



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Europaausschuss
Vorsitzender Herr Peter Lehnert
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

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

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Hauptgeschäftsführer
Michael Thomas Fröhlich

Telefon 04331 1420-43
Telefax 04331 1420-50
E-Mail fruehlich@uvnord.de

Per E-Mail: Europaausschuss@landtag.ltsh.de

Rendsburg, 09.08.2013
Fr./Ks.

Stellungnahme UVNord

Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksamer kontrollieren – Lohndumping bekämpfen

Antrag der Fraktion von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der Abgeordneten des SSW -
Drucksache 18/746

Sehr geehrte Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Hinblick auf den im Betreff genannten Antrag nehmen wir wie folgt Stellung:

Hierin einbezogen haben wir eine innerverbandliche Anhörung der UVNord angeschlossenen 71 Mitgliedsverbände, die heute über ihre 34.000 Mitgliedsunternehmen mehr als 1,4 Mio. Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Schleswig-Holstein und Hamburg geben.

Besondere Berücksichtigung in dieser Stellungnahme finden die Interessen der Schleswig-Holsteinischen Bauindustrie, die maßgeblich von dem Antrag tangiert sind.

Dieses vorangeschickt, ergibt sich Nachfolgendes:

1. Grundsätzlich begrüßen wir an dieser Stelle, dass von einer vollständigen Novellierung der Entsenderichtlinie auf Europäischer Ebene Abstand genommen worden ist. Nicht nur für die bauindustriellen Unternehmen, sondern auch für weitere Bereiche ist Bekämpfung der Schwarzarbeit in Schleswig-Holstein von hoher Bedeutung.

Die in Umsetzung der Entsenderichtlinie geschaffenen Kontrollinstrumente des Arbeitnehmerentsendegesetzes dürfen allerdings nicht durch europäische Vorgaben konterkariert werden. Der ursprüngliche Kommissionsvorschlag enthielt jedoch einen abschließenden Katalog von Kontrollmaßnahmen, der weit hinter den derzeitigen Anforderungen nach den Arbeitnehmerentsendegesetz zurückgeblieben wäre. Effektive Kontrollen wären daher durch die zuständigen Prüfbehörden unmöglich gemacht worden.

Nach dem bislang vorliegenden Informationsstand hat jedoch der federführende zuständige Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) nunmehr über seinen Bericht abgestimmt und sich erfreulicherweise für die sog. „offene Liste“ ausgesprochen. Danach werden den Mitgliedsstaaten in einem Katalog bestimmte Mindestanforderungen für erlaubte Kontrollmaßnahmen auferlegt. Gleichzeitig jedoch können darüber hinausgehende Vorschriften, die für eine wirksame Durchsetzung der Entsendeberichtlinie als notwendig erachtet werden, durch die Mitgliedsstaaten erlassen werden.

Dieses Abstimmungsergebnis ist zu begrüßen, um die Effektivität der Kontrollen sicherzustellen sowie die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit nicht zu gefährden.

Insofern ist der Antrag der Fraktionen insoweit zu begrüßen, dass nur unter der Maßgabe wirksamer Kontrollinstrumente der Durchsetzungsrichtlinie zuzustimmen ist, mithin die vom EMPL getroffene Beschlusslage über die Einführung einer offenen Liste tatsächlich umgesetzt wird.

So weit so gut. Nicht verhehlen möchten wir in diesem Zusammenhang, dass wir strikt ablehnen eine Regelung der Durchsetzungsrichtlinie zur Hauptunternehmerhaftung in Artikel 12. Der bereits o. g. Bericht des EMPL-Ausschusses spricht sich für verschärfende Haftungsregelungen aus, die eine verpflichtende Einführung einer Haftung für alle fälligen Ansprüche (keine Begrenzung auf den Mindestlohn) in der ganzen Kette der Auftragsverhältnisse ohne ausdrückliche Möglichkeit einer Enthaltung enthält. Eine solche Regelung ginge weit über das bereits bestehende deutsche Haftungssystem hinaus. Wir bitten daher, bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt diesen Bestrebungen zur unverhältnismäßigen Ausweitung der Generalunternehmerhaftung entschieden entgegenzutreten.

2. Bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Tariftreue- und Vergabegesetz haben wir entschieden darauf hingewiesen, dass wir die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns ablehnen! An dieser Auffassung hat sich bis heute nicht geändert!

Ein einheitlicher, allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze, beeinträchtigt als staatlicher Eingriff die Lohngestaltung die Tarifautonomie und setzt damit das bewerte System der Lohnfindung aufs Spiel. Die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns würde zum Spielball der Politik.

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze. Bei dem von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohn von 8,50 Euro wären nach Berechnung des IFU-Instituts 1,2 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland bedroht. Hinzu kämen zusätzliche Belastungen der öffentlichen Kassen durch Arbeitslosengeld und Einnahmehausfälle von 5,8 Mrd. Euro jährlich. Internationale Studien belegen zudem die negative Wirkung gesetzlicher Mindestlöhne gerade für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Vermittlungshindernissen. Die Schwächsten haben ohne einen funktionierenden Arbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten kaum Chancen auf einen Einstieg in Arbeit. Jeder berufliche Aufstieg setzt aber einen erfolgreichen Einstieg voraus. Darüber hinaus widerspricht ein Mindestlohn der Tarifautonomie. Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft und hat maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg, nicht nur in Schleswig-Holstein, sondern in Deutschland insgesamt, beigetragen. Tarifautonomie bedeutet, dass Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände gemeinsam mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen in Ihren Betrieben bzw. Branchen durch Tarifverträge regeln, ohne dass der Staat eingreift. Nur sie haben die dafür notwendige Sachkunde und Problemnähe. Bei einem allgemein gesetzlichen Mindestlohn stehen dagegen politische Erwägungen und damit keine sachgerechten Aspekte im Vordergrund. Gesetzliche Mindestlöhne ignorieren zudem, dass Tarifverträge neben einem Grundentgelt vielfach weitere Leistungen für die Arbeitnehmer regeln, die aufeinander abgestimmt sind. Damit wirkt sich ein gesetzlicher Mindestlohn letztlich auf die gesamten tarifvertraglichen Strukturen aus. Mit gesetzlichen Mindestlöhnen sinkt zudem die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen und anzuwenden.

Abschließend hierzu sei erwähnt:

Der Verweis auf Mindestlöhne in anderen europäischen Ländern übersieht, dass Deutschland über ein funktionierendes Tarifsystem verfügt und mit dem Arbeitslosengeld II ein Mindesteinkommen gewährt. Auch die sonstigen Rahmenbedingungen sind nicht vergleichbar. Oftmals ist in europäischen Ländern das Arbeitsrecht flexibler und die Arbeitskosten geringer. Die Erfahrungen anderer Länder belegen aber die negativen Auswirkungen von Mindestlöhnen: Alle Länder mit einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn haben eine höhere Jugendarbeitslosigkeit als Deutschland. In Frankreich oder in Spanien beträgt diese nahe 50%.

Zu Beantwortung von Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Thomas Fröhlich