Hauptgeschäftsführung

Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Kronenstraße 55 – 58 · 10117 Berlin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/363

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Herrn Landtagsabgeordneten
Rechtsanwalt Claus Christian Claussen
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

per E-Mail: wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Berlin, 4. November 2022 | biv@die-gebaeudedienstleister.de

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG) Drucksache 20/69 (neu)

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Claussen,

wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zum geplanten Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein Stellung nehmen zu können.

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks vertritt die Interessen von etwa 2.500 Mitgliedsbetrieben bundesweit. Für das Bundesland Schleswig- Holstein vertritt die angeschlossene Landesinnung Nord rund 60 Mitgliedsunternehmen mit ca. 17.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das Gebäudereiniger-Handwerk in Schleswig-Holstein und auf Bundesebene ist als systemrelevante Branche anerkannt. Es handelt sich um eine mittelständisch geprägte Dienstleistungsbranche, die von den wirtschaftlichen Tätigkeiten der Kommunen stark beeinflusst wird. Gerade die öffentliche Hand ist ein bedeutender Auftraggeber unserer Branche.

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks mit der Landesinnung Nord begrüßt und unterstützt die Bestrebungen zur öffentlichen Auftragsvergabe nach vergleichbaren Rahmenbedingungen sowie eine höheren Tarifbindung innerhalb von Schleswig-Holstein und der Bundesrepublik Deutschland. Das Gebäudereiniger-Handwerk schließt bereits seit Jahrzehnten für seine fast 700.000 Beschäftigten allgemeinverbindliche Tarifverträge mit der IG BAU.

Bundesinnungsverband des
Gebäudereiniger-Handwerks

Kronenstraße 55 - 58
10117 Berlin
Telefon +49 · 30 · 20 62 267-0
Telefax +49 · 30 · 20 62 267-11
biv@die-gebaeudedienstleister.de

www.die-gebaeudedienstleister.de

In unserer Stellungnahme fokussieren wir uns allein auf den Punkt der Einführung eines Vergabemindeststundenentgeltes nach dem geplantem § 4 TTG. Diese Einführung von Mindeststundenentgelten über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus lehnen wir ab.

Zur Ergänzung der im Grundsatz der Tarifautonomie liegenden Verantwortung der Tarifparteien die Arbeitsentgelte der Beschäftigten abzustimmen, hat der Gesetzgeber durch Schaffung eines Mindestlohngesetz (in Kraft getreten am 01. Januar 2015), die gesetzlichen Mindeststandards einer angemessenen Entlohnung Rechnung getragen. Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 wurde durch den Bundestag der Mindestlohn beginnend ab dem 01. Oktober 2022 auf 12 EUR je Arbeitsstunde angehoben. Dies Anhebung beinhaltet bereits im Jahr 2022 eine Steigerung von 9,82 EUR zum 01. Januar 2022, mithin um 2,18 EUR je Arbeitsstunde in gerade einmal 10 Monaten.

Zusätzlich wurde mit der eingerichteten Mindestlohnkommission ein Gremium geschaffen, um den Mindestlohn so festzulegen, dass Beschäftigung nicht gefährdet wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein angemessener Schutz zukommt, aber auch faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen ermöglicht werden.

Eine Grundsatzdebatte über das Für und Wider gesetzlicher Mindestlöhne ist nicht zu führen. Diese Frage hat der Bundesgesetzgeber durch entsprechende Rechtssetzung bereits beantwortet.

Eine darüberhinausgehende Rechtssetzung durch Festlegung von vergaberechtlichen Mindestlöhnen über den bereits bestehenden gesetzlichen Mindestlohn ist abzulehnen. Es kann in dem vorliegenden Verfahren nicht darum gehen, eine Art „Ersatztarifvertrag“ zu verhandeln und abzuschließen. Tarifautonomie bedeutet, dass Arbeitgeberverbände bzw. Arbeitgeber gemeinsam mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen in ihren Branchen bzw. Betrieben durch Tarifverträge regeln. Nur sie haben dafür die Sachkunde über die konkreten Situationen in den einzelnen Branchen und die notwendige Problemnähe. Die Tarifparteien nehmen ihre Aufgabe als rechtssetzende Kräfte innerhalb ihrer Branchen auch über die vorgenannten Mindeststandards der angemessenen Entlohnung wahr. Die Gebäudereinigerbranche mag dafür ein Beispiel sein. Eine Festlegung von Vergabemindestlöhnen führt auch nicht zu einer politisch gewollten Stärkung der Tarifautonomie, sondern bewirkt das genaue Gegenteil.

Neben den bereits vorhandenen erläuterten Rahmenbedingungen führt die Einführung eines Vergabemindestentgelts zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand innerhalb der Unternehmen. Gerade im Bereich der Auftragsvergabe in Branchen mit hohem personellem Aufwand, wie dem Gebäudereiniger-Handwerk, müssen dann zwingend Aufträge im öffentlichen und privaten Sektor unterschiedlich kalkuliert werden. Der Dualismus von Tariflohn und Vergabemindestlohn durchbricht gleichzeitig den tarifpolitischen Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“. Denn dann entscheidet der einzelne Auftrag, welcher Beschäftigte welchen Lohn erhält. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten. Es gilt nicht mehr der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Im kommunalen Objekt tätige Arbeitnehmer des Reinigungsunternehmens erhalten für die gleiche Tätigkeit einen höheren Lohn als der in einem nicht-kommunalen Objekt eingesetzte Beschäftigte, der nach Tariflohn vergütet wird. Hier kann es sogar zu dem in der Gebäudereinigung typischen Fall kommen, dass ein Beschäftigter, der aufgrund der Einsatzzeiten in zwei verschiedenen Objekten tätig ist (geteilte Dienste), vormittags in einem kommunalen Objekt, am Nachmittag in einem privaten Objekt eingesetzt wird. Daran schließen sich dann weitere Vergütungsfragen und Folgeprobleme im Unternehmen an. Diese sind kaum lösbar und stören erheblich den Betriebsfrieden. Erhält der Mitarbeiter für verschiedene Objekte (kommunal oder privat) dann verschiedene Vergütungen? Wie werden Springer/Aushilfen vergütet, die Vertretungen wegen Urlaub/Krankheit übernehmen? Werden auch hier stundenweise unterschiedliche Löhne bezahlt? Was passiert, wenn der Betrieb nach einer Neuausschreibung

(die in der Regel alle 3 Jahre erfolgt) den Auftrag verliert? Der Beschäftigte würde dann wieder nach Tarifvertrag vergütet, hätte also Lohneinbußen. Arbeitsrechtlich ist das nicht unproblematisch und welchen Einfluss das auch auf die Motivation hat, kann man sich ausrechnen.

Empfehlung:
Aus den vorgenannten Gründen empfehlen wir, auf die Aufnahme eines Mindestvergabeentgeltes im vorliegenden Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD (Drucksache 20/69 (neu)) zu verzichten.
Mit freundlichen Grüßen

Bundesinnungsverband des
Gebäudereiniger-Handwerks

gez. Wolfgang Molitor
Hauptgeschäftsführer