



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