



Erklärung nach § 31 Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages

zur 2./3. Lesung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

(Erstes Mindestarbeitsbedingungen-Änderungsgesetz – 1. MiArbGÄndG)

sowie zur 2./3. Lesung des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

im Plenum des Deutschen Bundestages am 22. Januar 2009

Ich stimme beiden Gesetzentwürfen der Bundesregierung nicht zu. Denn auch nach sorgfältiger Abwägung des Für und Wider habe ich schwerwiegende rechtliche und politische Bedenken – sowohl im Hinblick auf die grundsätzlichen Wirkungen beider Gesetzentwürfe als auch auf die handwerkliche Umsetzung.

Es ist zwar zuzubilligen, dass im Vergleich zu den ursprünglichen Vorstellungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erhebliche Verbesserungen erreicht werden konnten. Hier ist aus meiner Sicht insbesondere zu nennen, dass auf der Grundlage des AEntG nur bundesweite Tarifverträge erstreckt werden dürfen; laut MiArbG der Hauptausschuss die Einführung von Mindestarbeitsentgelten nur beschließen darf, wenn er soziale Verwerfungen in einer Branche feststellt; durch das MiArbG ausschließlich Mindestentgelte und nicht auch sonstige Arbeitsbedingungen festgesetzt werden können, dass die Vereinbarung tarifvertraglicher Ausschlussfristen im AEntG und im MiArbG möglich bleibt, und dass es eines gemeinsamen Antrages beider Tarifvertragsparteien bedarf.

Diese Änderungen beseitigen aber nicht meine grundsätzliche Befürchtung, dass die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie durch beide Gesetzentwürfe geschwächt wird. Es

../2

Berlin

Platz der Republik 1
11011 Berlin
Tel.: (030) 227 – 73015
Fax: (030) 227 – 76066
 gitta.connemann@bundestag.de

Papenburg

Hauptkanal links 42
26871 Papenburg
Tel.: (04961) 669685
Fax: (04961) 6423
 gitta.connemann@wk.bundestag.de

Leer

Friesenstr. 78
26789 Leer
Tel.: (0491) 9122484
Fax: (0491) 9122485
 gitta.connemann@wk.bundestag.de



bleibt die Kernfrage: Tarifautonomie, quo vadis?. Diese muss ich für mich negativ beantworten.

Denn aus meiner Sicht werden durch die beiden Gesetzentwürfe die Voraussetzungen dafür eröffnet, Tarifverträge durch eine staatliche Lohnfestsetzung zu verdrängen. Es wird ein **Tarifnachrang** geschaffen. Darin sehe ich eine Aushöhlung der Tarifautonomie und damit eines Eckpfeilers der Sozialen Marktwirtschaft.

Bei dieser Tarifautonomie handelt es sich nicht um eine Floskel sondern um ein hohes Verfassungsgut, das aus gutem Grund seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland geschützt wird. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert die Koalitionsfreiheit, d.h. die Freiheit, eine Vereinigung zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen, ihr beizutreten, ihr fernzubleiben oder sie zu verlassen. Sie begründet das Recht der Tarifparteien, Tarifverträge frei von staatlichen Eingriffen abzuschließen. Diese Regelungsbefugnis erstreckt sich insbesondere auf das Arbeitsentgelt und die anderen materiellen Arbeitsbedingungen. Die von Gewerkschaften und Arbeitgebern verhandelten Tarifverträge haben immer Vorrang vor staatlich festgesetzten Löhnen und Arbeitsbedingungen – bislang.

Dieser Tarifvorrang ist bisher gesetzlich festgeschrieben. Durch beide Gesetzentwürfe wird diese gesetzliche Lage in ihr Gegenteil verkehrt. Zukünftig können staatlich verordnete Löhne Tarifverträge außer Kraft setzen.

Dies kommt insbesondere in der Neuformulierung des Mindestarbeitsbedingungengesetz zum Ausdruck. So bestimmt § 2 Abs. 3 des bisherigen MiArbG: „Tarifvertragliche Bestimmungen gehen den Mindestarbeitsbedingungen vor.“ Dieser klare und eindeutige Tarifvorrang wird in dem Gesetzentwurf zum Mindestarbeitsbedingungsänderungsgesetz gestrichen und durch eine stark einschränkende Übergangsregelung ersetzt. Danach sollen zukünftig nur Tarifverträge, die vor dem 16. Juli 2008 bestanden und deren Folgetarifverträge vorrangig sein. Diese Regelung nimmt Tarifregelungen per se den Vorrang, die später entstehen – wie z.B. bei neuen Branchen oder Tariflandschaften. Im Übrigen kann der Abschluss eines Folgetarifvertrages jederzeit einseitig von einer



Gitta Connemann

Mitglied des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Kultur und Medien
Wahlkreis Unterems
www.gitta-connemann.de

Tarifvertragspartei verhindert werden. Auch der Bundesrat hat deshalb zu Recht in seiner Stellungnahme die Beibehaltung eines absoluten Tarifvorrangs im MiArbG gefordert. Dieser Forderung ist bedauerlicherweise nicht Rechnung getragen worden, so dass ein Tarifnachrang geschaffen wird.

Dies gilt auch für den Gesetzentwurf zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Laut § 1 Abs. 3 a des bisher geltenden AEntG kann eine Rechtsverordnung nach diesem Gesetz nur für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden. Dieser Tarifvorrang wird durch den vorliegenden Gesetzentwurf zum AEntG beseitigt. Die Rechtsverordnung nach dem AEntG soll zukünftig Vorrang vor Tarifverträgen haben. Sie unterwirft alle, auch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Festsetzungen der Rechtsverordnung, die an einen anderen, abweichenden Tarifvertrag gebunden sind. Es wird damit die Möglichkeit eröffnet, bestehende Tarifsstrukturen zu verdrängen, mithin ein Tarifnachrang eingeführt.

Tarifautonomie, quo vadis? Das Recht, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, frei von politischen Diktaten und staatlicher Einflussnahme für ihre freiwilligen Mitglieder eigenverantwortlich und auf gleicher Augenhöhe Mindestarbeitsbedingungen vereinbaren, wird ausgehöhlt – ohne Not und sachliche Rechtfertigung.

Diese besteht nur dann, wenn ein nachgewiesenes öffentliches Interesse besteht wie beispielsweise die Verhinderung von sozialen Verwerfungen durch Lohndumping ausländischer Entsendearbeitnehmer. In diesen Fällen haben Branchenmindestlöhne ihren berechtigten Sinn. Deshalb ist das Arbeitnehmerentsendegesetz 1996 geschaffen worden. Es hatte das Ziel, den deutschen Arbeitsmarkt vor Billigkonkurrenz aus dem Ausland zu schützen.

Diese Zielsetzung befürworte ich uneingeschränkt, sofern seine bisherigen Voraussetzungen vorliegen. Es muss eine Entsendeproblematik vorliegen und ein Tarifvertrag mit einer mindestens 50%igen Tarifbindung vorliegen. Dies war bei dem Gebäudereinigerhandwerk der Fall, bei der Ausweitung auf die Branche der Briefdienstleistungen schon nicht mehr. Der Branchenprimus hat das Gesetz instrumentalisiert, inländischen Wettbewerb zu verhindern. Die Folgen zeigen sich vor Ort. Private Wettbewerber mussten aufgeben, Arbeitsplätze



Gitta Connemann

Mitglied des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Kultur und Medien
Wahlkreis Untererems
www.gitta-connemann.de

gingen verloren. Der verbleibende Monopolist schließt Filialen und zieht sich insbesondere aus der Fläche zurück. Die Rechnung zahlen Verbraucher und Arbeitnehmer.

Branchenmindestlöhne haben trotz dieses Sündenfalls ihren Sinn, wenn soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer nachgewiesen sind und in diesen Branchen Tarifverträge mit einer mindestens 50%igen Tarifbindung gelten. Dazu stehe ich uneingeschränkt. Die Baubranche ist ein solches positives Beispiel. Die 1996 geschaffenen Voraussetzungen haben sich insoweit bewährt. Diese sind jedoch bei einigen der Branchen, die jetzt in das AEntG aufgenommen werden sollen, nicht gegeben. So liegt im Fall der Aus- und Weiterbildungsbranche die Tarifbindung unter 50 %. Und im Fall der Großwäschereien sowie des Wach- und Sicherheitsgewerbes weicht die gesetzliche Branchendefinition vom Geltungsbereich des zugrunde gelegten Mindestlohntarifvertrages ab.

Gute Arbeit muss anständig bezahlt werden. Ich glaube aber wie die Mütter und Väter des Grundgesetzes daran, dass die Tarifvertragsparteien besser als der Staat in der Lage sind, die angemessenen Regelungen zu treffen. Dieses Vermögen wird ihnen abgesprochen, auch durch die vorgesehene Differenzierung nach Art der Tätigkeit und damit der Erstreckung mehrerer Lohngruppen.

Beide Gesetzentwürfe sehen vor, dass nach Art der Tätigkeiten (Berufe), nach Regionen und dem Kriterium „gelernt – ungelernt“ differenziert werden kann. Die Erstreckung mehrerer Lohngruppen ermöglicht faktisch die Erstreckung umfangreicher horizontaler Lohngitter. Ein Branchenmindestlohn im eigentlichen Sinne ist bei einer solchen Erstreckung nicht mehr gegeben. Nur das unterste Entgelt in einer Branche und in einer Region kann ein Mindestentgelt sein. Eine staatliche Festlegung ganzer Lohngitter verletzt die Tarifautonomie, die den Tarifvertragsparteien die Festlegung eines tätigkeitsadäquaten Entgelts zu Recht vorbehält. Ein so weitgehender staatlicher Eingriff ist auch sozialpolitisch nicht gerechtfertigt, da soziale Verwerfungen in höheren Lohngruppen ausgeschlossen sind. Es ist deshalb auch kein anderes Land bekannt, in welchem der Staat im Rahmen von Mindestlöhnen eine solche Differenzierung vornehmen würde. Die Möglichkeit der Erstreckung mehrerer Lohngruppen lädt zudem dazu ein, Anträge auf Erstreckung eines Tarifvertrages zum bloßen Zweck der Verhinderung von Wettbewerb zu stellen und damit zu



Gitta Connemann

Mitglied des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Kultur und Medien
Wahlkreis Unterems
www.gitta-connemann.de

instrumentalisieren. Auch dies hat das unrühmliche Beispiel des Postmindestlohnes deutlich gezeigt.

Durch beide Gesetzentwürfe wird die Möglichkeit eröffnet, dass der Staat sich mehr und mehr in die Lohnfindung einmischt. Genau dies wollten die Mütter und Väter des Grundgesetzes verhindern. Ich könnte weitere rechtliche und politische Bedenken anführen. Bereits die vorgenannten sind für mich persönlich jedoch so schwerwiegend, dass ich den heute zur Abstimmung stehenden Gesetzentwürfen nicht zustimmen kann.

Berlin, 22. Januar 2009-01-22

Gitta Connemann