

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