

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 Kollektivregelung 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