschaltet hätten, deren Wirksamkeit jedoch daran gescheitert sei, dass sie nicht über polizeilichen Befugnisse verfügten.

Im zweiten Block der Anhörung nehmen Stellung

- Herr Uder, Deutscher Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Nord
- Herr Lau, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt - Vorstandsbereich IV Region Nord
- Herr Rack, Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln
- Herr Kirchner, Generalsekretär der European Migrant Workers Union - Europäischer Verband der Wanderarbeiter

Die Stellungnahmen liegen dem Ausschuss mit den Umdrucken 16/295, 16/166, 16/250 und 16/283 vor.

Herr Lau weist darauf hin, dass er auch im Namen der IG Metall - Umdruck 16/301 - Stellung nehme. Herr Uder ergänzt unter Hinweis auf die schriftliche Stellungnahme, dass bereits Mindestregelungen, beispielsweise das Bundesurlaubsgesetz und das Arbeitszeitgesetz, existierten, und argumentiert, dass daher auch die Festlegung eines Mindestlohns nicht schädlich sei.

Der Grundsatz, dass Arbeit existenzsichernd sein müsse, werde durch die sich vollziehende Entwicklung gefährdet und somit der Staat in die Pflicht genommen, was auf Dauer nicht durchhaltbar sei.

In den letzten Jahren sei der Niedriglohnsektor ausgeweitet worden. Internationale Wettbewerbsfähigkeit werde heutzutage durch Lohnsenkung hergestellt. Die Festlegung von Mindeststandards sei zwar nicht für alle Branchen möglich, für den Dienstleistungsbereich jedoch besonders wichtig. In einigen Branchen lägen die derzeit gezahlten Mindestlöhne am Existenzminimum. Dass die Festlegung von Mindestlöhnen nicht zwangsläufig schädlich sei, beweise das Beispiel Großbritanniens, wo die Mindestlöhne von 1990 bis 2004 gestiegen und die Arbeitslosenquote gesunken seien.

Ein per Gesetz zu niedrig angesetzter Mindestlohn übe zusätzlichen Druck auf Tarifverträge aus, weshalb er den in den Branchen vereinbarten Tarifverträgen entsprechen, also nicht unterschritten werden sollte.

Herr Rack regt an, die Arbeit des Zolls in der Medienöffentlichkeit vor allem unter dem Aspekt der Prävention zu unterstützen.

In der folgenden Aussprache erkundigt sich Abg. Müller, mithilfe welcher Instrumente der Scheinselbstständigkeit besser begegnet werden könne, ob man branchenspezifische Unterschiede sehe, was die Gewerkschaften dazu bewogen habe, die Festlegung von Mindestlöhnen vom Baugewerbe auf andere Branchen auszudehnen, und ob für die Tarifpartner Möglichkeiten bestünden, selbst zu entscheiden.

Mit Blick auf den bürokratischen Aufwand erhebe sich die Frage, ob die Zollbehörde die entsprechenden gesetzlichen Maßnahmen mithilfe einer Baucard effektiver umsetzen könne. Zudem wäre interessant zu erfahren, welche Instrumente in anderen Ländern der Durchsetzung von Mindestlöhnen dienten.

Herr Kirchner führt in Beantwortung der Frage von Abg. Dr. Garg aus, dass die Mindestlöhne nach Branchen und Regionen gestaffelt sein müssten und ihre Festlegung in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien liegen sollte.

Herr Rack antwortet auf Fragen von Abg. Müller, dass die Personalstärke des Zolls auf 7 000 Mitarbeiter begrenzt sei und im Rahmen der gegenwärtig laufenden Phase des Personalaufbaus noch eine Reihe von Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren seien. Die Effizienz der am 1. Januar 2004 durch Zusammenwachsen zweier Institutionen gegründeten „FKS“ - Finanzkontrolle Schwarzarbeit - werde nach Abschluss der Aufbauphase steigen. Die FKS sei an dem Arbeitskreis zur Entwicklung der Baucard, deren Einführung sie ausdrücklich begrüße, beteiligt.

Im Rahmen des vom „Bündnis für Bau“ entwickelten Modells des Bauläufers sammelten zudem Mitarbeiter der Gewerkschaften auf Baustellen Informationen und gaben sie an die Zollverwaltung weiter.

Bezüglich der Scheinselbstständigkeit plädiert Herr Rack dafür, die in Deutschland auf Initiative der Sozialversicherungsträger bereits praktizierte einfachgesetzliche Regelung wieder einzuführen, da sie ein wirksames Instrument zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit darstelle. Derzeit müsse anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien im Einzelfall geprüft werden, ob Scheinselbstständigkeit vorliege. Bezüglich der Ausdehnung der Festlegung von Mindestlöhnen gebe es Bereiche, in denen weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände in der Lage beziehungsweise willens seien, entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

Gemeinsam mit Dänemark und Schweden sei die Einsetzung einer EU-Projektgruppe beantragt worden, in deren Rahmen die Problematik mit den Zuständigen Polens und der drei baltischen Staaten diskutiert werden solle. In Dänemark und Schweden führten Gewerkschaften, Polizei und Arbeitgeber sowie in der Schweiz Gewerkschafter und Arbeitgeberverbände gemeinsam Kontrollen durch. In Deutschland könne auf der Grundlage der entsprechenden gesetzlichen Regelungen analog verfahren werden.

Neben der Baucard - die Korrektheit der darauf enthaltenen Angaben vorausgesetzt - bestünden vielfältige Möglichkeiten der Kontrolle auf Baustellen, so dies gewollt sei. Bezüglich der Notwendigkeit von Kontrollen herrsche ein breiter Konsens der Tarifvertragsparteien, die Umsetzung wirksamer Maßnahmen scheitere in Deutschland jedoch an der Kostenfrage.

Sodann nimmt Herr Dr. Boss vom Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel Stellung. Die Stellungnahme liegt mit Umdruck 16/282 vor.

Ergänzend stellt Herr Dr. Boss die Thesen zur Diskussion, dass sowohl gesetzliche Mindestlöhne als auch über Tarifverträge abgesicherte Mindestlöhne Arbeitslosigkeit derjenigen bewirken, deren Grenzproduktivität unter dem Mindestlohniveau liege. Eine Ausweitung des Entsendegesetzes sei nicht zu empfehlen, solange Ausländer bereit seien, zu niedrigen Löhnen in Deutschland zu arbeiten. Da auf diese Weise Dienstleistungen billiger würden und somit die Realeinkommen der Deutschen stiegen, sei dies für sie vorteilhaft.

Herr Dr. Boss äußert die Überzeugung, dass ein Entsendegesetz beispielsweise durch längere Arbeitszeit unterlaufen werde und man die Zahlung der vorgeschriebenen Mindestlöhne nicht kontrollieren könne. Wären deutsche Unternehmen gezwungen, Ausländern deutsche Tariflöhne zu zahlen, wanderten sie womöglich ins Ausland ab. Die überlegene Alternative zur Einführung von Mindestlöhnen bestehe in der entsprechenden Ausgestaltung des Steuer- und Transfersystems, um Arbeitsanreize zu schaffen und Bedürftigen über Transfers bei der Erzielung von Arbeitseinkommen behilflich zu sein.

Abg. Dr. Garg fragt nach, ob Herr Dr. Boss die Einführung der Mindestlöhne generell ablehne oder sich der Einführung regionaler branchenspezifischer Mindestlöhne anschließe. In Anbetracht der von Gewerkschaftsvertretern präferierten Einführung eines existenzsichernden Mindestlohns, wodurch eine Freilohnbildung quasi ausgeschlossen sei, sei zu fragen, ob es nicht angebracht sei, dass der Lohn wieder eine Preisfunktion übernehme, und im Kontext mit einer Neuausgestaltung des Steuer- und Transfersystems eine soziale Komponente, beispielsweise eine steuerfinanzierte Grundsicherung, aufzunehmen. Die negativen Effekte der Einführung eines Mindestlohnes für den Arbeitsmarkt und die Anzahl der Arbeitsplätze seien größer als die möglichen Belastungen für den Bundeshaushalt, wenn man niedrige Löhne so weit aufstockte, dass die Existenzsicherung gewährleistet sei.

Abg. Callsen erkundigt sich unter Hinweis darauf, dass sich Unternehmer der Bauwirtschaft auch positiv zur Einführung eines Mindestlohnes geäußert hätten, ob Herr Dr. Boss die Bauwirtschaft in seine Bewertung einbeziehe, und wie sich Mindestlöhne in anderen Ländern auf die Beschäftigungssituation ausgewirkt hätten.

Herr Dr. Boss antwortet, dass die Einführung eines Mindestlohnes nur dann schädlich sei, wenn er über dem Marktlohn liege, und es darauf ankomme, wie oft ein Mindestlohn geändert werde und wie er sich real darstelle. Beispielsweise verliere der in den USA vor acht Jahren festgelegte Mindestlohn seinen schädlichen Effekt in dem Maße, in dem die Produktivität allgemein steige und er durch Inflation aufgezehrt werde. Der in Frankreich seit 1946 existierende Mindestlohn sei im Durchschnitt der Jahre etwa halb so hoch gewesen wie der durchschnittlich gezahlte Lohn und habe schädliche Auswirkungen auf die Beschäftigung gehabt. Obwohl vereinzelte Untersuchungen der oben genannten Feststellung widersprechen, lasse die Betrachtung internationaler Erfahrungen den Schluss zu, dass Mindestlöhne schädlich seien.

In bestimmten Branchen schade ein einheitlicher Mindestlohn deshalb nicht bzw. wenig, weil er unter dem Marktlohn beziehungsweise wenig darüber liege. Über eine Differenzierung nach Branchen erziele man je nach Situation in der Branche unterschiedliche Effekte. Man könne nicht allgemein davon sprechen, dass eine Differenzierung versus Pauschalierung Vor- oder Nachteile habe, sondern müsse stets das Niveau eines einheitlichen Mindestlohnes im Vergleich zu dem durchschnittlichen Niveau differenzierter Mindestlöhne betrachten. Jedoch ließe sich ohne konkrete Festlegung der Lohnhöhe darüber nichts aussagen.

Herr Dr. Boss spricht sich mit Blick auf die in Deutschland seit Jahrzehnten praktizierte Sicherung der Existenz durch die Sozialsysteme dafür aus, einen niedrigen Marktlohn zuzulassen und ihn bei Bedürftigkeit des Lohnempfängers aufzustocken. Das gegenwärtig existierende System sei fehlerhaft, da das Mindesteinkommen zu hoch sei. Empfängern von Arbeitslosengeld II, die Arbeitseinkommen erzielten, müsse ein größerer Teil des Nettoeinkommens verbleiben. So erhielten gering qualifizierte Arbeitnehmer die Chance, wenigstens einen Teil ihres Einkommens durch Erwerbstätigkeit zu erzielen.

Herr Dr. Boss führt weiter aus, dass das seit 1996 existierende Arbeitnehmerentgeltgesetz in der Bauwirtschaft ungeliebte Wirkungen zeige und seine Ausweitung auf andere Branchen aus gesamtwirtschaftlicher Sicht schädlich sei. Dass Unternehmen der Bauwirtschaft dieses Gesetz lobten, sei verständlich, da es dazu beitrage, Konkurrenz aus dem Ausland von Deutschland fernzuhalten.

Auf die Nachfragen der Abgeordneten Müller, Baasch, Schulze und Langner antwortet Dr. Boss, dass der Schrumpfungsprozess in der Bauwirtschaft ohne Einführung des Entsendegesetzes stärker ausgefallen wäre und der Beschäftigungsgrad im Bausektor heute wahrscheinlich niedriger läge. Jedoch dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die Billigkonkurrenz aus dem Ausland zur Senkung der Preise für Bauleistungen geführt habe.

Empfänger von Arbeitslosengeld II hätten im gegenwärtigen System keinerlei Motivation, eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor aufzunehmen, da ihnen von diesem Einkommen nur ein geringer Teil verbliebe. Über die Reduktion des garantierten Mindesteinkommens und eine andere Art der Anrechnung des hinzuverdienten Einkommens könnten sie motiviert werden. Wesentlich sei die richtige Mischung von staatlichem Transfer- und Nettoarbeitseinkommen. Ein solches System müsse keineswegs zu explosionsartigen Entwicklungen bei den Staatsausgaben führen. Blicke das Mindesteinkommen auf der jetzigen Höhe und würden die Hinzurechnungsregelungen zugunsten der Betroffenen verbessert - Reduktion des garantierten Mindesteinkommens und Reduktion des Grenzsteuersatzes auf das erzielte Arbeitseinkommen -, funktionierte das System bei gegebenen Kosten und man erziele einen enormen Schub in Richtung Arbeitsmotivation. Höchstgrenzen bei Heiz- und Mietkosten einzuführen, widerspräche hingegen der ökonomischen Vernunft.

Herr Dr. Boss fährt fort, dass seine Position von der weit überwiegenden Zahl der Ökonomen geteilt werde. Es könne nicht von Marktlohnsetzungen gesprochen werden, weil de facto Kombilöhne gezahlt würden, da eine Absicherung der Bedürftigen, die kein existenzsicheres Arbeitseinkommen erzielten, erfolge. Dieses garantierte Mindesteinkommen inklusive Mietkostenerstattung sei relativ großzügig bemessen, weshalb dem ALG-II-System nicht noch Regelungen wie Kombilohn oder Lohnkostenzuschüsse hinzugefügt werden dürften.

Herr Dr. Boss erklärt auf Nachfrage von Abg. Dr. Garg, dass er eine Absicherung der Löhne nach unten für falsch halte. Weder Gesetzgeber noch Tarifvertragsparteien dürften eine Grenze ziehen. Eine Politik, die Sozialpolitik über Mindestlöhne durchzusetzen versuche, sei höchst unsozial, weil sie den gering qualifizierten Menschen die Chance nähme, ihr Potenzial einzusetzen, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Unabhängig davon, ob dies über einen gesetzlich oder durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Mindestlohn erfolge, würde immer nur ein Nominallohn festgesetzt; welcher Betrag den Menschen letztlich vom Lohn bliebe, hänge von der Preisentwicklung ab.

Im vierten Abschnitt der Anhörung nehmen Stellung

- Herr Rhein, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
- Herr Popall, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste, bpa-Landesgeschäftsstelle Schleswig-Holstein
- Herr Scholtis und Herr Bartsch, Hotel- und Gaststättenverband - DEHOGA Schleswig-Holstein e. V.

Die Stellungnahmen liegen mit den Umdrucken 16/298, 16/200 und 16/288 vor.

In der folgenden Aussprache antworten Herr Rhein und Herr Popall auf die Fragen der Abgeordneten Müller und Dr. Garg, dass die Definition bestimmter Branchen problematisch sei und die Tarifparteien die kompetenten Partner seien, weshalb die Anwendung des Entsendegesetzes in einer Branche nicht von der Zustimmung der Tarifparteien abgekoppelt werden könne. Eine zeitlich befristete Ausweitung der Festsetzung von Mindestlöhnen für einige Branchen könne den Strukturwandel behindern. Eine glaubwürdige Befristung des Entsendegesetzes im Baugewerbe böte einen Anreiz, die notwendigen Anpassungsprozesse unter dem vorübergehenden Schutzschild der Mindestlöhne anzustoßen.

Auf die Frage bezüglich der Entwicklung des Arbeitsmarktes für Pflegekräfte führt Herr Popall aus, dass sich die Pflegeversicherung in den ersten zehn Jahren ihrer Existenz als Jobmotor erwiesen habe und allein im ambulanten Bereich bundesweit 220.000 Stellen geschaffen worden seien. In Schleswig-Holstein sei durch Firmengründungen eine Verschiebung vom kommunalen, gemeinnützigen hin zum gewerblichen Bereich zu verzeichnen. Diese Entwicklung sei auf Markt und Wettbewerb und nicht auf weitergehende Steuerung zurückzuführen. Das Pflegeversicherungsgesetz habe auch bezüglich der personellen Besetzung den entsprechenden Spielraum geboten; allerdings sollten die Startbedingungen für Arbeitnehmer, die sich selbstständig machen wollten, gerade im ambulanten Bereich verbessert werden.

Punkt 2 der Tagesordnung:

Bundratsinitiative für ein „Flughafen-Lübeck-Gesetz“

Antrag der Fraktion der FDP
Drucksache 16/221

(überwiesen am 2. September 2005 an den **Wirtschaftsausschuss**, den Umwelt- und Agrarausschuss und den Innen- und Rechtsausschuss)

hierzu: Umdruck 16/251

Der Wirtschaftsausschuss schließt sich mit den Stimmen von CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimme der FDP dem Votum des beteiligten Innen- und Rechtsausschusses an, dem Plenum des Landtages die Ablehnung der Vorlage zu empfehlen.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Für die Sitzungen im ersten Halbjahr 2006 vereinbaren die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses die im Umdruck 16/317 genannten Termine.

Der Vorsitzende, Abg. Arp, schließt die Sitzung um 15:20 Uhr.

gez. Hans-Jörn Arp

Vorsitzender

gez. Manfred Neil

Geschäfts- und Protokollführer

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/281**

An den Wirtschaftsausschuss

Stellungnahme der IHK-Vereinigung vom 6. Oktober 2005

Drucksache 16/20

Mindestlöhne würden die Situation am deutschen Arbeitsmarkt in jedem Fall nur **verschlimmern**. Ob unmittelbare Festschreibung eines gesetzlichen Mindestlohnes oder ein auf viele Branchen ausgedehntes Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG): Ein weiterer Anstieg der **Arbeitslosigkeit**, mehr **Schwarzarbeit** und weitere **Verlagerungen ins Ausland** wären die sichere Folge. Das wiederum führt zu **weniger Einnahmen bei Steuern und Sozialversicherungen** – ein Teufelskreis also. Ein gesetzlicher Mindestlohn bedeutet für die Unternehmen außerdem zusätzliche **Bürokratie** und Kosten. Ob sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer letztlich an den Mindestlohn halten, ist indessen gar nicht überprüfbar: Arbeitet der Beschäftigte bei unverändertem Einkommen nur ein oder zwei Stunden länger am Tag als vereinbart, ist der Stundenmindestlohn bereits Makulatur. Wirksam **kontrollieren** kann das **niemand**.

Besonders betroffen wäre der Arbeitsmarkt in den **neuen Bundesländern**. Dort liegen die tatsächlich gezahlten Löhne im Durchschnitt ein Fünftel unter dem Westniveau. Branchenbezogene Mindestlöhne würden damit insbesondere in Ostdeutschland die Arbeitskosten sprunghaft erhöhen – mit negativen Auswirkungen auf den dortigen Arbeitsmarkt. Insbesondere **Dienstleistungsbranchen** wären besonders betroffen, da gerade in diesen Bereichen die Tarifbindung gering ist.

Schließlich würden gerade **gering Qualifizierte** unter einem gesetzlichen Mindestlohn besonders leiden. Deren Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit liegt aber schon heute bei weit mehr als einem Drittel, in Westdeutschland sogar bei knapp 50 Prozent! Um deren Beschäftigungsperspektiven zu verbessern, braucht Deutschland einen **Niedriglohnssektor** aufgestockt um Mittel des Arbeitslosengeldes II sowie eine Senkung der hohen **Lohnzusatzkosten** – beispielsweise durch die Einführung von **Gesundheitsprämien** in der Kranken- und Pflegeversicherung. Mit Mindestlöhnen aber sind Hunderttausende weitere Arbeitslose vorprogrammiert, und die gemeinsam von SPD und Union verabschiedeten Ziele von **Hartz-IV** – insbesondere die **strengereren Zumutbarkeitskriterien** – würden schon nach wenigen Monaten **beerdigt**.

Aktuelle Probleme am Arbeitsmarkt haben ihre Ursache weder in der Dienstleistungsrichtlinie noch in fehlenden Vorschriften. Vielfach fehlt es mitunter schlicht an der **Überwachung bestehender Gesetze**. In den viel diskutierten Fleischer- und Fliesenlegerfällen geht es zum Beispiel teilweise um **illegale Arbeitnehmerüberlassung**, teilweise um **Scheinselbständigkeit**. Das sind Probleme, die – wenngleich auch das natürlich schwierig ist – ggf. durch bessere Kontrolle gelöst werden müssten, aber nicht durch gesetzliche Mindestlöhne. Auch Überlegungen zur besseren internationalen **Zusammenarbeit der Zollbehörden** im Kampf gegen Schwarzarbeit sind vor dem Hintergrund der Gesetzeslage **folgerichtig**.

Nachfolgend finden sich einige **Hintergrundinformationen** zum Thema. Der DIHK zeigt insbesondere auf, wieso die Diskussion um einen Niedriglohn im Rahmen des Dienstleistungsrichtlinienentwurfes an der Realität vorbeigeht. Darüber hinaus wird der **Unterschied** zwischen der Einführung eines **gesetzlichen Mindestlohnes** einerseits und der **Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** dargestellt. Beide Konzepte würden zu rechtlich verbindlichen Lohnuntergrenzen führen. Eine **Branchenlösung** im Rahmen einer Modifikation des AEntG wäre unter Umständen beschäftigungspolitisch noch **schädlicher**. Denn hier droht sogar noch die zusätzliche Gefahr, dass es zu einem Wettstreit der Branchen um den jeweils höchsten Mindestlohn kommt.

Hintergrundinformationen

Unberechtigte Kritik an der Dienstleistungsrichtlinie

Der Entwurf einer **Dienstleistungsrichtlinie** wird oftmals mit Argumenten abgelehnt, die nichts mit der Sache zu tun haben. Kritiker werfen der Dienstleistungsrichtlinie vor, sie führe zu einer Überschwemmung Deutschlands mit vor allem osteuropäischen Unternehmern, die mit niedrigeren Löhnen als hierzulande die Existenz deutscher Betriebe gefährden. Unsere Unternehmen seien dann nicht mehr wettbewerbsfähig, und es drohe ein weiterer Beschäftigungsabbau.

Diese **Vorwürfe** gehen aber am rechtlichen Kern **vorbei**. Denn der Dienstleistungsrichtlinienentwurf erfindet die **Dienstleistungsfreiheit** nicht neu, sie entspricht vielmehr bereits geltendem Recht. So ist es eine der **Grundfreiheiten** des europäischen Vertrages, dass Dienstleister sich vorübergehend in andere Staaten begeben, dort ihre Leistung zu ihren Bedingungen erbringen, um dann wieder nach Hause zu fahren. Diese Dienstleistungsfreiheit ist ein **Herzstück** der EU.

Die Dienstleistungsrichtlinie soll nun lediglich sicherstellen, dass Unternehmen tatsächlich **ohne Probleme** und **rechtliche Hürden** und ohne bisher schon unzulässige, aber in der Praxis trotzdem häufig vorkommenden Zulassungsverfahren **grenzüberschreitend** tätig werden können. Auch für deutsche Unternehmen liegt darin eine **Chance**. Deutsche Unternehmen sollen künftig also bei einer geplanten Dienstleistungserbringung im Ausland nicht daran scheitern, dass sie nicht rechtzeitig eine Vielzahl an von den ausländischen Behörden unzulässigerweise geforderten Dokumenten und Belegen liefern kann.

Auch die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** ist im EG-Vertrag verankert. 1997 wurde zur verträglichen Umsetzung der Freiheit, europaweit Arbeitnehmer zu entsenden, die **Arbeitnehmerentsenderichtlinie** geschaffen. Danach obliegt es den einzelnen Staaten, für ausländische Arbeitnehmer Mindestbedingungen wie beispielsweise einen Mindestlohn festzulegen. Deutschland hat diese Richtlinie alleine für die **Baubranche** und **bauähnlichen Branchen** umgesetzt.

Schon bisher wird indes **beklagt**, dass **inländische Branchen** durch europäische Niedriglohnkonkurrenz **unter Druck** geraten – zuletzt und ganz intensiv im Bereich der Schlachter. Bei einer genaueren Betrachtung hat die **öffentliche Kritik** unterschiedliche Gründe: Zum einen wird hier ein **generelles Unbehagen** angesichts eines **intensivierten Wettbewerbs** in bestimmten Wirtschaftsbereichen sichtbar. Zum anderen wird in manchen Fällen in der Tat gegen **bestehende Gesetze verstoßen**. In diesem Zusammenhang geht es teilweise um illegale Arbeitnehmerüberlassung, teilweise um Scheinselbständigkeit.

So ist es zum Beispiel vorstellbar, dass ein deutscher Arbeitnehmerüberlasser **illegal** polnische Arbeitnehmer verleiht. Ebenso ist denkbar, dass ein polnischer Fliesenleger in Polen eine Briefkastenfirma hat, um den Tatbestand der Selbständigkeit zu erfüllen. Denn dann kann er ganz frei in Deutschland seine Dienstleistung als selbständiger Unternehmer erbringen. Ist er aber im arbeitsrechtlichen Sinne weisungsgebundener und abhängiger Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens, liegt **Scheinselbständigkeit** vor.

Beide Probleme müssen allein durch bessere **Kontrolle** und **Anwendung bestehender Gesetze** gelöst werden, nicht aber durch gesetzlich Mindestlöhne oder eine Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes.

Gesetzlicher Mindestlohn

Hier wird durch den Gesetzgeber ein Lohn festgeschrieben, der generell **nicht unterschritten** werden darf. Problematisch daran ist, dass dies wohl ein verfassungsrechtlich bedenklicher **Eingriff in die Tarifautonomie** darstellt, da in Deutschland die Löhne durch die Tarifvertragsparteien ausgehandelt und festgelegt werden. Ein gesetzlicher Mindestlohn muss jedoch auch **überwacht** werden, was ein hohes Maß an **neuer Bürokratie** nach sich zöge. **Ausländische Erfahrungen** zeigen zudem, dass oft mit komplizierten **Ausnahmeregelungen** versucht wird, die negativen Folgen von Mindestlöhnen abzumildern – so zum Beispiel in Irland und den Niederlanden.

Bestenfalls ist ein gesetzlicher Mindestlohn so **niedrig**, dass er beschäftigungspolitisch **keinen Schaden** anrichtet. Da in Deutschland Gesetze aber erfahrungsgemäß „perfekt“ ausgestaltet werden, ist das Gegenteil zu befürchten. So gibt es bereits heute hierzulande Stimmen, die dafür plädieren, dass ein gesetzlicher Mindestlohn

deutlich oberhalb der – als zu niedrig empfundenen – **untersten Tarifgruppen** liegen müsse.

Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG)

Das **Arbeitnehmerentsendegesetz** besagt, dass die Rechtsnormen eines für **allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages** des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes zu Mindestentgeltsätzen (einschließlich der Überstundensätze) und zur Dauer des Erholungsurlaubs, zum Urlaubsentgelt oder zum zusätzlichen Urlaubsgeld auch auf ein Arbeitsverhältnis zwischen einem **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland** und seinem im **räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages** beschäftigten Arbeitnehmer **zwingend Anwendung** finden.

Sollte das AEntG auf andere Branchen ausgeweitet werden, setzt dies dort **allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge** voraus. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist einerseits in § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG), andererseits zusätzlich in § 1 Abs. 3a AEntG. Das Verfahren läuft **wie folgt**:

- Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung durch eine Tarifvertragspartei beim BMWA
- Zustimmung des Tarifausschusses (je drei Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer)
- Die tarifgebundenen Arbeitgeber müssen nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.
- Die Allgemeinverbindlicherklärung muss im öffentlichen Interesse geboten erscheinen. Es reicht nicht, wenn der Tarifpartner die Allgemeinverbindlichkeit lediglich wünscht, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen zu schaffen. Vielmehr ist ein besonderes Interesse erforderlich, um etwa die Unterminierung eines Tarifvertrages zu verhindern oder gleichmäßige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, soziale Mindestbedingungen zu erreichen oder die Gewährung von Teilurlaub zu unterbinden.
- Das BMWA muss den in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie den Parteien des Tarifvertrages und den obersten Arbeitsbehörden der Länder Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme geben.
- Erst dann ist eine Allgemeinverbindlicherklärung möglich.

Wenn die **Allgemeinverbindlicherklärung** zur **Behebung eines sozialen Notstandes** erforderlich erscheint, kann auf die Voraussetzung „öffentliches Interesse“ sowie auf die Erfüllung der obigen „50%-Klausel“ **verzichtet** werden. Das kann der Fall sein, wenn verhältnismäßig wenige Arbeitgeber tarifgebunden sind (z.B. Haus- und Landwirtschaft), aber die Arbeitsbedingungen unsozial erscheinen.

Zudem besteht seit 1999 eine „**Ministererlaubnis**“ für die **erleichterte Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung** im Bereich des Baugewerbes und der Seeschiffsassistenten (§ 1 Abs. 3a AEntG). Diesbezüglich hat das BMWA die Ermächtigung, durch **Rechtsverordnung** die Rechtsnormen des Tarifvertrages auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erstrecken. Eine **Ausweitung dieser Ministererlaubnis** wird **erwogen, um verfassungsrechtlichen Bedenken** hinsichtlich einer eventuellen Absenkung der „50%-Grenze“ **Rechnung zu tragen**.

Mit freundlichen Grüßen,

Ulrich Spitzer
Geschäftsbereichsleiter Standortpolitik

PS: Unternehmen brauchen Fachkräfte, junge Menschen Ausbildung!
Schaffen Sie zusätzliche Lehrstellen für die Zukunftsfähigkeit unserer Region. Wir helfen Ihnen.

Ich bin erreichbar:

IHK zu Flensburg
Heinrichstr. 28 - 34
24937 Flensburg
Tel.: (04 61) 806 - 159
Fax: (04 61) 806 - 259
E-Mail: spitzer@flensburg.ihk.de
www.ihk-flensburg.de



Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

**Stv. Hauptgeschäftsführer
und Pressesprecher**

Michael Thomas Fröhlich
Telefon (0 43 31) 14 20-43
Telefax (0 43 31) 14 20-50
E-Mail: fruehlich@uvschleswig-holstein.de

Rendsburg, 20.10.2005
Fr./Sz.

Stellungnahme

zum Antrag:

Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 16/20

<p>Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 16/296</p>

**Anhörung am 26.Oktober 2005, 10:00 Uhr
Schleswig-Holsteinischer Landtag,
Wirtschaftsausschuss und Sozialausschuss**

Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Die Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne und die Ausweitung des Entsendegesetzes würde sich in den verschiedensten Bereichen negativ auswirken und ist daher entschieden abzulehnen.

Solche Regelungen sind kontraproduktiv für den deutschen bzw. regionalen Arbeitsmarkt:

Die Ausdehnung des Entsendegesetzes mit der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne würde die neuen Zumutbarkeitsregelungen des Hartz IV-Gesetzes in das Gegenteil verkehren lassen, weil ein Arbeitsplatz nur noch zum gesetzlichen Tariflohn zumutbar wäre. Die seit dem 01.01.2005 für Arbeitslosengeld II-Bezieher geltenden Regelungen, dass ein Arbeitslosengeldempfänger einen Job auch dann annehmen muss, wenn er bis zu 20 Prozent unter seinem bisherigen Tariflohn bezahlt wird, würden glatt konterkariert.

Gesetzliche Mindestlöhne verhindern zudem die Entstehung von Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte und tragen nicht zum Abbau der momentanen hohen Arbeitslosigkeit bei. Denn der Einstieg von ungelerten Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und die Rückkehr von Arbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt werden erschwert, weil dann möglicherweise der Lohn die Wertschöpfung des Arbeitsplatzes übersteigt.

So sind zum Beispiel in der Metall- und Elektro-Industrie seit 1970 bereits rund 700.000 Arbeitsplätze für gering Qualifizierte verloren gegangen. Ein Trend, der sich nicht fortsetzen darf.

Außerdem würde die Ausdehnung des Mindestlohnes auf andere Branchen als die Baubranche zur Folge haben, dass die betroffenen Arbeitsplätze in erheblichen Umfang aus Deutschland verlagert werden. Denn zwangsläufig dürften höhere Mindestarbeitslöhne auch die Arbeitskosten erhöhen. Dies würde zudem eine Verdrängung in die Schwarzarbeit fördern.

Die Entwicklung in der Baubranche hat letztendlich gezeigt, dass die gut gemeinte Absicht Lohndumping zu unterbinden, nicht zu einer Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze, sondern zu einer Reduzierung der Beschäftigten geführt hat. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil der ausländischen Entsendearbeitnehmer nicht vermindert.

Auch würde die Erweiterung des Entsendegesetzes nicht das Problem der Beschäftigung von „(Schein-)Selbständigen“ aus den neuen Beitrittsstaaten unterbinden. Denn für diese würde das Arbeitnehmerentsendegesetz gerade nicht gelten. Gerade im Handwerk wird durch die Beauftragung von „Scheinselbständigen“ als Subunternehmer ein kostengünstiges Angebot der Unternehmer ermöglicht. Diesen Tendenzen gilt es entgegenzuwirken.

Die praktische Umsetzung einer Ausdehnung des Entsendegesetzes würde zudem einen erheblichen bürokratischen Aufwand entstehen lassen. Schon die Umsetzung des Entsendegesetzes im Bauhauptgewerbe offenbart Schwierigkeiten bei Kontrollprüfungen von Mindestlöhnen. Zusätzliche Bürokratie- bzw. Verwaltungskosten sind aber nicht hinnehmbar.

Des Weiteren ist die Ausweitung des Entsendegesetzes über die Baubranche hinaus auf alle Branchen verfassungsrechtlich äußerst bedenklich. Das verfassungsrechtlich garantierte staatsfreie Aushandeln der Arbeitsbedingungen würde beeinträchtigt und – soweit es in den einzelnen Branchen eine Tarifregelung gibt – liegt ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie vor. Die Tarifautonomie ist ein unverzichtbares Element der Sozialen Marktwirtschaft.

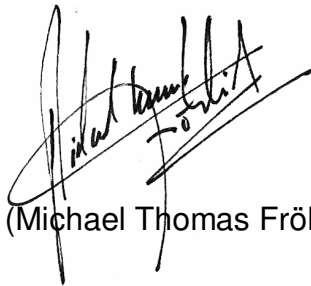
Die Allgemeinverbindlichkeit muss in dem durch Vertrags- und Koalitionsfreiheit geprägten Tarifsystem die Ausnahme bleiben. Mit der sogenannten Allgemeinverbindlicherklärung wird die Anwendung eines Tarifvertrages auch für Betriebe und Arbeitnehmer einer Branche gesetzlich zur Pflicht gemacht, die keiner Tarifbindung

unterliegen. Sie ist ein Eingriff in die Koalitionsfreiheit. So würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bewusst von ihrem Recht der negativen Koalitionsfreiheit Gebrauch gemacht haben, unter einen Tarifvertrag gezwungen werden, bei dessen Zustandekommen sie keine Einflussmöglichkeit gehabt haben.

Fazit:

Aus unserer Sicht sind branchenspezifische Mindestlöhne und eine Ausweitung des Entsendegesetzes weder notwendig, noch sinnvoll und im Übrigen rechtlich nicht unbedenklich. Daher lehnen wir den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN entschieden ab.

UV Nord – Vereinigung
der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig - Holstein e.V.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Thomas Fröhlich', written over a horizontal line.

(Michael Thomas Fröhlich)

Baugewerbeverband Schleswig-Holstein
Hopfenstrasse 2 e 24114 Kiel
Tel. 0431 / 53 54 70
Fax 0431 / 53 54 777

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Herrn Neil
Postfach 7121

24171 Kiel

14. Oktober 2005

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/284**

Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Sehr geehrter Herr Neil,

nachfolgend nehmen wir zu oben angegebenen Thema wie folgt Stellung und weisen darauf hin, dass die zentralen Aussagen durch unseren Zentralverband des Deutschen Baugewerbes zu einer entsprechenden Bundesdiskussion Anfang Mai vertreten wurden.

1.

Wir erwarten, dass eine Ausweitung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes negative Auswirkungen auf die Effizienz der Kontrolle der Einhaltung der Mindestlöhne im Baugewerbe haben würde. Die derzeitige personelle Ausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist in erster Linie auf die Prüfung des Mindestlohnes in unserem Wirtschaftszweig und darüber hinaus auf die Prüfung der Einhaltung der in § 7 AEntG erwähnten Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Bei gleich hoher Personalausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss das nach unserer Einschätzung zwangsläufig dazu führen, dass die Effektivität der Kontrollen in unserem Wirtschaftszweig zurückgehen wird, wenn auch die Einhaltung des Mindestlohnes in anderen Wirtschaftszweigen geprüft werden muss.

2.

Die Lohnfindung sollte in jedem Fall Betrieben, Unternehmen und / oder den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben. Lohnfindungsmechanismen können nur in Abhängigkeit der ggf. auf branchenspezifische Tatbestände zu abstrahierenden Grundsätze und immer in Anlehnung an die jeweilige Wirtschaftslage eines Betriebes / einer Branche gefunden werden. Anders als im Bereich der durch Fremdmittel gestützte Lohnersatzzahlungen muss der volle Lohn in einem Unternehmen erwirtschaftet werden.

Darüber hinaus bestünde ggf. die Gefahr, dass sozialversicherungsbezogene Grenzen ihrer Absicherungsfunktion nicht mehr gerecht werden können. Denn entweder wird der Mindestlohn unter diesen Grenzen in Abhängigkeit der Produktivität und der Wirtschaftlichkeit anzusetzen sein – dann wären die Sozialversicherungsgrenzen z. B. für das Arbeitslosengeld II zu hoch. Der Anreiz in diesen Berufen zu arbeiten, würde dann zwingend gegen Null tendieren, da die staatliche Unterstützung in jedem Fall einen höheren Anreiz bietet. Oder aber das Arbeitslosengeld, um bei diesem Beispiel zu bleiben, müsste so niedrig angesetzt werden, dass es seinerseits die soziale Sicherungsfunktion allenfalls noch rudimentär erfüllen könnte.

3.

Bereits heute sehen wir aus Sicht der Bauwirtschaft, dass der Mindestlohn, sowohl Ost als West, teilweise höher als andere Entlohnungsvereinbarungen aus anderen Branchen ist. So hat es immer Probleme zu artverwandten Branchen gegeben, bei denen z. B. der Facharbeiterlohn auf ähnlicher Höhe wie der Mindestlohn 2 West liegt.

Aber auch innerhalb der Bauwirtschaft selbst führen unterschiedliche Mindestlohngestaltungen bereits in hohem Maße für die Praxis zu schwierigen Kontrollfragen. Generalisierend lässt sich die Vermutung aufstellen, dass unterschiedliche Mindestlöhne innerhalb einer bzw. im weiteren Umfeld artverwandter Branchen zu „Seitwärtsbewegungen“ der Betriebe in dem Bemühen führen, jeweils den niedrigsten Mindestlohn als Ausgangsentlohnungsbasis für ihre betriebliche Lohngestaltung zu finden.

4.

Nicht verkannt werden darf die Tatsache, dass eine Aufweichung der Zugangsvoraussetzungen zu einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch für andere Branchen rechtliche Probleme nach sich zieht. Immerhin wird die Allgemeinverbindlichkeitserklärung mit Verordnungsrang in Kraft gesetzt. Das hierzu vorgeschriebene Verfahren darf aus rechtsstaatlichen Gründen nicht so vereinfacht werden, dass die Rechtsfolgenseite verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht mehr gerecht werden kann. Immerhin stellt eine derartige Entlohnungsvorgabe über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung einen direkten Eingriff sowohl in die privatautonome Gestaltungsfreiheit bei Arbeitsverträgen als auch einen Eingriff in die Errichtung und Ausübung eines Gewerbebetriebes dar.

5.

Richtig ist, dass die Diskussion um die EU-Dienstleistungsrichtlinie unter dem Stichwort „Herkunftslandprinzip“ ein erhebliches Gefährdungspotential für unsere Betriebe und Unternehmen darstellt. Denn ohne Sicherungsgrenzen würde das Hochpreisland Deutschland im direkten Vergleich zu den Löhnen und Gehältern anderer EU-Mitgliedsstaaten deutlich verlieren. Deshalb wird die EU-Dienstleistungsrichtlinie gerade zu diesem Stichwort nach unserem Kenntnisstand intensiv neu diskutiert. Hier zählen wir auf die politische Unterstützung, dass der Lohn weiterhin Vorrang hat und eine Inländerdiskriminierung vermieden wird.

6.

Das Bemühen um einheitliche Lohnfindungssysteme auf Lohneingangsebene wird, soweit es branchenspezifisch erfolgt, von uns unterstützt. Wir wären dankbar dafür, wenn auch unter Mitwirkung der politischen Parteien ein Konsens im Rahmen eines Mediationsverfahrens geschaffen würde, der auf der einen Seite eine einheitliche Definition der geringfügigen Beschäftigten auf der Lohneingangsebene erarbeitet, andererseits für z. B. die Bauwirtschaft und artverwandter Bereiche, wie GaLa-Bau, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, einen einheitlichen Mindestlohn, der darauf fußt, zumindest der Bandbreite nach finden würde. Die Umsetzung dieses Diskussions- und Mediationsprozesses muss unserer oben angeführten Diktion folgend jedoch von den Tarifvertragsparteien erfolgen.

7.

Wir sprechen uns ausdrücklich gegen Lösungen aus, wonach es Mindestlohnregelungen geben soll, wenn keine Gewerkschaften oder Verbände bestehen. Unter Verweis auf die bereits angeführten Argumente müssen Lohnfindungsmechanismen auf betrieblicher und / oder tarifvertraglicher Ebene erfolgen. Da bereits auf dieser Ebene erhebliche Probleme einheitlicher Lohnstandards beim Mindestlohn bestehen, ist eine weitere Ausweitung kontraproduktiv. Sie begegnet auch durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Das deutsche System kennt entweder die individuelle Lohnfindung im Bereich von Leistung und Gegenleistung. Dieses begrenzt durch Sittenwidrigkeitserwägungen. Die Rechtsprechung erlaubt hier Abweichungskorridore und lässt diese zu, wenn sie sachlich und entsprechend einem regionalen Lohngefüge begründet werden können. Andererseits können Löhne und Gehälter durch tarifvertragliche Vereinbarungen, die insoweit die individuellen arbeitsvertraglichen Möglichkeiten begrenzen, getroffen werden.

Auf diese Systematik setzt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf, schließt jedoch eindeutig unter Verweis auf rechtsstaatliche Voraussetzungen, individuelle arbeitsvertragliche Regelungen für einen Mindestlohn aus. Denn diese können kollektive Regelungen nicht ersetzen. Eine Alternative durch Betriebsvereinbarungen ist aus diese Gründen gleichfalls auszuschließen. Ein Vorstoß zur Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes müsste dementsprechend zwingend vorab klären, wie ohne Verbände und Gewerkschaften eine derartige verfassungsrechtlich zulässige Kollektivreglung gefunden werden soll.

8.

Wir würden es begrüßen, wenn die Auseinandersetzung um die Neuregelung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auch dazu führen würde, die Problematik der Subunternehmerverträge und der Verbesserung ihrer Kontrollmöglichkeiten auf der Basis des Bündnisses gegen Schwarzarbeit intensiv zu diskutieren.

Mit freundlichen Grüßen
BAUGEWERBEVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

gez. Georg Schareck
Hauptgeschäftsführer

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuß
Der Vorsitzende
Herrn Neil
Postfach 7127

24171 Kiel



Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/114

Ihre Nachricht
vom 13.07.2005

Ihr Zeichen
L 21

Ihr Gesprächspartner
Hr. Blöcker/ ste

Tag
2005-07-25

Mündliche Anhörung Mindestlöhne

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Neil,

herzlichen Dank für die Einladung zur mündlichen Anhörung zu Mindestlöhnen und der Ausweitung des Endsendegeetzes am 26.10.2005. Wunschgemäß möchten wir Ihnen im Vorwege zu der aktuellen Diskussion die Schwerpunkte unserer Stellungnahme mitteilen:

Die schleswig-holsteinische Bauwirtschaft begrüßt die Festlegung Tariflicher Mindestlöhne und möchten im Folgenden auf die volkswirtschaftlichen Vorteile verweisen:

1. Der tarifliche Mindestlohn hat den Strukturwandel nicht verhindert sondern den europäischen Wettbewerbsdruck deutlich abgefedert. Eine abgebremste Ausländerbeschäftigung hat den Arbeitsplatzabbau in der Bauwirtschaft deutlich verlangsamt.
2. Der tarifliche Mindestlohn hat nicht preistreibend gewirkt und es kam zu keiner Verdrängung inländischer Baunachfrage.
3. Beim Bau ist die Beschäftigung Standortgebunden. Die Mindestlöhne haben deshalb nicht zu einer Verlagerung von Produktionen ins Ausland geführt.
4. Eine explosionsartige Zunahme des Marktanteils ausländischer Niedriglohnunternehmen wurde deutlich verhindert.
5. Der tarifliche Mindestlohn ermöglicht den Anpassungsprozeß innerhalb der europäischen Länder und sichert bestehende Arbeitsplätze vor ausländischer Niedriglohnkonkurrenz.

Ohne die Mindestlöhne in der Bauwirtschaft würde das vorherrschende Lohnniveau osteuropäischer Länder voll auf den deutschen Markt durchschlagen. Mit einer kurzfristigen

Seite 1 von 2

Banken

Anpassung des Entgeldniveaus in Polen und anderen osteuropäischen Staaten von 4,00 € bis 2,00 € ist kurzfristig nicht zu denken. Für die schleswig-holsteinischen Bauunternehmen ist heute schon spürbar, dass es in den neuen Bundesländern ein anderes Lohnniveau gibt und damit diese Unternehmen in dem schleswig-holsteinischen Markt wettbewerbsfähiger sind als die einheimischen Betriebe. Die Anbieter mit dem geringsten Mittelohn erhalten in der Regel den Zuschlag; ohne die tariflichen Mindestlöhne würde es zu einem Unterbietungswettbewerb kommen und die Lohnspirale deutlich nach unten gehen. Soziale Verwerfungen wären die unabdingbare Folge.

Die schleswig-holsteinische Bauwirtschaft setzt sich daher für den Erhalt der Mindestlöhne und deren verstärkte Kontrolle ein. Einer Senkung des derzeitigen Mindestlohnes werden wir bei tariflichen Auseinandersetzung nicht im Wege stehen.

Zu unseren Argumenten legen wir in der Anlage die volkswirtschaftlichen Argumente des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie bei.

Mit freundlichen Grüßen

**BAUGESELLSCHAFT
CLAUS ALPEN mbH**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Alper', is written over the printed name of the company.

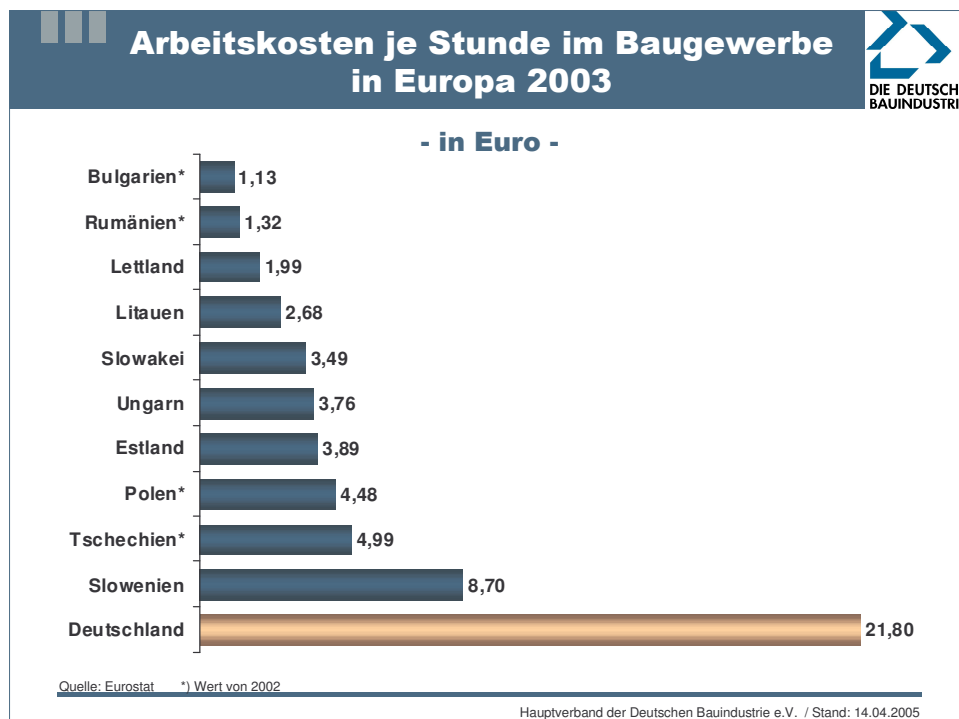
Volkswirtschaftliche Argumente für einen Mindestlohn in der standortgebundenen Bauwirtschaft

I. Grundsätzliche Vorbemerkungen

1. Der **Aufbau eines integrierten europäischen Wirtschafts- und Währungsraums** führt Volkswirtschaften unterschiedlichen

- Entwicklungsniveaus,
- Lohn- und Kapitalkostenniveaus und
- Produktivitätsniveaus

zusammen.



Es entsteht ein Integrationsraum, in dem der Marktmechanismus tendenziell auf den Abbau dieser Unterschiede hinwirkt. Dies bedeutet:

- einheitliche **Zinsen** auf dem europäischen Kapitalmarkt (inzwischen vollzogen),
- Einebnung der **Produktivitätsunterschiede** durch Know-how-Transfer im Rahmen von Produktionsverlagerungen,
- Abbau der **Lohnunterschiede** durch die Wanderung von Arbeitskräften bzw. die grenzüberschreitende Tätigkeit von Unternehmen.

Die dadurch ausgelösten Anpassungsprozesse würden im deutschen Baugewerbe ohne Abfederung zu folgenden Verwerfungen führen:

- dramatischer **Beschäftigungsabbau**, der sozialpolitisch nur schwer zu verkraften wäre,
- eine **Insolvenzwelle**, da die Unternehmen vor dem Hintergrund der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (Kosten für Abfindungen und Sozialpläne) diesen Beschäftigungsabbau kurzfristig nicht bewältigen könnten,
- **Verzicht auf Beschäftigungschancen**, da im Zuge der Insolvenzen auch wettbewerbsfähige Arbeitsplätze abgebaut würden und den Unternehmen die Möglichkeit zur Umstrukturierung in neue Märkte genommen würde.

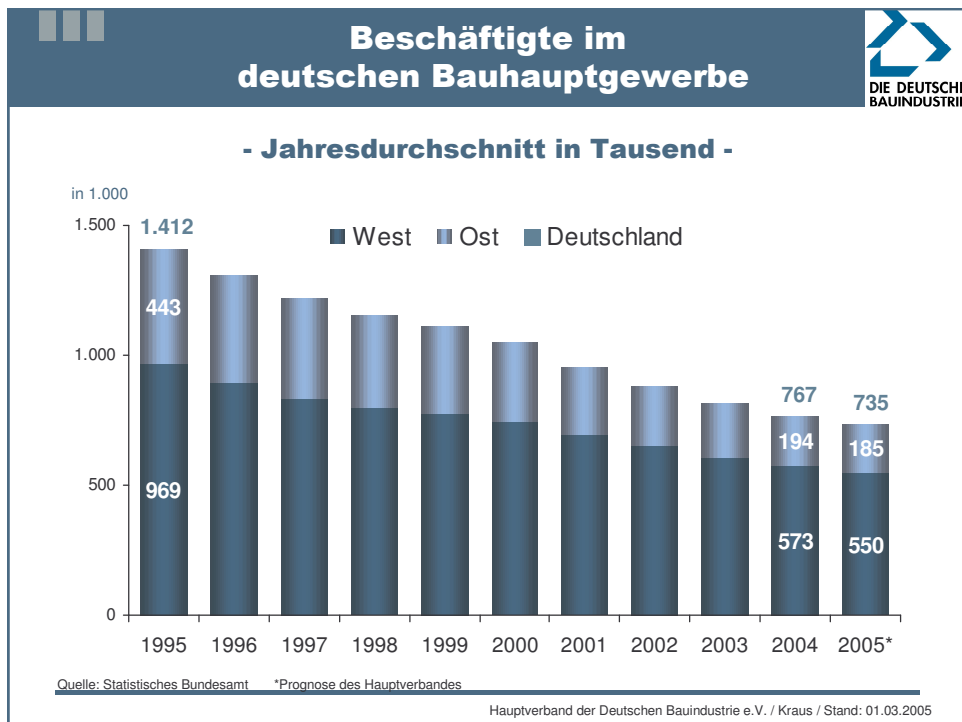
Der Hauptverband der deutschen Bauindustrie plädiert deshalb dafür, die vor dem Hintergrund der europäischen Einigung unvermeidbaren Anpassungsprozesse mit Hilfe von Übergangsregelungen und Mindestlohnregelungen abzufedern.

II. Argumente für den tariflichen Mindestlohn im deutschen Baugewerbe

Argument 1:

Der tarifliche Mindestlohn hat den Strukturwandel nicht verhindert. Er hat aber dazu beigetragen, den integrationsbedingten europäischen Wettbewerbsdruck deutlich abzufedern.

Zwischen 1995 und 2004 ist zwar die Zahl der Arbeitsplätze um 45% bzw. 650.000 zurückgegangen:



Dieser Rückgang ist jedoch nur zu einem geringen Teil auf die Niedriglohnkonkurrenz zurückzuführen, da gleichzeitig

- die **baugewerblichen Umsätze** im Bauhauptgewerbe in diesem Zeitraum um 30 % gesunken sind,
- die **Arbeitsproduktivität** – als Folge des technischen und arbeitsorganisatorischen Fortschritts – durchschnittlich um 1 % pro Jahr gestiegen ist.

Vereinfachend können von dem beschriebenen Beschäftigungsrückgang um 45 % etwa 30 Prozentpunkte auf die rückläufige Baunachfrage und weitere 10 Prozentpunkte auf die gestiegene Arbeitsproduktivität zurückgeführt werden.

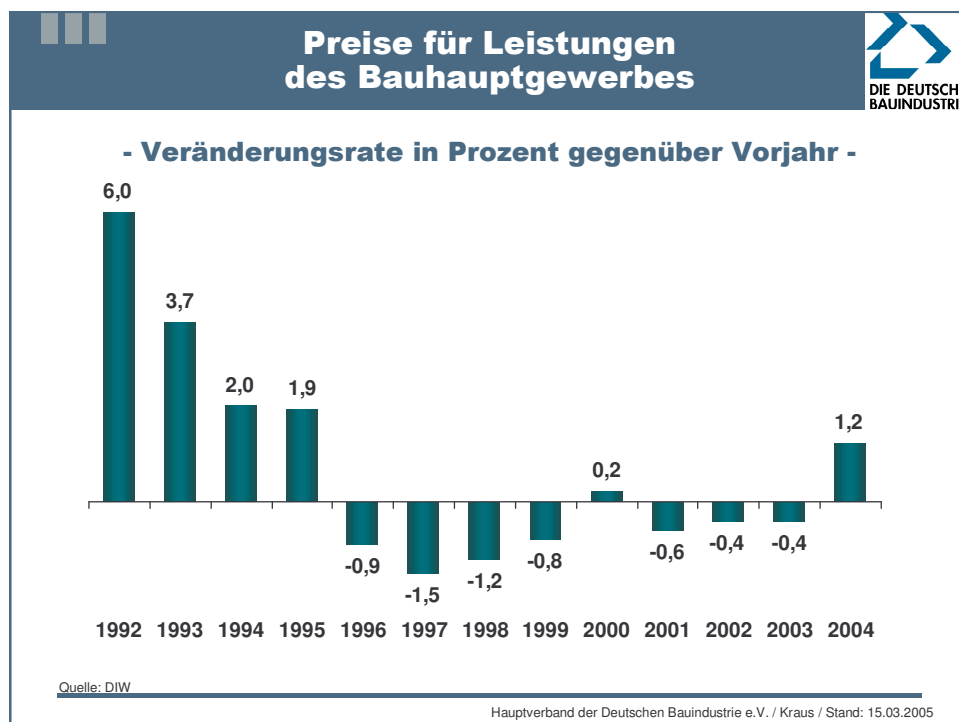
Allenfalls 5 Prozentpunkte sind der veränderten Arbeitsteilung im europäischen Binnenmarkt zuzurechnen.

Argument 2:

Die Mindestlöhne haben im Baubereich nicht zu einer Verdrängung von inländischer Baunachfrage geführt.

Die deutsche Bauindustrie leugnet nicht, dass Mindestlöhne sich bei einer so arbeitsintensiven Produktion wie im Baugewerbe in höheren Baupreisen niederschlagen können.

Die Mindestlöhne haben jedoch statistisch nachweisbar im Baugewerbe nicht zu einer Erhöhung der **Preise** beigetragen:



Mindestlöhne können zwar grundsätzlich, wenn sie zu Preiseffekten führen, Nachfrage verdrängen; der **Rückgang der Umsätze** im deutschen Bauhauptgewerbe ist jedoch nicht preisbedingt, sondern auf andere Faktoren zurückzuführen – und zwar:

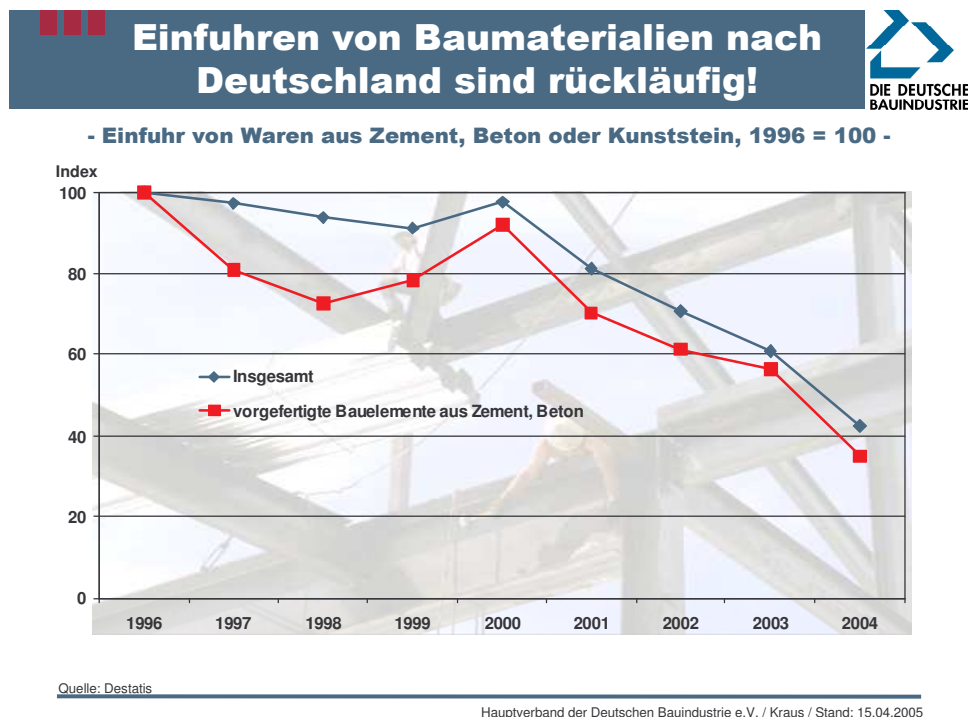
- im **Wohnungsbau**: Überproduktion in der ersten Hälfte der 90er Jahre, verlangsamer Abbau der Kapazitäten aufgrund demografischer Effekte in der zweiten Hälfte der 90er Jahre,
- im **Wirtschaftsbau**: Zusammenbruch des Gewerbeimmobilienbooms im Jahre 2002; Ausfall von Wirtschaftsbaunachfrage durch Verlagerung von Produktion des verarbeitenden Gewerbes an Niedriglohnstandorte im Ausland,
- im **öffentlichen Bau**: der öffentliche Investitionsstau, ausgelöst durch die Finanzierungs-krise der öffentlichen Gebietskörperschaften.

Argument 3:

Bauleistungen sind standortgebunden. Die Mindestlöhne haben deshalb im Baubereich nicht zu einer Verlagerung von Produktion ins Ausland geführt (Offshoring).

Die Verlagerung von Bauproduktion an Niedriglohnstandorte ist für die deutsche Bauwirtschaft weithin unrealistisch. Bauleistungen sind standortgebunden und müssen vor Ort erbracht werden.

Eine Ausnahme bildet theoretisch die Produktion von Fertigteilen, die an Niedriglohnstandorten für den deutschen Markt produziert werden könnten. Ein Blick in die Außenhandelsstatistik zeigt jedoch, dass die für diesen Fall zu erwartenden Importe statistisch nicht nachzuweisen sind. Ganz im Gegenteil: Die Einfuhr von Baumaterialien ist seit 1996 sogar noch stärker zurückgegangen als der Umsatz auf dem deutschen Baumarkt.

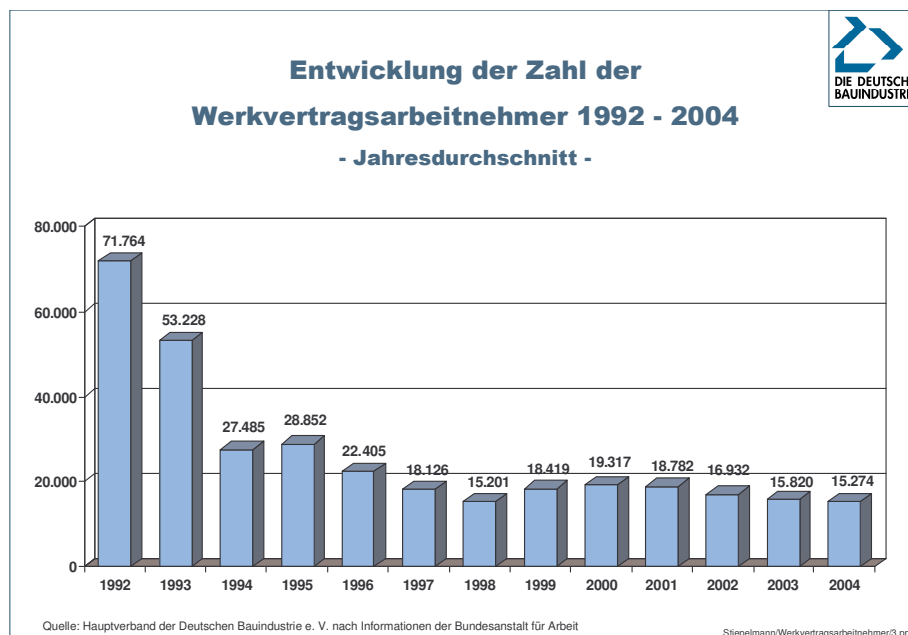


Mindestlöhne führen im Baugewerbe weder zur Verdrängung von Nachfrage noch zur Verlagerung von Produktion ins Ausland.

Argument 4:

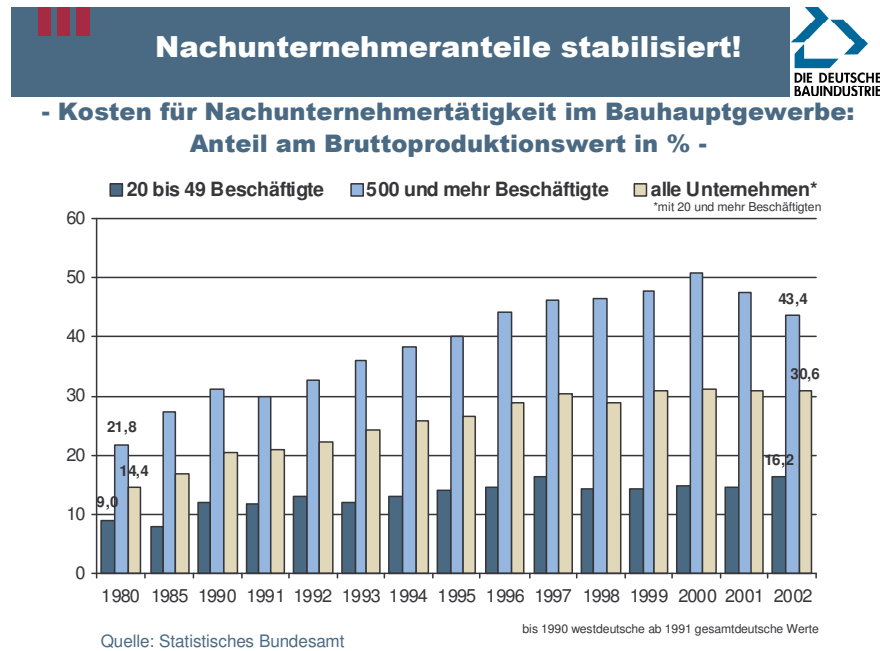
Eine weitere explosive Zunahme der Marktanteile ausländischer Niedriglohnunternehmen und damit eine entsprechende Zunahme von ausländischen Niedriglohnbeschäftigten konnte mit Hilfe des Mindestlohns abgewendet werden.

Wie die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, ist die Zahl der ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer (Kontingentarbeitnehmer auf der Grundlage zwischenstaatlicher Abkommen) stark zurückgegangen :



Ausländische Niedriglohnunternehmen, insbesondere aus den MOE-Staaten, waren also genauso, möglicherweise sogar stärker, von der nachlassenden Baukonjunktur betroffen wie inländische.

Ausländische Niedriglohnunternehmen sind auf dem deutschen Baumarkt fast ausschließlich als Nachunternehmer tätig. Für eine Stabilisierung des Marktanteils ausländischer Niedriglohnunternehmen am deutschen Baumarkt spricht deshalb auch, dass sich der Nachunternehmeranteil im deutschen Bauhauptgewerbe generell seit Einführung der Mindestlöhne stabilisiert hat:



Mindestlöhne haben die Marktanteile inländischer Unternehmen eher stabilisiert.

Argument 5:

Der tarifliche Mindestlohn hat der deutschen Bauwirtschaft eine Atempause im Strukturwandel verschafft! Die Unternehmen der deutschen Bauindustrie haben diese Chance zur Neupositionierung am europäischen Bauproduktmarkt genutzt. Der Prozess der Umstrukturierung ist jedoch noch lange nicht abgeschlossen.

Die deutsche Bauindustrie hat die ihr durch den Mindestlohn verschafften zeitlichen Spielräume dazu genutzt, sich im europäischen Binnenmarkt neu aufzustellen.

Dazu gehören:

- der Abschied vom „Alleskönner“, der keine spezifischen Produktivitätsvorteile auf einzelnen Märkten vorweisen kann (**Spezialisierungsstrategie**),
- die **Konzentration auf Bauleistungen**, die zum einen kapitalintensiver zum anderen mit höheren technischen Anspruch produziert werden,
- die Vermarktung der technischen Kompetenz auf den Weltmärkten (**Internationalisierung**),
- die Entwicklung von Angeboten, die neben der reinen Bauleistung **zusätzliche Dienstleistungen** rund um das Bauwerk umfassen.

Die deutsche Bauindustrie ist dabei, ihre Rolle in einem erweiterten europäischen Baumarkt neu zu bestimmen. Dazu gehört auch eine Umstrukturierung der Belegschaften:

- **mehr hochqualifiziertes gewerbliches Personal/gewerbliches Führungspersonal (Poliere),**
- **mehr Dienstleister auch im Bereich der Bauunterhaltung und des Facility-Managements,**
- **mehr Personal mit Zusatzqualifikationen im Bereich der Projektentwicklung, der Finanzierung, etc.**

Argument 6:

**Würde der Mindestlohn im deutschen Baugewerbe abgeschafft, würde der Struktur-
anpassungsprozess im deutschen Baugewerbe gestört. Weitere 250.000 Arbeitsplätze
insbesondere im gewerblichen Bereich wären akut in Gefahr.**

Bei einer Abschaffung des Mindestlohns für das deutsche Baugewerbe wäre mit einem weiteren deutlichen Beschäftigungsabbau zu rechnen.

Im Jahresdurchschnitt 2005 wird das deutsche Bauhauptgewerbe etwa 700.000 Beschäftigte (ohne Auszubildende) aufweisen. Davon sind etwa 350.000 Beschäftigte den kleineren Betrieben mit 1 - 19 Beschäftigten zuzuordnen, die aufgrund ihrer lokalen Ausrichtung sowie der Konzentration auf Bestandsmaßnahmen von der ausländischen Niedriglohnkonkurrenz nur in geringem Umfang betroffen sind.

Weitere etwa 100.000 Beschäftigte stehen aufgrund ihrer Qualifikation bzw. der spezialisierten und kapitalintensiven Fertigungsmethoden ihrer Unternehmen (vor allem im Tiefbau) ebenfalls nicht in Lohnkonkurrenz mit ausländischen Niedriglohnunternehmen.

Bei Wegfall des Mindestlohnes gerieten damit etwa 250.000 Arbeitsplätze zusätzlich in Gefahr.

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/294**



**Wirtschaftsverband
Handwerk
Schleswig-Holstein e.V.**

Rendsburger Landstr. 211 · 24113 Kiel
Tel. (04 31) 9 81 79-18 · Fax 9 38 77
e-mail: info@wvh-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Herrn Vorsitzenden H.-J. Arp, MdL
Postfach 71 21
24171 K i e l

Vorab per E-Mail

18. Oktober 2005
ri-kl

Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Sehr geehrter Herr Arp,
sehr geehrte Damen und Herren,

gern nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr, zu der wir unsererseits die Bewertungen und Einschätzungen unserer Mitgliedsorganisationen erfragt haben.

Grundsätzlich begrüßt die Handwerkerschaft jede zielgerichtete Maßnahme zur Bekämpfung von Schwarzarbeit.

Die Bekämpfung von Lohndumping, gerade vor dem Hintergrund der Dienstleistungsfreiheit innerhalb Europas, ist eine unbestreitbare Problematik.

Für eine branchenübergreifende Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sieht die Mehrheit unserer Mitglieder keine Notwendigkeit. Die generelle Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen ist weder eine zielgenaue Lösung noch würde sie sich auf Dauer bewähren.

Wir haben erhebliche Zweifel, ob die von der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN beabsichtigte Ausweitung des Entsendegesetzes das richtige Instrument darstellt. Der Antragsbegründung ist zu entnehmen, dass die vorgeschlagene Ergänzung des Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen von 1952 auch Mindestlöhne für die Branchen ermöglichen würde, in denen keine Gewerkschaften oder Verbände bestehen und keine entsprechende Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen die Arbeits- und Entgeltbedingungen regeln.

Genau dieses führt aber nach unserer Ansicht zu einer Schwächung der Tarifautonomie und damit zu einer nicht tragbaren Verstaatlichung.

Selbst diejenigen Handwerksorganisationen, die für eine Ausweitung branchenspezifischer Mindestlöhne sind, bezweifeln die Wirksamkeit dieser Maßnahme.

Bereits jetzt kann der für die Überprüfung zuständige Zoll nur Schwerpunktkontrollen bei größeren Bauvorhaben durchführen, die Vielzahl der kleinen und mittleren Bauvorhaben werden gar nicht überprüft.

Selbst die Befürworter der bisher kontrollpflichtigen Handwerke sehen bei einer Ausdehnung der Mindestlöhne Nachteile für ihre Gewerke, da nicht erwartet wird, dass in notwendigem Umfang zusätzlich Personal beim Zoll eingestellt werden kann.

Hinzu kommt, dass von ungleich größerer Bedeutung für das Handwerk der massive Zustrom von (Schein-) Selbständigen aus den EU-Beitrittsstaaten ist, die unter Ausnutzung der durch die Novellierung der Handwerksordnung für viele Handwerksberufe abgeschafften Meisterpflicht und der eingeschränkten Kontrollbefugnisse der Handwerkskammern in zahlreichen Handwerksberufen tätig werden.

Eine Ausweitung des Entsendegesetzes und die Einführung von Mindestlohnregelungen wäre für diese Problematik der Scheinselbständigkeit im Handwerk keine Lösung, da Selbständige, die grenzüberschreitend tätig werden, gar nicht unter diese Regelungen fallen.

Entsprechendes gilt für die Wettbewerbsverzerrungen durch die nicht wettbewerbsgerechte und systemfremde Selbständigkeitsform "Ich-AG" und hinsichtlich der "1 € Jobber".

Im Ergebnis lehnen wir den Gesetzentwurf als nicht zielführend ab.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Volkswirt Richter
(Geschäftsführer)

**Arbeitgeberverband
der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V.**

24768 Rendsburg
Jungfernstieg 25
Telefon 04331/1277-0

Stellungnahme

**des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein
e. V. zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen an den
schleswig-holsteinischen Landtag zum Thema**

„Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes“.

Die Landwirtschaft ist einer der durch die Osterweiterung der Europäischen Union und insbesondere die Globalisierung stark betroffenen Wirtschaftszweige. Durch die agrarpolitischen Beschlüsse auf europäischer Ebene werden die landwirtschaftlichen Betriebe dem Weltmarktwettbewerbsdruck ausgesetzt. Gleichzeitig ist durch die europäische Osterweiterung ein starkes Lohngefälle innerhalb der europäischen Union eingetreten, das mit zunehmender Modernisierung der Landwirtschaft in den osteuropäischen Beitrittsstaaten zu stärker werdenden Wettbewerbsverzerrungen innerhalb der Europäischen Union beiträgt.

Zugleich ist die Landwirtschaft ein Wirtschaftssektor, der sehr immobil ist und durch seine flächengebundene Produktion keine Auslagerung vornehmen kann. Es besteht in der Landwirtschaft also nicht die Gefahr, dass Arbeitsplätze aus Deutschland heraus exportiert werden, aber es besteht die Gefahr, dass aufgrund der im europäischen und internationalen Vergleich nicht mehr wettbewerbsfähigen Kostenstruktur Betriebsaufgaben erzwungen werden und dadurch Arbeitsplätze endgültig verloren gehen. Wer auf der einen Seite verlangt - und die alte rot-grüne Bundesregierung hat dies mit der Zustimmung zur Agrarreform getan -, dass der landwirtschaftliche Wirtschaftssektor sich dem Weltmarkt zu stellen hat, der kann auf der anderen Seite nicht alles daran setzen, national Maßnahmen zu erlassen, die die Betriebe dauerhaft auf der Kostenseite auf einem herausgehobenen Niveau festnageln. Internationale Wettbewerbsfähigkeit verlangt nach Möglichkeiten der Lohnanpassung. Ziel muss es doch sein, Personalabbau zu verhindern. Dafür ist aber Voraussetzung, dass Arbeit bezahlbar ist.

Dies gilt umso mehr, als auch Deutschland vor einer umfassenden Öffnung des Arbeitsmarktes auf europäischer Ebene steht. Eine Gestaltung dieses Weges in dem Sinne, dass die Bekämpfung von Lohndumping notwendig ist und wirksam angegangen werden sollte, ist sicherlich zu unterschreiben. Aber es muss darauf geachtet

werden, dass die Lösungsansätze nicht kontraproduktiv wirken und den Unternehmen weitere Steine in den Weg legen.

Grundsätzlich gelten diese Überlegungen auch hinsichtlich der Pläne, das Entsendegesetz auf alle Branchen zu erweitern. Wir sind der Meinung, dass eine Ausweitung des Entsendegesetzes mit vielen Problemen, Risiken und sogar rechtlichen Fragestellungen behaftet ist, so dass ein solches Gesetzesvorhaben von uns sehr kritisch beurteilt wird. Dabei muss durch die Landwirtschaft darauf hingewiesen werden, dass ein solcher Schritt kein Allheilmittel für die schwierigen Probleme am Arbeitsmarkt in Deutschland darstellt, insbesondere, weil z. B. selbständige Tätigkeiten darüber nicht erfasst werden. Gerade im landwirtschaftlichen Bereich aber gibt es viele Unternehmen (Lohnarbeiten), in denen allein der Betriebsinhaber die Aufträge abwickelt. Ein polnischer Lohnunternehmer, der alleine arbeitet, wäre z. B. von den angedachten Regelungen nicht erfasst. Bei allem guten Willen ist deshalb auch immer eine Aufwand-Nutzen-Analyse zu erstellen. Deshalb darf auf gar keinen Fall eine Änderung mit einer Ausweitung des bürokratischen Aufwandes einhergehen.

Dennoch verschließen wir uns nicht grundsätzlich einer Ausweitung des Entsendegesetzes, wenn die Tarifautonomie gewahrt bleibt. Dies ist für uns eine Kernforderung. Konkret bedeutet dies, dass eine Ausweitung aber nur unter der Voraussetzung für uns in Betracht kommt, dass eine Beteiligung der Koalitionen sichergestellt ist, dass also beide Tarifvertragsparteien sich in dieser Hinsicht verständigen. Nur dann kann eine entsprechende Änderung akzeptabel erscheinen.

Dies bedeutet aber auch, dass das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht in dem Sinne vereinfacht werden kann, dass der Antrag nur einer Tarifseite ausreichend ist. Damit wird gerade das die Verhandlungen kennzeichnende grundsätzliche Gleichgewicht der Vertragsparteien in nicht akzeptabler Weise gestört und hebt die Tarifautonomie aus. Eine solche „Erleichterung muss auch auf Bedenken in Bezug auf die im Grundgesetz festgehaltene Koalitionsfreiheit stoßen (Art. 9 Abs. 3 GG). Eine Aufweichung in diesem Punkt ist für uns nicht hinnehmbar.

Gesetzliche Mindestlöhne werden von uns abgelehnt. Gesetzlich bestimmte branchenspezifische Mindestlöhne zerstören die Tarifautonomie. Die Tarifautonomie aber hat sich in den letzten 50 Jahren hervorragend bewährt und muss nach unserer Auffassung unbedingt erhalten bleiben. Gerade in jüngster Zeit haben Tarifvertragsparteien in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen in beeindruckender Weise gezeigt, wie verantwortungsvoll sie in schwierigen Situationen zu handeln wissen und wie auch notwendige Lohnabsenkungen möglich wurden. Ein solch flexibles System eigenverantwortlichen Handelns darf nicht durch ein System unflexibler und bürokratischer Mindestlohnbestimmungen ersetzt werden.

Abschließend müssen wir feststellen, dass wir Plänen nach einer Ausweitung des Entsendegesetzes sehr kritisch gegenüberstehen, weil wir große Sorgen haben, dass ein entsprechendes Vorhaben die Tarifautonomie aushebelt und die Koalitionsfreiheit verletzt.

des Entsendegesetzes mit vielen Problemen, Risiken und sogar rechtlichen Fragestellungen behaftet ist, so dass ein solches Gesetzesvorhaben von uns sehr kritisch beurteilt wird. Dabei muss durch die Landwirtschaft darauf hingewiesen werden, dass ein solcher Schritt kein Allheilmittel für die schwierigen Probleme am Arbeitsmarkt in

Deutschland darstellt, insbesondere, weil z. B. selbständige Tätigkeiten darüber nicht erfasst werden. Gerade im landwirtschaftlichen Bereich aber gibt es viele Unternehmen (Lohnarbeiten), in denen allein der Betriebsinhaber die Aufträge abwickelt. Ein polnischer Lohnunternehmer, der alleine arbeitet, wäre z. B. von den angedachten Regelungen nicht erfasst. Bei allem guten Willen ist deshalb auch immer eine Aufwand-Nutzen-Analyse zu erstellen. Deshalb darf auf gar keinen Fall eine Änderung mit einer Ausweitung des bürokratischen Aufwandes einhergehen.

Dennoch verschließen wir uns nicht grundsätzlich einer Ausweitung des Entsendegesetzes, wenn die Tarifautonomie gewahrt bleibt. Dies ist für uns eine Kernforderung. Konkret bedeutet dies, dass eine Ausweitung aber nur unter der Voraussetzung für uns in Betracht kommt, dass eine Beteiligung der Koalitionen sichergestellt ist, dass also beide Tarifvertragsparteien sich in dieser Hinsicht verständigen. Nur dann kann eine entsprechende Änderung akzeptabel erscheinen.

Dies bedeutet aber auch, dass das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht in dem Sinne vereinfacht werden kann, dass der Antrag nur einer Tarifseite ausreichend ist. Damit wird gerade das die Verhandlungen kennzeichnende grundsätzliche Gleichgewicht der Vertragsparteien in nicht akzeptabler Weise gestört und hebt die Tarifautonomie aus. Eine solche „Erleichterung muss auch auf Bedenken in Bezug auf die im Grundgesetz festgehaltene Koalitionsfreiheit stoßen (Art. 9 Abs. 3 GG). Eine Aufweichung in diesem Punkt ist für uns nicht hinnehmbar.

Gesetzliche Mindestlöhne werden von uns abgelehnt. Gesetzlich bestimmte branchenspezifische Mindestlöhne zerstören die Tarifautonomie. Die Tarifautonomie aber hat sich in den letzten 50 Jahren hervorragend bewährt und muss nach unserer Auffassung unbedingt erhalten bleiben. Gerade in jüngster Zeit haben Tarifvertragsparteien in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen in beeindruckender Weise gezeigt, wie verantwortungsvoll sie in schwierigen Situationen zu handeln wissen und wie auch notwendige Lohnabsenkungen möglich wurden. Ein solch flexibles System eigenverantwortlichen Handelns darf nicht durch ein System unflexibler und bürokratischer Mindestlohnbestimmungen ersetzt werden.

Abschließend müssen wir feststellen, dass wir Plänen nach einer Ausweitung des Entsendegesetzes sehr kritisch gegenüberstehen, weil wir große Sorgen haben, dass ein entsprechendes Vorhaben die Tarifautonomie aushebelt und die Koalitionsfreiheit verletzt.

18. Oktober 2005

**Anhörung des Wirtschaftsausschusses und des Sozialausschusses zum Thema
„Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes“ am 26.
Oktober 2005**

hier: Kurze Stellungnahme des DGB Bezirk Nord

Nach Angaben des IAB gab es im Juli 2005 in Deutschland 4,86 Millionen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland. Es existiert also bereits ein ausgeprägter Niedriglohnsektor.

Selbst Arbeit schützt nicht mehr vor Armut. Von den 34 Millionen Beschäftigten arbeitet jeder fünfte für weniger als 75 % des Durchschnittseinkommens. 2,5 Millionen verdienen nicht einmal die Hälfte des Durchschnittseinkommens. Während der Niedriglohnsektor in den vergangenen Jahren zugelegt hat, sank die Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften räumen der Tarifautonomie absolute Priorität ein und deshalb stehen für uns Tarifverträge an erster Stelle, um Beschäftigte vor Lohndumping zu schützen.

Da aber die Erfahrung zeigt, dass Tarifvereinbarungen nicht immer vor niedrigen Löhnen schützen, spricht sich der DGB für eine Ausweitung des in der Baubranche geltenden **Entsendegesetzes** aus, weil es dadurch den Tarifparteien ermöglicht wird, Mindeststandards zu vereinbaren, die für alle in Deutschland arbeitenden in- und ausländischen Firmen und deren Beschäftigte gelten. Diese Mindeststandards werden dann gesetzlich für die ganze Branche fest geschrieben. Der Charme dieser Lösung liegt darin, dass die Tarifparteien und nicht der Gesetzgeber die Mindestlöhne vereinbaren und dass die branchenbezogene Regelung ein differenziertes Niveau unterer Arbeitseinkommen fest schreibt. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Mehrheit der Arbeitgeber im gewünschten Geltungsbereich des Mindestlohnes tarifgebunden sind.

Erst **an dritter Stelle** sollen nach unserer Auffassung **gesetzliche Mindestlöhne** stehen und zwar dann, wenn die Ausweitung des Entsendegesetzes an seine Grenzen stößt. Die gesetzlichen Mindestlöhne werden mit den Tarifparteien verhandelt; die Untergrenze sollte bei einem Stundenlohn von 7,50 € liegen.

Nach unserer Auffassung muss **Vollerwerbsarbeit eine eigenständige Existenzsicherung** ermöglichen. Niedrige Arbeitseinkommen werden inzwischen auch in Deutschland als ein soziales Problem wahrgenommen und sind nicht mehr auf die USA mit ihrem working poor – Problem beschränkt. Lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit, jahrelange Netto-Realeinkommensverluste, verschlechterte sozial- und arbeitsrechtliche Bedingungen (u.a. Hartz IV) und nicht zuletzt die Öffnung der vorher national verfassten Arbeitsmärkte im Rahmen der europäischen Integration haben zum Druck auf die Einkommen und zur

Ausdifferenzierung der Niedrigeinkommen beigetragen. Die Zumutbarkeitsregelung bei Hartz IV, wo die Absenkung der Löhne nur durch die **Sittenwidrigkeit** begrenzt wird, zeigt die Notwendigkeit auf, zu Mindestlohnregelungen zu kommen. Es ist zu befürchten, dass regulär Beschäftigte und Bezahlte vermehrt in Konkurrenz zu arbeitsverpflichteten Langzeitarbeitslosen treten müssen und Langzeitarbeitslose massiv gedrängt werden, auch äußerst schlecht bezahlte Arbeit annehmen zu müssen. Nachdem in den vergangenen Jahren schon der Qualifikationsschutz abgebaut wurde, gehört jetzt auch der Einkommensschutz der Vergangenheit an.

Die Forderungen nach einer Schaffung eines staatlich geförderten Niedriglohnssektors blenden völlig aus, dass ein solcher de facto längst existiert. Deshalb empfinden die in diesem Bereich Tätigen diese Forderungen auch als zynisch. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat in einem Forschungsauftrag des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einkommenssituation dokumentiert, dass extrem niedrige Löhne aufgrund der markt- und machtpolitischen Lage sogar in Tarifverträgen vorgesehen sind (Hilfsarbeiter Landwirtschaft 4,68 € Stundenlohn; Wach- und Kontrollpersonal 4,32 €; ungelernete Brandenburger Verkäuferin 4,98 €).

In vielen Staaten **Europas** existieren gesetzlich festgelegte Mindestlöhne ohne dass es zum wirtschaftlichen Untergang in diesen Ländern kam.

Da in Großbritannien erst 1999 Mindestlöhne eingeführt wurden und dort ebenfalls durch die Gegner einer solchen Regelung massive Beschäftigungsverluste bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns voraus sagten, ist diese Diskussion für Deutschland besonders interessant. Während der gesetzliche Mindestlohn dort zwischen 1999 und 2004 von 3,60 auf 4,85 britische Pfund erhöht wurde, sank die Arbeitslosenquote von 6,2 auf 4,7 % und die Löhne stiegen stärker als in Deutschland. Es gibt keinen wissenschaftlich bewiesenen Zusammenhang zwischen der Festlegung von Mindestlöhnen und Beschäftigung, was allerdings im Umkehrschluss auch nicht heißen kann, dass Mindestlöhne nun beliebig hoch sein könnten. Die USA und die Niederlande haben bei bestehenden gesetzlichen Mindestlöhnen Beschäftigungsrekorde erreicht.

Bei der Einführung und Festlegung von Mindestlöhnen geht es nicht nur um die Frage des „Ob“ sondern auch um die des „**Wieviel**“. Ein gesetzlicher Mindestlohn, der sich an dem bisherigen tariflichen Minimum orientiert und es nicht unterläuft, könnte dem längst existierenden wie auch dem oft geforderten zusätzlichen Niedriglohnsektor tatsächlich eine untere Grenze setzen. Damit wäre zugleich eine Lohnuntergrenze festgelegt, den Arbeitslose als zumutbar akzeptieren müssten. Eindeutig abzulehnen wäre ein gesetzlicher Mindestlohn, der unterhalb des heutigen tariflichen Mindestentgeltlevels liegen würde. Dies könnte politisch missbraucht werden, um weiteren Druck auf die Löhne auszuüben und zu einer Absenkung des Tarifgefüges zu kommen.

Helmut Uder
Abteilungsleiter

und erhebliche Schmutzkonkurrenz - um nur einige der Parameter zu nennen -, der Druck auf Lohnniveau, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sowie Tarifverträge weiter zunehmen wird.

Allerdings befürchten wir für den Fall der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, der für alle Branchen denselben absehbar sehr niedrigen Standard festsetzen würde, ein Abrutschen der darüber liegenden Löhne und Mindestlöhne auf das Niveau dieses gesetzlichen Mindestlohns. Ein so niedriger Lohn, der unterhalb eines Existenz sichernden Arbeitseinkommens läge, wäre eher Kosmetik. Er könnte zur Rechtfertigung dafür herangezogen werden, über weitere Deregulierung die Ausweitung des Niedriglohnsektor umso schneller voranzutreiben: Schließlich gäbe es ja eine untere Grenze.

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

Das dafür benötigte Instrumentarium liegt bereits vor. Nach § 1 Abs. 3a Arbeitnehmer-Entsendegesetz können Tarifverträge über die Mindestentgeltgesetze, die Überstundensätze und über den Urlaub (Dauer- und Entgelt sowie Urlaubskassenverfahren) für die Bauwirtschaft und die Seeschiffahrtsassistenten durch Rechtsverordnung für international zwingend erklärt werden. Dabei ist nicht wie bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung erforderlich, dass 50 Prozent der erfassten Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sein müssen und der Tarifausschuss der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zugestimmt hat. Die rein ideologisch motivierte Blockade der BDA gegen alle allgemeinverbindlichen Tarife kann damit nicht greifen.

Die Ausweitung des Arbeitnehmer -Entsendegesetzes 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 schlagen wir ein zweistufiges Vorgehen vor:

Als erster Schritt sollte die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für andere Branchen mit entsprechendem zeitlichem Vorlauf erfolgen, um Mindeststandards für die verschiedenen Branchen zu verhandeln und allgemeinverbindlich festzulegen.

Im nächsten Schritt (allerdings mit deutlichem zeitlichem Abstand, um erst eine Vereinbarung der Mindeststandards in vielen Branchen zu ermöglichen) sollte dort, wo keine Tarifverträge existieren, eine Mindestabsicherung auf gesetzlichem Weg herbeigeführt werden. Mögliche Instrumente sind 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.

Unsere Forderung an alle Parteien ist also, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in diesem Sinne für alle anderen Branchen zu öffnen. Die EU-Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) bietet für einen solchen Schritt mit Art. 3 Abs 10 die europarechtliche Grundlage.

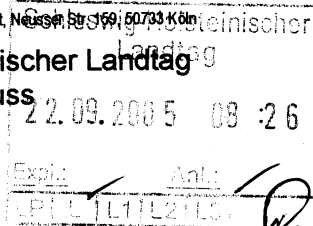
Mit freundlichem Gruß

gez. Jürgen Lau
Regionalsekretär
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Region Nord

**Abteilung Finanzkontrolle
Schwarzarbeit
bei der Oberfinanzdirektion Köln**



POSTANSCHRIFT Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Neusser Str. 159, 50733 Köln
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Postfach 7121
24171 Kiel



DIENSTGEBÄUDE Neusser Str. 159, 50733 Köln
BEARBEITUNG Herr Carsten
TEL +49 (0) 221 37993 - 0
DURCHWAHL +49 (0) 221 37993 - 418
FAX +49 (0) 221 37993 - 701 und 37993-702
E-MAIL poststelle@abt-fks.bfinv.de
KERNZEITEN MO - DO 08:45 - 14:45
FR 08:00 - 14:00
DATUM 16.09.2005

BETREFF **Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Arbeitnehmer-
Entsendegesetzes (AEntG)
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN an den Schleswig-Holsteinischen
Landtag vom 24.04.2005;
Mündliche Anhörung am 26.10.2005**

BEZUG Ihr Schreiben vom 13. Juli 2005

ANLAGEN

GZ **SV 3000 - 79/05 - F 421** (bei Antwort bitte angeben)

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 16 / 250

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Hauptzollamt Kiel hat mir Ihre Einladung zur Teilnahme an der mündlichen Anhörung am 26.10.2005 zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des AEntG zuständigkeitshalber übersandt.

Die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln ist bundesweit zuständig für Fragen der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. In fachlicher Sicht ist sie vorgesetzte Dienststelle der Sachgebiete in den Hauptzollämtern, die Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpfen.

Für die Abteilung wird Herr Leitender Regierungsdirektor Peter Rack bei der mündlichen Anhörung eine Stellungnahme abgeben.

Gestatten Sie mir zunächst, die Regelungen des AEntG in seiner derzeitigen Fassung darzustellen:

Das AEntG schreibt Mindestarbeitsbedingungen vor, auf deren Einhaltung inländische wie entsandte ausländische Arbeitnehmer Anspruch haben. Im Einzelnen sind dies:

- der Mindestlohn einschließlich der Überstundensätze
- die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt und ein zusätzliches Urlaubsgeld

Voraussetzung ist, dass sie Gegenstand eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages sind.

Derzeit ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie die Seeschiffahrtsassistenten beschränkt. Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Sinne des AEntG bestehen derzeit im Bauhauptgewerbe, im Maler- und Lackierer- sowie im Dachdeckerhandwerk.

Um die Überwachung der Einhaltung dieser zwingenden Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, sind die Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, in einer Meldung verschiedene, für eine Prüfung wesentliche Angaben zu machen, wie zum Beispiel zu Beginn und Dauer der Beschäftigung, zum Arbeitsort oder darüber, welche Arbeitnehmer sie zur Erbringung von Bauleistungen nach Deutschland entsenden. Die Unternehmen müssen bestimmte Unterlagen im Inland bereithalten und Stundenaufzeichnungen führen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist berechtigt, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu prüfen und zu diesem Zweck u.a. Geschäftsräume und Baustellen zu betreten. Arbeitgeber, Auftraggeber, Arbeitnehmer und Dritte sind verpflichtet, an den Prüfungen mitzuwirken und Auskünfte zu erteilen.

Ausländische Arbeitgeber des Baugewerbes sind, soweit sie nicht bereits in ihrem Heimatland verpflichtet sind, Beiträge zu einer Urlaubskasse zu entrichten, und diese auch tatsächlich zahlen, beitragspflichtig zur SOKA-BAU, der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der deutschen Bauwirtschaft.

Darüber hinaus schreibt das AEntG die zwingende Anwendung von nationalen Regelungen u.a. des Gesundheits- und Jugendschutzes, der Arbeitssicherheit sowie der Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften in jedem Entsendefall und in allen Branchen vor.

Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des AEntG auf andere Branchen wird begrüßt, da dies zu fairen Arbeitsbedingungen sowohl für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer als auch für die durch Sozial- und Lohndumping bedrohten inländischen Arbeitnehmer führen wird. Wie notwendig dies ist, zeigen beispielsweise die im März dieses Jahres durchgeführten bundesweiten Prüfungen von 431 Betrieben der fleischverarbeitenden Industrie. Dabei wurden bisher 186 Fälle mit Verdacht auf Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aufgedeckt. Ich gehe davon aus, dass sich die Zahl im Zuge der weiteren Ermittlungen noch erhöhen wird. Diese Zahlen zeigen die Notwendigkeit, illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit zu bekämpfen.

Zurzeit ist allerdings – nach Auskunft des BMWA – lediglich im Bereich der Gebäudereiniger die Grundvoraussetzung des Vorliegens einer bundesweit einheitlichen Tarifstruktur gegeben, so dass auf Antrag der Tarifvertragsparteien dieses Gewerbe in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes fallen könnte. Ob und wann die Voraussetzungen bei anderen Branchen vorliegen, ist derzeit nicht einschätzbar.

Der Nachweis von Verstößen gegen das AEntG ist für die Verfolgungsbehörden zum Teil mit Schwierigkeiten behaftet, da die von den Unternehmen bei den Prüfungen vorgelegten Unterlagen oft so manipuliert werden, dass der Eindruck entsteht, die gesetzlichen Vorschriften seien eingehalten worden. Die Arbeitnehmer bestätigen aus Angst um ihren Arbeitsplatz oftmals die unrichtigen Angaben. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Angaben zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Nur durch sehr arbeits- und zeitintensive Ermitt-

lungen kann der Beweis von Verstößen gegen das AEntG erbracht werden. Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen ist auch durch die Einführung von unterschiedlichen Mindestlöhnen für Helfer und ausgebildete Arbeitnehmer erschwert worden. Denn es ist nicht nur zu prüfen, welche Arbeiten das Unternehmen als Ganzes arbeitszeitlich überwiegend ausführt, sondern auch, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer arbeitszeitlich überwiegend ausübt. Dabei kann nicht allein die Arbeit zugrunde gelegt werden, bei der er angetroffen worden ist, sondern es ist vielmehr auf diejenige im laufenden Kalenderjahr abzustellen, wobei für die Zukunft stets eine Prognoseentscheidung zu treffen ist.

Durch die Erweiterung des AEntG auch auf andere Branchen würde erstmalig die Möglichkeit eröffnet, Lohndumping durch entsandte ausländische Arbeitnehmer umfassender zu überprüfen und zu bekämpfen. Die strafrechtliche Norm des Lohnwuchers, § 291 StGB, und die zivilrechtlichen Regelungen der §§ 134, 138 BGB haben sich hierzu als unzureichend erwiesen. Die Erweiterung des AEntG auf andere Branchen wird für die Prüfungen der Zollverwaltung den Aufgabenkreis erweitern. Der Umfang ist jedoch derzeit nicht näher zu beziffern, da nicht absehbar ist, für welche Branchen entsprechende Tarifverträge geschlossen werden und wie viele Unternehmen wie viele Arbeitnehmer entsenden werden. Zudem sind auch inländische Unternehmen dann nicht nur nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, sondern in größerem Maße als bisher auch hinsichtlich der Bestimmungen des AEntG zu überprüfen.

Die wegen Verstöße gegen das AEntG verhängten Geldbußen werden teilweise von den Gerichten als zu hoch angesehen und im Urteil reduziert. Dabei wird möglicherweise nicht beachtet, dass der Gesetzgeber sie als besonders schwere Ordnungswidrigkeiten ansieht, wie die angedrohte Höchstgeldbuße von 500.000,- Euro zeigt.

Große Schwierigkeiten bereitet die Vollstreckung von Bußgeldentscheidungen im Ausland, die bei Verstößen gegen das AEntG nur in Österreich zulässig ist. Dieses Problem tritt zwar auch bei anderen Ordnungswidrigkeiten auf, bei Bußgeldern nach dem AEntG ist der Anteil ausländischer Betroffener jedoch höher. Eine wirksame Bekämpfung von Verstößen gegen das AEntG macht eine Vollstreckung von Bußgeldern im Ausland zwingend erforderlich.

Der Entwurf des AEntG-Änderungsgesetzes sieht vor, dass das BMWA im Einvernehmen mit dem BMF eine Rechtsverordnung erlassen kann, in der geregelt wird, dass und auf welche Weise Meldungen elektronisch übermittelt werden können. Dies bedeutet eine Erleichterung sowohl für ausländischen Arbeitgeber als auch für die Meldestelle nach dem AEntG.

Des Weiteren soll die Rechtsverordnung dazu ermächtigen, Regelungen zu treffen, unter welchen Voraussetzungen Änderungsmeldungen entfallen und vom Standardmodell der Meldepflicht abweichende Bestimmungen getroffen werden können. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Entbürokratisierung des Meldeverfahrens.

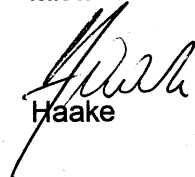
Letztlich sieht der Entwurf eine Vereinfachung des Meldeverfahrens im Falle der Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland vor. Während der Verleiher nach geltendem Recht die erste Meldung stets selbst machen muss und lediglich die Meldepflicht für nach der ersten Meldung eintretende Änderungen des Arbeitsortes auf den Entleiher durch Vertrag delegieren kann, soll nach dem Entwurf nur noch der Entleiher meldepflichtig sein. Auch in dieser Regelung sehe ich eine Vereinfachung und Entbürokratisierung des Meldeverfahrens.

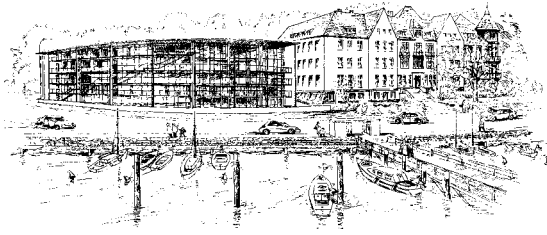
Da die übrigen von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Diskussion gestellten Themen wie die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder eine Reform des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen als arbeitsrechtliche Fragen nicht meinen Aufgabenkreis betreffen, bitte ich um Verständnis dafür, dass ich mich dazu nicht äußere. Im Zusammenhang mit der Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erlaube ich mir jedoch auf die Regelung des § 1 Abs. 3a AEntG aufmerksam zu machen. Danach kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung findet, wenn ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages im Sinne von § 1 AEntG gestellt worden ist.

Meine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des AEntG fasse ich wie folgt zusammen:

1. Eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des AEntG auf alle Branchen ist zu begrüßen, da dadurch die Einhaltung von Mindeststandards gewährleistet werden kann.
2. Allerdings bedeutet dies eine Aufgabenerweiterung für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die in ihren Auswirkungen noch nicht einzuschätzen ist.
3. Die geplante Rechtsverordnung sowie die Regelungen zur Meldepflicht bei Arbeitnehmerüberlassung sind ein Beitrag zur Entbürokratisierung.

Mit freundlichen Grüßen


Haake



Dr. Alfred Boss
Institut für Weltwirtschaft

Düsternbrooker Weg 120

D-24105 Kiel

Fax: 0431-8814-525

Telefon: 0431-8814-1

Durchwahl: -231

E-Mail: alfred.boss@ifw.uni-kiel.de



Kiel, den 10. Oktober 2005

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 16/282

Stellungnahme

anlässlich der Anhörung durch den Wirtschaftsausschuss des Schleswig-Holsteinischen
Landtags zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
„Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes“
(Drucksache 16/20)

am 26. Oktober 2005

A. Grundsätzliches

Ein Mindestlohn, der unter dem Marktlohn liegt, hat keine Folgen; er ist redundant. Ein Mindestlohn in einer Branche, der nicht redundant ist, führt zu weniger Beschäftigung in der betreffenden Branche. Diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, können aber bei freier Lohnbildung in anderen Branchen einen Arbeitsplatz finden. Wenn es für alle Branchen relevante Mindestlöhne gibt, dann ist es jenen, die ihren Arbeitsplatz in einer bestimmten Branche verlieren, nicht möglich, bei reduzierten Marktlohnen in einer anderen Branche einen Arbeitsplatz zu finden. Die Beschäftigung in der Volkswirtschaft sinkt.

Wird die Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, von der zuständigen Behörde wahrgenommen, entsteht ein Mindestlohn für die betreffende Branche mit negativen Folgen für die Beschäftigung. Das Erleichtern von Allgemeinverbindlicherklärungen führt dazu, dass die Beschäftigung sinkt und die Arbeitslosigkeit steigt.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, der primär gering qualifizierte Arbeit betreffe, liefe den Reformbemühungen gemäß Hartz IV diametral entgegen. Sie zielen darauf ab, einen faktischen Mindestlohn in Form des Leistungsanspruchs zu reduzieren.

Welche Auswirkungen gesetzliche Mindestlöhne haben könnten, zeigen die Erfahrungen mit den überproportional angehobenen oder gestrichenen unteren Tariflohngruppen. Es kam zu erhöhter Arbeitslosigkeit der gering Qualifizierten. Die Erhöhung des SMIC (Salaire Minimum Interprofessionel de Croissance), des Mindestlohns in Frankreich, wirkte sich nachteilig für die Beschäftigung junger Arbeitnehmer aus.

B. Einzelheiten

a) Die Regelung in der Bauwirtschaft

In der Bauwirtschaft vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine untere Tariflohngruppe, die dann vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit für allgemeinverbindlich erklärt wird. Die Tariflöhne gelten dann für alle Unternehmen dieser Branche unabhängig davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht. Die Erteilung einer Allgemeinverbindlicherklärung wurde im Jahr 1999 erleichtert. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann die Allgemeinverbindlichkeit per Rechtsverordnung ohne Einvernehmen mit dem Tarifausschuss verfügen. Mithilfe des Arbeitnehmerentsendegesetzes wird der Wettbewerb durch ausländische Anbieter eingeschränkt.

b) Zur Ausweitung der Regelung auf andere Branchen

Durch die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen sollen nach dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ausländische Arbeitgeber verpflichtet werden, den branchenüblichen tariflichen Mindestlohn zu zahlen. Die Ausweitung des Entsendegesetzes läuft aber ins Leere, wenn es in den einzelnen Branchen Tarifverträge nicht gibt; wegen des

Verbots der Diskriminierung in der EU müssen ausländische Arbeitgeber in einer bestimmten Branche nämlich nur dann Tariflöhne zahlen, wenn dies deutsche Arbeitgeber wegen der Existenz eines Tarifvertrags tun müssen. Der Antrag beinhaltet deshalb, dass branchenspezifische Mindestlöhne festgesetzt werden. Er ist insoweit schlüssig. Schlüssig sind auch die Forderungen, Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen zu erleichtern und das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1952 zu ergänzen. So sollen tarifvertraglich festgesetzte Löhne für nicht tarifgebundene Unternehmen vorgeschrieben werden. Auch sollen Mindestlöhne für Branchen geschaffen werden, in denen es eine Gewerkschaft und einen Arbeitgeberverband nicht gibt und in denen deshalb eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht ausgesprochen werden kann.

c) **Bewertung**

Mit den vorgeschlagenen Maßnahmen würde das Ziel eines „wasserdichten Systems“ erreicht. Es würden aber nur diejenigen begünstigt, die trotz der Mindestlöhne ihren Arbeitsplatz nicht verlieren. Sie würden profitieren auf Kosten der anderen bislang Beschäftigten, der Steuerzahler und der Beitragszahler sowie der Verbraucher. Es ist deshalb nicht sinnvoll, das Entsendegesetz auszuweiten und branchenspezifische Mindestlöhne für einzelne Regionen einzuführen.

Was die Lockerung der Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung angeht, so ist zu bedenken, dass § 5 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz das „öffentliche Interesse“ an einer Allgemeinverbindlicherklärung verlangt. Beschäftigungsverluste und schierer Protektionismus wie in der Bauwirtschaft können aber nicht ernsthaft als im öffentlichen Interesse liegend betrachtet werden.

Wichtige Beratergremien teilen diese Einschätzung.

Nach Einschätzung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e.V. (Gutachten vom Frühjahr 2005) ist die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen „nicht der geeignete Weg zur Sicherung, geschweige denn zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Nicht berücksichtigt wird ... der durch billigere Dienstleistungen entstehende Gewinn für Verbraucher in Deutschland“. Zudem „entsteht ein zusätzlicher Anreiz, ... Produktion in benachbarte Niedriglohnländer zu verlagern“. Schließlich „kann das Entsendegesetz leicht unterlaufen werden, weil man die Stundenlöhne der entsandten Arbeitskräfte nicht wirklich kontrollieren kann“. Zu der Diskussion, Mindestlöhne einzuführen, wird im Frühjahrsgutachten ausgeführt, „dass Mindestlöhne Arbeitsplätze kosten, wenn sie die Grenzproduktivität der Beschäftigten übertreffen“.

Der Sachverständigenrat hat sich vor einem Jahr mit der Forderung, Mindestlöhne einzuführen, auseinandergesetzt (Jahresgutachten 2004/2005). Er folgert: Es „ist von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nachdrücklich abzuraten. Er löst keines der Probleme, schafft aber eine Reihe neuer“. „Eine ... branchenspezifische Einführung eines Mindestlohns verschlimmert die ohnehin schon bedenklichen Konsequenzen eines gesetzlich verankerten Mindestlohns“.

d) Die überlegene Alternative

Mindestlöhne sind nicht geeignet, eine „Verarmung der Arbeitnehmer am unteren Ende des Einkommensspektrums“ (Antrag der Fraktion) zu verhindern. Personen mit geringer Qualifikation sollten durch geeignete Regelungen im Steuer- und Transfersystem unterstützt werden. Sie laufen darauf hinaus, ein als „zu gering“ eingeschätztes Arbeitseinkommen bei Bedürftigkeit auf ein Mindesteinkommen anzuheben. Dabei kommt es darauf an, die Arbeitsanreize möglichst wenig zu schwächen.

Wenn – im Rahmen einer als ineffizient anzusehenden Politik – ein Mindestlohn ein Mindesteinkommen sichern soll, dann ist nicht einzusehen, warum dieses branchenspezifisch festgesetzt sein soll.

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/298**

Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur fuer Arbeit
Forschungsbereich "Internationale Vergleiche und europaeische Integration"

Regensburgerstr. 104, D-90327 Nuernberg

Fon: 0911-1793008

Fax: 0911-1793258

eMail: thomas.rhein@iab.de

**Stellungnahme des IAB zu Branchenspezifischen Mindestlöhnen und einer
Ausweitung des Entsendegesetzes (Anhörung des Wirtschafts- und
Sozialausschusses im Schleswig-Holsteinischen Landtag am 26.10.2005)**

**1. Generelle Beurteilung der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle
Wirtschaftsbranchen**

Unzumutbare Zustände im Bausektor waren im Jahr 1996 der Hauptgrund für die Einführung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes unter der Regierung Kohl. Damit sollte das Sozialdumping auf deutschen Baustellen verhindert und der ruinöse Preiswettbewerb begrenzt werden. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, für nach Deutschland entsandte Beschäftigte Mindestlöhne und Urlaubsgeld zu zahlen sowie Ihnen Urlaub zu gewähren.

Die Entsendung von Arbeitskräften aus anderen EU-Staaten ist im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit möglich. Dies gilt seit dem 01.05.2004 auch für die neuen Mitgliedsländer, allerdings mit erheblichen Einschränkungen für die 8 mittel- und osteuropäischen Länder hinsichtlich Bauhaupt-, Bauneben-, und für das Reinigungsgewerbe während einer Übergangsfrist. In der aktuellen Diskussion geht es darum, ob es aus ökonomischen und politischen Gründen eine Schutzbestimmung zugunsten inländischer Betriebe und deren Beschäftigten gegen ausländische „Billiganbieter“ geben soll, die darin besteht, verbindliche Mindeststandards nach deutschem Arbeitsrecht, insbesondere bei der Entlohnung, auf die zeitweise nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer anzuwenden. Sollte also das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf andere Branchen ausgeweitet werden?

Seit der EU-Osterweiterung können Werkvertragsunternehmen aus den 10 neuen Mitgliedsländern (für die 8 mittel- und osteuropäischen Länder mit den o. a.

Einschränkungen im Bau- und Reinigungsgewerbe) ohne restriktive Kontrolle in Deutschland eigenes Personal beschäftigen, das nach den im Heimatland geltenden Arbeitsbedingungen eingestellt wird. Deutsches Arbeits-, Tarif-, und Sozialrecht findet keine Anwendung. Es bestehen oft gravierende Unterschiede gegenüber den vorherrschenden Arbeitsbedingungen in Deutschland. Dies kann verstärkt zu Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten einheimischer Unternehmen und Arbeitnehmer führen, die bei Stundenlöhnen in Höhe von 2 – 3 € und bei täglichen Arbeitszeiten von 10-12 Stunden, auch sonn- und feiertags, nicht mehr konkurrenzfähig sind.

Aus ökonomischer Sicht lassen sich zwar auch Argumente für branchenspezifische Mindestlöhne finden – insbesondere mögliche Anreize für Beschäftigte und Arbeitgeber, mehr in Humankapital zu investieren. Jedoch spricht vieles für eine Marktöffnung, die den grenzüberschreitenden Verkehr von Gütern und Dienstleistungen erleichtert. Notwendige Anpassungsprozesse könnten durch Reglementierung verzögert werden. Jedes Land sollte nach Möglichkeit in freiem Wettbewerb seine komparativen Vorteile nutzen können, damit im ganzen eine effiziente internationale Arbeitsteilung erreicht werden kann. Länder mit geringen Arbeitskosten könnten sich auf arbeitsintensive Wirtschaftszweige konzentrieren und dort international wettbewerbsfähig sein. Dort würde ein Wachstumsimpuls ausgelöst, der mittelfristig zu einer Anhebung des Lohnniveaus führen dürfte. Mindestlöhne wären aus dieser Perspektive abzulehnen. Wenn Arbeitskräfte aus osteuropäischen Ländern für „Billiglohn“ in Deutschland arbeiten, entstehen für deutsche Konsumenten Vorteile. Handwerksleistungen, der Service in Gaststätten und viele andere Güter und Dienstleistungen werden für den Kunden hierzulande billiger. Die Realeinkommen steigen, was zu einer Belebung der Binnennachfrage führen kann. Der Konsum steigt und viele Arbeiten, die sonst unterblieben wären, können in Auftrag gegeben werden. Dies führt zu Wirtschaftswachstum und es entstehen neue Arbeitsplätze. Zwar entstünde für inländische Arbeitskräfte aus den betroffenen Branchen Lohndruck, was jedoch kein volkswirtschaftlicher Nachteil wäre, da ein identischer Vorteil durch ein preiswerteres Güter- und Dienstleistungsangebot entstünde.

Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können, würden bei zu hohen Lohnkosten deutsche Firmen vermehrt und noch schneller an billigere Produktionsstandorte ins Ausland abwandern, die Investitionsquote würde weiter abnehmen. Die Verlagerung scheidet allerdings in den Bereichen aus, in denen die Leistung nur vor Ort erbracht werden kann, wie es v.a. in manchen Dienstleistungsbereichen (z.B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Gebäudereinigung) der Fall ist. Insbesondere in den neuen Bundesländern wären jedoch bei regional nicht differenzierten Mindestlöhnen negative Folgen zu befürchten.

Wenn Arbeitnehmer mit geringer Produktivität nur zum tariflichen Mindestlohn eingestellt werden können, würde dies Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit und auf die Arbeitsplatzentwicklung haben. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit, eine finanzielle Belastung der Sozialversicherungssysteme und höhere Lohnnebenkosten wären zu befürchten. Nach unten flexible Löhne könnten auch für Arbeitnehmer mit geringer Produktivität Beschäftigung schaffen.

Ausgehend von der EU-Osterweiterung samt ihren möglichen Arbeitsmarkteffekten kann eine Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes – zeitlich befristet und sektoral auf die am stärksten betroffenen Branchen begrenzt - **aus gesellschaftspolitischen Erwägungen**, insbesondere zur Abfederung der Folgen des notwendigen Strukturwandels, sinnvoll sein. Dadurch wird den Tarifvertragsparteien ermöglicht, tarifliche Mindeststandards zu vereinbaren, die das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft für allgemeinverbindlich erklären kann und die damit auch für alle in Deutschland arbeitenden in- und ausländischen Firmen Anwendung finden.

2. Konsequenzen für die Reformen am Arbeitsmarkt

Die Höhe der Grundsicherung bei Lohnersatzleistungen impliziert faktisch einen Mindestlohn. Gesetzliche Mindestlöhne würden sich daher auf die geltenden Zumutbarkeitsregelungen bei Lohnersatzleistungen auswirken. In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit sind Beschäftigungen zumutbar, für die bis zu 20% weniger als in der vorangehenden Tätigkeit gezahlt wird, in der darauf folgenden Zeit 30%. Selbiges gilt auch für die Empfänger von Leistungen nach Hartz IV. Arbeitslose könnten sich vermehrt auf Unzumutbarkeit berufen und müssten keine Tätigkeiten unter dem Niveau des tariflichen Mindestlohnes annehmen. Vor allem für Langzeitarbeitslose und Personen mit Einschränkungen bliebe der Arbeitsmarkt weiterhin verschlossen.

Andererseits könnte den Löhnen in Deutschland als Folge von Hartz IV und den verschärften Zumutbarkeitsregeln eine Abwärtsspirale drohen, insbesondere wenn die tarifliche Bindung an Bedeutung verliert. Wenn dies einträte, könnten Mindestlöhne dabei helfen, dem gegenzusteuern.

Literatur

- Czommer, Lars, Worthmann, Georg, Von der Baustelle auf den Schlachthof - Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die deutsche Fleischbranche, Institut für Arbeit und Technik, IAT-Report 2005-03, Gelsenkirchen 2005
- Eichhorst, Werner, Walwei, Ulrich, Allenfalls eine zurückhaltende Regelung, München, Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), ifo-schnelldienst 11/2005, S. 8-11, München 2005
- Hundt, Dieter, Ausweitung des Entsendegesetzes gefährdet Arbeitsplätze, Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), ifo-schnelldienst 11/2005, S. 3-5, München 2005
- Möllenberg, Franz-Josef, Lohn- und Sozialdumping – Beispiel: Schlachthöfe, ,Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), ifo-schnelldienst 11/2005, S. 5-8, München 2005
- Regnard, Pierre, Mindestlöhne 2005 – Beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten der EU, Eurostat, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 7 / 2005, Luxemburg
- Rhein, Thomas, Mindestlöhne sind wieder im Gespräch, in: IAB-Materialien Nr. 3/2003, Nürnberg 2003



European Migrant Workers Union
Europäischer Verband der Wanderarbeiter e.V.

Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Entsendegesetzes

Anhörung des Wirtschaftsausschusses im Schleswig-Holsteinischen Landtag am 26. Oktober 2005

Stellungnahme des Europäischen Verbandes der Wanderarbeiter e.V., München

In der Anhörung werde ich für den Europäischen Verband der Wanderarbeiter e.V. die Forderung nach Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne ebenso unterstützen wie die Forderung nach Ausweitung des in seiner Wirkung bisher auf den Baubereich beschränkten Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG). Die Unterstützung dieser beiden Forderungen resultiert aus den von uns bisher gemachten Erfahrungen bei dem Bemühen, in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer materiellen Ansprüche zu unterstützen. Ich werde mich deshalb zu den Aspekten **Mindestlohn** und **AEntG** äußern.

Bekanntlich gelten im Baugewerbe Mindestlöhne. Die aktuellen Sätze sind 12,30 € für Facharbeiter auf Baustellen im Gebiet der ehemaligen BRD und 9,80 € im Gebiet der ehemaligen DDR. Diese Mindestlöhne sind zwischen den Tarifvertragsparteien für das Baugewerbe tariflich vereinbart und per Rechtsverordnung durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit für allgemeinverbindlich erklärt. Während die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt für tarifliche Mindestlöhne eintritt, vertreten andere Gewerkschaften die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen. Für beide Positionen gibt es gute Gründe, allerdings soll es in meinen Überlegungen nicht die Sorge sein, welcher der beiden Forderungen der Vorzug gegeben werden soll. Ich stimme allerdings der Forderung nach branchenspezifischen Mindestlöhnen zu, weil Mindestlöhne wie die Tariflöhne in den unterschiedlichen Branchen auch unterschiedlich hoch angesetzt sein müssen, um die Realitäten in der jeweiligen Branche abzubilden. Aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer ist die Diskussion um tarifliche oder gesetzliche Mindestlöhne m. E. recht theoretisch: ein Mindestlohn als solcher erscheint notwendig, um entsandten Arbeitnehmern, die aufgrund der Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes nicht von den für die übrigen Beschäftigten geltenden Tarifverträge erfasst werden, eine rechtliche Grundlage für Entgeltansprüche gegen ihren Arbeitgeber zu verschaffen. Solche Mindestlöhne können allerdings auch nur dann verbindliche Wirkung entfalten, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt werden. Maßgeblich für die Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung sollte aber nicht die Meinung der Dachverbände von Gewerk-

schaften und Arbeitgeberverbänden sein, sondern die der für die jeweilige Branche zuständigen Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz hat sich bewährt, wenn es auch in der Praxis nicht die Wirkung entfalten konnte, die im Interesse des Gesetzgebers gelegen sein mag. Dies soll aber nicht das Gesetz infrage stellen oder den Sinn bestreiten, dieses Gesetz auf alle Branchen auszudehnen. Vielmehr liegt es in der Verantwortung der hoheitlichen Stellen, für die Durchsetzung des Gesetzes zu sorgen. Für die Bedeutung dieses Gesetzes werde ich die Aufmerksamkeit auf § 1a AEntG lenken. Diese bedeutsame Bestimmung nimmt dasjenige hiesige Unternehmen in die Pflicht – sprich: Haftung -, das ein Gewerk an einen Nachunternehmer vergibt bzw. zulässt, dass eine Nachunternehmerkette aufgebaut wird. Durch die Bürgenhaftung muss das auftragsvergebende Unternehmen interessiert sein, dass der Nachunternehmer die Lohnansprüche seiner Beschäftigten befriedigt, weil es andernfalls direkt zur Verantwortung gezogen werden kann. Folglich regelt das AEntG in unterstützenswerter Weise nicht nur, welche Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer zwingend gelten, sondern nimmt auftragsvergebende Firmen ausdrücklich in die Verantwortung, dass den Arbeitnehmern deren Ansprüche nicht vorenthalten werden.

Abschließend möchte ich auf das Phänomen der Scheinselbständigkeit eingehen, das im Zuge der EU-Erweiterung an Bedeutung gewonnen hat. Im Baubereich wird durch Scheinselbständigkeit versucht, die Freizügigkeitsbeschränkungen für Arbeitnehmer aus den Beitrittsländern zu umgehen; gleichzeitig werden die Arbeitnehmer-Schutzbestimmungen, zu denen der Tarifvertrag über die Mindestlöhne im Baugewerbe und das AEntG gehört, ausgehebelt. Unseres Erachtens können nur verbindliche Mindestlöhne und das AEntG den in die Scheinselbständigkeit gezwungenen Menschen helfen, eine materielle Lebensgrundlage zu finden. Natürlich gehört dazu zuerst die Feststellung, dass die betreffende Person in Wirklichkeit nicht selbständig, sondern abhängig beschäftigt gewesen ist. Dies festzustellen sollte aber im Interesse der seriösen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und deren Organisationen, der Handwerksverbände und der Sozialversicherungsträger liegen.

Matthias Kirchner



Bundesverband
privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.

Landesgeschäftsstelle
Schleswig-Holstein

Hamburger Chaussee 8
24114 Kiel

Telefon: (0431) 78 01 762
Telefax: (0431) 78 01 763
E-Mail: Schleswig-Holstein@bpa.de

bpa - Landesgeschäftsstelle Schleswig-Holstein
Hamburger Chaussee 8- 24114 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Vorsitzender des Wirtschaftsausschusses
Herrn Hans-Jörn Arp
z. Hd. Herrn Neil
Postfach 7121

23.08.2005

24171 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/200

Anhörung

Sehr geehrter Herr Arp,

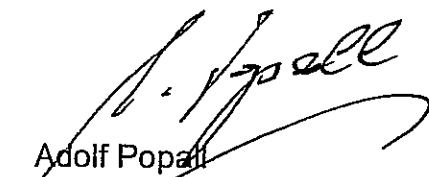
wir danken Ihnen herzlich für die Einladung zur der Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses des Landtages am 26.10.2005.

In der Anhörung wird der bpa – Landesbeauftragte für Schleswig-Holstein Herr Adolf Popall für den Verband Stellung beziehen.

Inhaltliche und schriftlich vorliegende Grundpositionen des bpa können Sie der Stellungnahme des bpa vom Mai 2005 entnehmen, die wir als Anlage beifügen.

Unsere verbandliche Meinung zu möglichen Problemlösungsansätzen in Schleswig-Holstein auf der Grundlage der Rahmenbedingungen für die Pflegebetriebe im Lande werden wir mündlich vortragen.

Mit freundlichen Grüßen


Adolf Popall
(Landesbeauftragter)

Anlage

BPA Berlin	BPA Bonn	Vorstand
		<i>Stellung</i>
20. JULI 2005		
Frist:	Erl.:	<i>S. So.</i>

an 17.8.
28. 21/7.05



Stellungnahme

des

**Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
(bpa)**

anlässlich der Anhörung des Ausschusses für Gesundheit und Soziale Sicherung des
Deutschen Bundestags

zum

**Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des
Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt**

Berlin, Mai 2005



Der bpa bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Einladung zur Anhörung. Als Verband, der bundesweit rund 4.000 private ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen vertritt, liegt der Fokus dieser Stellungnahme vor allem auf den Auswirkungen auf die Pflege.

Zusammenfassung

- 1. Der bpa begrüßt die Ziele der Richtlinie, die Erbringung von Dienstleistungen zu erleichtern und bürokratische Vorschriften abzubauen. Diese Zielsetzung ist aber vorrangig eine Aufgabe der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten.**
- 2. Das Herkunftslandprinzip darf keine Anwendung für Pflege- und Gesundheitsleistungen finden, da es ansonsten zu Wettbewerbsverzerrungen und einem Standardabbau kommt.**
- 3. Der bpa begrüßt den Wettbewerb in der Pflege. Eine Ausnahme für Pflegeleistungen vom Herkunftslandprinzip ist keine Verhinderung von Wettbewerb in der Pflege, sondern stellt lediglich Chancengleichheit her.**
- 4. Wesentliche Ziele bei der Überarbeitung der Richtlinie müssen Klarheit und Rechtssicherheit sein. Der Anwendungsbereich, die Ausnahmen und die einzelnen Regelungen müssen unmissverständlich sein. Dieses ist beim gegenwärtigen Entwurf nicht gegeben.**

1. Freier Dienstleistungsverkehr und Entbürokratisierung

Die Ziele der Dienstleistungsrichtlinie sind grundsätzlich richtig: Der bpa begrüßt das Vorhaben, den freien Dienstleistungsverkehr und die Niederlassungsfreiheit in der EU zu erleichtern und bürokratische Hemmnisse abzubauen. Unternehmen – und in besondere Weise gilt dieses für Pflegeeinrichtungen – werden bei der Gründung, dem laufenden Betrieb und der Erweiterung durch eine Vielzahl von weitreichenden Anforderungen an den Betrieb und an das Personal sowie durch etliche Pflichten zur Anmeldung und Genehmigungsvorhalten eingeschränkt. Es ist daher zunächst richtig, Dienstleistungsunternehmen die Leistungserbringung weitestgehend zu erleichtern.

Aus Sicht des bpa ist es aber der falsche Ansatz, dieses in einer europäischen Richtlinie umzusetzen. Viel wichtiger wäre es, dieses Vorhaben auf nationaler Ebene zunächst konsequent umzusetzen. Gerade bei den inländischen Leistungserbringern in der Pflege behindern die Vielzahl der Vorschriften, die umfangreichen Genehmigungsvorbehalte und die zahlreichen Kontrollinstitutionen zum einen den Ausbau der pflegerischen Infrastruktur wie er angesichts der demographischen Entwicklung notwendig wäre und zum anderen den „Jobmotor Pfl-



ge". Daraus ergibt sich zunächst aber ein dringender Handlungsbedarf in Deutschland.

Die Dienstleistungsrichtlinie der EU wird aber nicht dafür sorgen, dass die genannten Hindernisse abgebaut werden, sondern sie soll Dienstleistern aus anderen EU-Staaten ermöglichen, sich möglichst einfach niederzulassen oder Dienstleistungen zu erbringen, ohne weitgehende Rücksicht auf die Vorschriften, die für inländische Leistungserbringer gelten. Es kann aber nicht sein, dass in Deutschland zugelassene Pflegeeinrichtungen weiterhin an eine Vielzahl von deutschen Vorschriften gebunden sind, während Leistungserbringer aus anderen EU-Ländern davon entbunden sind. Deswegen fordert der bpa zum einen mehr Initiativen auf Bundes- und Landesebene, um die Vorschriften für Pflegeeinrichtungen zu entbürokratisieren, und zum anderen darf das Herkunftslandprinzip bei der Leistungserbringung der Pflege keine Anwendung finden.

2. Keine Wettbewerbsverzerrungen und kein Standardabbau

Der bpa fordert, Pflege- und Gesundheitsleistungen grundsätzlich vom Herkunftslandprinzip auszunehmen, um massive Wettbewerbsverzerrungen und einen Abbau von Standards zu vermeiden.

Die Notwendigkeit dessen wird deutlich, wenn man sich die konkrete Umsetzung dieser Richtlinie vor Augen führt. Der ursprüngliche Anwendungsbereich der Richtlinie sollte sich zunächst auf alle entgeltlichen Dienstleistungen beziehen. Damit würden gegenwärtig alle Anbieter grenzüberschreitender Dienstleistungen entsprechend des Herkunftslandprinzips nur die Bestimmungen zu beachten haben, welche in dem Land gelten, aus dem sie kommen. Die Kontrolle über diese Leistungserbringer würde dabei ausschließlich den Behörden des Landes obliegen, in dem der Dienstleister seinen Sitz hat. Der Richtlinienentwurf sieht zwar einige Ausnahmen von diesem Prinzip vor, insbesondere in der Energie- und Wasserversorgung und auch im Bereich der Gesundheit sowie des Schutzes der Öffentlichen Ordnung (Art. 17 Nr. 17). **Nach derzeitigem Stand würden aber Pflege- und Gesundheitsleistungen unter das Herkunftslandprinzip fallen.**

Konkret bedeutet das, dass beispielsweise slowenische Pflegedienste in Deutschland Pflegebedürftige und Kranke nach slowenischem Recht versorgen dürften. Deren Arbeitnehmer würden nach slowenischen „Tarifen“ und Arbeitsrecht beschäftigt werden und für die Versorgung der Patienten würden slowenische Qualitätsstandards gelten.

Dieses würde eine massive Wettbewerbsverzerrung und Abbau von Qualitätsstandards bedeuten.

Wettbewerbsverzerrungen

Während die in dem Beispiel angeführten slowenischen Dienste Pflegeleistungen nach den Vorschriften aus ihrem Herkunftsland ihre Leistungen anbieten könnten,



müssten die hiesigen Pflegeeinrichtungen sich weiterhin mit umfangreichen Zulassungs- und Genehmigungsverfahren, hohen Dokumentations- und Qualitätsstandards auseinander setzen. Dieses würde den Wettbewerb verzerren, weil die Regelungsdichte in anderen EU-Ländern, insbesondere in den neu beigetretenen, erheblich geringer ist.

Bereits heute schon sehen sich inländische Anbieter von Pflegeleistungen im Bereich der illegalen Pflege einem **ungleichen Wettbewerb** ausgesetzt, dem sie nicht standhalten können. Schätzungsweise 70.000 illegale Haushaltskräfte sind derzeit in Haushalten mit Pflegebedürftigen beschäftigt und verursachen einen immensen Schaden. Sie entrichten weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge; Pflegedienste und Pflegeheimen, insbesondere im Rhein-Main-Gebiet, mittlerweile aber auch in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, berichten von massiven Verlusten bis hin zu einem Abbau von Arbeitsplätzen, weil die Patienten bzw. Bewohner bei den Pflegediensten oder Pflegeheimen kündigen, um sich durch illegale Hilfskräfte versorgen zu lassen, weil diese konkurrenzlos günstig sein können. **Hier zeigt sich, welches die Folgen sind, wenn ein völlig verzerrter Wettbewerb in der Pflege zugelassen wird.** Es ist vollkommen klar, dass ein inländischer Pflegeanbieter, der alle gesetzlichen und vertraglichen Pflichten erfüllt, qualifiziertes Personal vorhält, umfangreiche Maßnahmen zur Fortbildung und Qualitätssicherung durchführt, Sozialabgaben und Steuern zahlt, nicht konkurrieren kann mit einem Anbieter, der alle diese Auflagen nicht erfüllt. Hier muss es gleiche Bedingungen geben, ansonsten ist die inländische Pflegeinfrastruktur massiv bedroht. **Deshalb darf das Herkunftslandprinzip nicht für die Pflege gelten.** Ansonsten ist zu befürchten, dass die derzeit zu beobachtenden Folgen der illegalen Pflege in Haushalten mit Pflegebedürftigen dann verstärkt in Erscheinung treten.

Standardabsenkungen

Pflegeanbieter aus anderen EU-Staaten wie Slowenien könnten nach derzeitigem Stand der Dienstleistungsrichtlinien ihre Leistungen zu erheblich reduzierten Standards (und entsprechenden Preisen) anbieten. Die niedrigeren Standards würden dazu führen, dass für die Pflegebedürftigen eine Verlässlichkeit auf das bestehende Niveau nicht mehr gegeben wäre. **Ein Vergleich der Leistungen, deren Standards sowie der hiermit verbunden Haftung durch die Pflegebedürftigen und deren Angehörige wäre fast unmöglich.** Wer kennt schon die Regelungen, nach denen z. B. in Slowenien gepflegt wird?

Außerdem würde durch das Herkunftslandprinzip innerhalb der EU im Pflegebereich einen **Wettbewerbsanreiz um niedrigere Standards** ausgelöst. Denn der beschriebene Wettbewerbsvorteil würde zwangsläufig dahin führen, dass Standards immer weiter abgebaut werden. Für den deutschen Pflegemarkt würde dieses eine Abkehr von den bisherigen Qualitätsanforderungen bedeuten. Mit dem Herkunftslandprinzip allerdings würde auf die Festlegung einheitlicher Mindeststandards verzichtet. Deshalb spricht der bpa sich für die Herstellung von innerhalb der EU allgemein verbindlichen Standards für Leistungserbringer in der Pflege aus. Der Ansatz der EU-Kommission, mit einer Zulassung in einem EU-Land

auch die Genehmigung für die Leistungserbringung in allen anderen EU-Ländern zu erlauben, entspricht zwar dem Prinzip des freien Waren- und Dienstleistungsverkehrs der Mitgliedsstaaten untereinander. Er vernachlässigt aber insbesondere bei Pflegeleistungen, dass diese in den verschiedenen Ländern auf einem höchst unterschiedlichen Niveau erfolgen. Anstelle einer europäischen Diskussion um gemeinsame Standards hätte mit dem zunächst vorgesehenen Herkunftslandprinzip somit eine Anpassung auf dem niedrigsten Niveau gedroht.

3. Wettbewerb zu gleichen Bedingungen

Der bpa begrüßt den Wettbewerb in der Pflege. Eine Ausnahme für Pflegeleistungen vom Herkunftslandprinzip bedeutet nicht den Abschied vom Wettbewerb in der Pflege, sondern stellt lediglich Chancengleichheit her.

Der Pflegebedürftige oder Patient, der Leistungen nach dem SGB V, SGB XI oder SGB XII in Anspruch nehmen will, kann selbst entscheiden, welchen Leistungserbringer er dafür wählt. Die inländischen Leistungserbringer stehen dabei in einem Wettbewerb um diese Kunden, die verschiedene Träger wählen können. Allerdings gelten für alle Leistungserbringer i.d.R. die gleichen rechtlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen. Dieses betrifft sowohl die Vergütung der Leistung als auch die Anforderungen an das Personal und die Qualität der Leistungen. Dieses sind wichtige Rahmenbedingungen, die aber durch das Herkunftslandprinzip in Frage gestellt werden. Wer Pflegeleistungen in Anspruch nehmen will, kann sich auf bestimmte Standards verlassen. Umgekehrt gilt für die Anbieter von Pflegeleistungen, dass es auch hier einen festgelegten Kanon an Vorschriften gibt, der im Großen und Ganzen für alle Leistungserbringer gleich ist. Dieses ist eine wesentliche Bedingung **eines fairen Wettbewerbs**, für den sich der bpa einsetzt. Um diese Rahmenbedingungen auch zukünftig zu erhalten, **muss der Bereich der Pflege vom Herkunftslandprinzip ausgenommen werden. Nur so wird eine massive Wettbewerbsverzerrung vermieden.**

4. Klarheit und Rechtssicherheit bei der Anwendung

Neben der Forderung nach einer Ausnahme der Pflege- und Gesundheitsleistungen vom Herkunftslandprinzip fordert der bpa nachdrücklich eine klare und eindeutige Regelung hinsichtlich des Anwendungsbereichs der Richtlinie und ihren Ausnahmen. Diese Anforderung betrifft sowohl den von der Kommission vorgelegten Entwurf als auch mögliche Änderungen. Bereits die bisherige Diskussion hat sehr deutlich gezeigt, dass überhaupt nicht klar ist, welche Arten von Dienstleistungen wann unter welchen Bedingungen von der Richtlinie berührt werden bzw. wann Ausnahmen gelten. Die im Entwurf vorgelegte Ausnahmeliste (Artikel 17) muss deshalb eindeutiger gefasst werden.

Art. 17 Nr. 17 legt fest, dass das Herkunftslandprinzip keine Anwendung findet auf „*die spezifischen Anforderungen des Mitgliedsstaats, in den sich der Dienstleistungserbringer begibt, die unmittelbar mit den besonderen Merkmalen des*



Ortes der Dienstleistungserbringung oder dem besonderen Risiko, das durch die Dienstleistung an dem Ort der Dienstleistung entsteht, verknüpft sind, und deren Beachtung unerlässlich ist zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit oder zum Schutz der öffentlichen Gesundheit oder der Umwelt“.

Durch diese Formulierung ist nicht klar, ob Gesundheits- und Pflegeleistungen von der Richtlinie ausgenommen sind. Dieses muss aber unbedingt sichergestellt werden, um die oben beschriebenen Nachteile zu vermeiden.

Der bpa fordert daher nachdrücklich eine Richtlinie, die Rechtssicherheit und Klarheit bietet und die Pflege- und Gesundheitsleistungen vom Herkunftslandprinzip ausnimmt. Wie sich in Frankreich bei der Abstimmung über die europäische Verfassung gezeigt hat, ist die Akzeptanz von Europa bei der Bevölkerung verbesserungsfähig. Dessen sollte man sich auch bei dieser Richtlinie sehr bewusst sein.

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuß
Herrn Neil
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Scho-Schn

11. Oktober 2005

**Anhörung zu branchenspezifischen Mindestlöhnen und Ausweitung des Entsendege-
setzes**

**Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen
Drucksache 16/20 Ihr Zeichen: L 21**

Sehr geehrter Herr Neil,

mit Schreiben vom 13. Juli 2005 haben Sie uns mitgeteilt, daß wir die Möglichkeit erhalten, im Zuge einer mündlichen Anhörung am Mittwoch, dem 26. Oktober 2005 zu obigem Thema Stellung zu nehmen.

Wir bedanken uns sehr herzlich für diese Möglichkeit und sind gerne bereit, unseren Standpunkt vorab in schriftlicher Form darzulegen.

Wie bereits fernmündlich angesprochen, wird der Unterzeichner den Termin für die Anhörung wahrnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Stefan Scholtis
Hauptgeschäftsführer

Anlage

Schriftliche Darlegung unserer Argumente

Stellungnahme zu

1. Branchenspezifische Mindestlöhne

2. Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes

Ziel der politischen Bestrebungen Mindestlöhne bzw. die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen zu übertragen, ist die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping, so die Argumente der Befürworter.

Vor diesem Hintergrund muß die Frage aufgeworfen werden, ob für die Einführung eine sachliche Rechtfertigung besteht. Eine sachliche Rechtfertigung bestände im Gastgewerbe dann, wenn zum Beispiel grenzüberschreitende Entsendefälle in der gastgewerblichen Praxis eine Rolle spielen würden.

Schon theoretisch kann Entsendung nur in Ausnahmebereichen (internationale Großhotellerie) eine Rolle spielen.

Wenn hier überhaupt Entsendung vorkommt, handelt es sich um Führungskräfte, für die ein Mindestlohn keine Rolle spielt.

Im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer ist auch nach Befragung betroffener Unternehmen kein Fall einer Entsendung bekannt. Hoteliers und Gastronomen haben ihren Firmensitz in aller Regel in Deutschland.

Arbeitsverhältnisse werden vom deutschen Arbeits- und Sozialrecht bestimmt und richten sich nach deutschem Lohnniveau. Dies gilt auch bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

Gering qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern oder den neuen EU-Beitrittsstaaten dürfen schon nach geltendem Recht nur im Rahmen der Saison- oder Gastarbeiternehmerregelung im deutschen Gastgewerbe beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer müssen nach der Beschäftigungsverordnung zum Zuwanderungsgesetz und nach dem jeweils geltenden Tarif entlohnt werden. Dies wird von der Arbeitsverwaltung auch überprüft. Der Umfang dieser Ausländerbeschäftigung betrug in den letzten Jahren jeweils 18.000 bis 19.000 Saisonbeschäftigte und wenig mehr als 2000 Gastarbeiternehmer.

Verstöße gegen diese Vorgaben stellen illegale Ausländerbeschäftigungen dar, die von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit kontrolliert und geahndet werden.

Unbestritten sind die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Sicherung bzw. Sanierung der sozialen Sicherungssysteme, die große Aufgabe und Herausforderung unserer Zeit. Nahezu alle politischen Kräfte haben erkannt, daß hierzu auch ein Niedriglohnbereich gehören muß.

Vor diesem Hintergrund ist es den Hoteliers und Gastronomen in Deutschland unbegreiflich, ohne sachliche Rechtfertigung eine Erhöhung der Personalkosten im Niedriglohnbereich in Kauf zu nehmen.

Bei Einführung eines Mindestlohnes steht zu befürchten, daß zahlreiche Jobs im Niedriglohnbereich vernichtet werden.

In Deutschland arbeiten schätzungsweise 3,4 Mio. Menschen legal unter der Grenze von 1.500 Euro brutto. Diese Jobs wären nicht mehr marktfähig, sie würden wegfallen, oder in die Schwarzarbeit abwandern.

Gerade aber Langzeitarbeitslose oder arbeitslose Jugendliche insbesondere in den neuen Bundesländern hätten auf dem Arbeitsmarkt, wenn ein Mindestlohn zu zahlen wäre, kaum Chancen mehr. Eine solche Regelung würde zudem die mit „Hartz IV“ geschaffene Möglichkeit konterkarieren, wonach so genannte zumutbare Arbeit auch und gerade untertariflich bezahlte Arbeit sein kann.

Ein wie auch immer gearteter Mindestlohn bzw. die Ausweitung des AEntG würde die Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht lösen. Die in den vergangenen Monaten bekannt gewordenen Missbrauchsfälle (z.B. Fleischerhandwerk, Gebäudereinigung, Baugewerbe) könnten schon nach geltendem Recht unterbunden werden, da es sich hier um Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung oder um so genannte Scheinselbständigkeit handelt. Arbeitskräfte, die als angebliche selbständige Dienstleister aus Osteuropa nach Deutschland kommen, würden von einem Mindestlohn, der lediglich Arbeitnehmer erfassen könnte, ohnehin nicht erfasst.

Die Einführung eines Mindestlohnes würde zudem nicht geeignet sein, Arbeitnehmer, die in strukturschwachen Gebieten arbeiten, anders zu bezahlen, als zum Beispiel in Ballungsgebieten. Gerade das Gastgewerbe hat enorme Akzeptanzprobleme, Kostensteigerungen auf welchen Gebieten auch immer, an den Verbraucher weiterzugeben. Die Folge wäre gerade in strukturschwachen Gebieten eine Steigerung auf der Ausgabenseite ohne ein entsprechendes Pendant auf der Einnahmenseite zu haben mit dem Ergebnis von Entlassungen, Betriebsschließungen und so auch Ausfällen von Steuergeldern.

Zwar entfaltet das AEntG Rechtswirkung für die Arbeitsverhältnisse nur dann, wenn bundesweit flächendeckende Tarifstrukturen bei den Entgelttarifverträgen bestehen und entweder die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden oder das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine Mindestlohnvereinbarung erlässt. Hier besteht die Gefahr der Untergrabung der Tarifautonomie. Aktuell gibt es im Gastgewerbe keine allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträge, 7 Landesverbände, insbesondere in den neuen Bundesländern, sehen die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor. Allgemeinverbindliche Tarifverträge müssten deutlich ausgeweitet werden, die Möglichkeit des Verzichtes auf eine Mitgliedschaft bzw. einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung würde gegenstandslos und somit die verfassungsrechtlich geschützte negative Koalitionsfreiheit verletzt. Gestaltungsmöglichkeiten durch tarifliche Öffnungsklauseln oder betriebliche Bündnisse für Arbeit bei wirtschaftlicher Notlage eines Unternehmens würden entfallen.

Mindestlohn oder generelle Allgemeinverbindlichkeit sind zudem enorm bürokratisch, insbesondere bei Allgemeinverbindlichkeit müsste die richtige Einordnung von rund 7.800 bundesweit unteren tariflichen Lohngruppen staatlich kontrolliert werden.

Fazit

Nach dem Gesagten ist die Einführung eines Mindestlohnes bzw. die Ausweitung des AEntG auf das Gastgewerbe ein falsches Instrument. Es besteht kein Gesetzgebungsdefizit, sondern ein Vollzugsdefizit. Die Folge einer staatlichen Reglementierung ohne sachlichen Grund birgt die große Gefahr, daß das, was erreicht werden soll, nicht erreicht wird oder sogar in das Gegenteil umschlagen kann.