

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

99. Sitzung

Berlin, Montag, den 3. November 2008, 12.00 Uhr

Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Sitzungssaal 3.101

Vorsitz: Abgeordneter Gerald Weiß (Groß-Gerau) (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigiger Tagesordnungspunkt 1281

Öffentlichen Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (BT-Drucksache 16/10485)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

b) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) (BT-Drucksache 16/10486)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Gerhard Schick, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Erstes Mindestarbeitsbedingungen-Änderungsgesetz - 1. MiArbGÄndG) (BT-Drucksache 16/8757)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

d) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Thea Dücker, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) (BT-Drucksache 16/8758)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

e) Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus, Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für einen sozial gerechten Mindestlohn in Deutschland (BT-Drucksache 16/1878)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brauksiepe, Dr. Ralf
Connemann, Gitta
Lehrieder, Paul
Meckelburg, Wolfgang
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Groß-Gerau), Gerald
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Grotthaus, Wolfgang
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Mast, Katja
Nahles, Andrea
Steppuhn, Andreas

FDP

Haustein, Heinz-Peter
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Dreibus, Werner
Kipping, Katja
Möller, Kornelia

Reinke, Elke

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Pothmer, Brigitte

Ministerien

Berger, SB Kay (BMAS)
Kolb, ORR Jürgen (BMAS)
Loskamp, MDin Britta (BMAS)
Mußler, RD Monika (BMVBS)
Niendorf, SBin Ulla (BMAS)
Resing, VA Christian (BPA)
Robert, ORR Dr. Lars (BMAS)
Scheele, Detlef (BMAS)
Schöwing, RRin Juliane (BMAS)
Trebinger, MRin Yvonne (BMAS)
Weith, ORR Nils (BMW)
Winkler, ORR Holger (BMAS)
Zens, Ref. Andreas (BMAS)

Fraktionen

Aust, Dr. Andreas (Fraktion DIE LINKE.)
Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SPD-Fraktion)
Baumann, Dr. Arne (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Heckel, Dr. Sven-Olaf (CDU/CSU-Fraktion)
Mohr, Dr. Katrin (Fraktion DIE LINKE.)
Schäfer, MDin Dagmar (FDP-Fraktion)
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)

Bundesrat

Hohnheit, MR Holger (SH)
Kerner, RR Thomas (BY)
Kliemann, RARin Gabriele (ST)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigefügt.

Klinger, MR Stefan (SL)
Krüger, RDin Elke (BB)
Mysegades, RD Birgit (NDS)
Oeburg, RAin Patricia (NRW)
Persyn, RA Carolin (SN)
Pfeifer, ORRin Maja (HB)
Pleß, VAe Brigitte (MV)
Schmidt, RRin Vera (RP)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Sachverständige

Bispinck, Dr. Reinhard
Caspers, Prof. Dr. Georg
Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Haukap, Prof. Dr. Justus
Hoff, Hanno (Betriebsrat Randstad Ost)
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Kocher, Dr. Eva
Nothelle-Wildfeuer, Prof. Dr. Ursula
Olschok, Dr. Harald (Bundesverband deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.)
Schmitt, Michael (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Schulten, Dr. Thorsten
Tech, Swen (Betriebsrat Randstad Ost)
Weinkopf, Dr. Claudia
Wettengl, Hans (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Wiedemuth, Jörg (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

99. Sitzung

Beginn: 12.00 Uhr

Einziges Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (BT-Drucksache 16/10485)

b) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) (BT-Drucksache 16/10486)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Gerhard Schick, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Erstes Mindestarbeitsbedingungen-Änderungsgesetz - 1. MiArbGÄndG) (BT-Drucksache 16/8757)

d) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Thea Dücker, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) (BT-Drucksache 16/8758)

e) Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus, Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für einen sozial gerechten Mindestlohn in Deutschland (BT-Drucksache 16/1878)

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand sind die Vorlagen:

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen -16/10485

b) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) - 16/10486

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Gerhard Schick, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

gen (Erstes Mindestarbeitsbedingungen-Änderungsgesetz -1. MiArbGÄndG) - 16/8757

d) Gesetzentwurf der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Dr. Thea Dücker, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) - 16/8758

e) Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus, Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für einen sozial gerechten Mindestlohn in Deutschland - 16/1878.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschuss-Drucksache 16(11)1117 vor.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterung geben:

Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 3 Stunden wird in zwei Befragungsrunden und in jeder Runde nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der 2. Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten gibt - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf:

für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Rainer Huke, für den Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. Herrn Dr. Harald Olschok, für den Deutschen Gewerkschaftsbund die Herren Reinhard Dombre Jörg Wiedemuth, Michael Schmitt und Hans Wettengl, für den Betriebsrat von Randstad Ost die Herren Hanno Hoff und Swen Tech. Als Einzelsachverständige begrüße ich: Frau Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer, Herrn Prof. Dr. Justus Haucap, Frau Dr. Eva Kocher, Herrn Prof. Dr. Georg Caspers, Herrn Dr. Reinhard Bispinck, Herrn Dr. Thorsten Schulten und Frau Dr. Claudia Weinkopf.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Ich bitte zunächst die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Herr Kollege, ich darf Sie um Ihre Fragen bitten.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Olschok. Die Koalition beabsichtigt, im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens weitere Branchen - sofern diese dies wünschen und die verabredeten Voraussetzungen erfüllen - in das Entsendegesetz aufzunehmen. Was waren Ihre Beweggründe und die Ihrer Tarifpartner, den Weg eines solchen Antrages zu gehen? Ich möchte gerne die BDA fragen - in der Annahme, dass Ihnen die bisher zur Erstreckung auf die jeweiligen Branchen vorliegenden Tarifverträge bekannt sind -, ob Sie sich vorstellen können, bei einem der bisher vorliegenden Tarifverträge im Tarifausschuss Ihre Zustimmung zur allgemeinverbindlichen Erklärung zu geben, beispielsweise dem, für den Herr Olschok steht oder zu einem anderen?

Sachverständiger Dr. Olschok (Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.): Der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. hat rechtzeitig einen Antrag auf Aufnahme in das Arbeitnehmerentsendegesetz gestellt. Wir begrüßen die Entscheidung der Bundesregierung vom letzten Jahr, weitere Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufzunehmen. Der entscheidende Punkt, warum wir diesen Antrag gestellt haben, hängt natürlich mit den Veränderungen in Europa zusammen. Durch die Aufnahme von insgesamt 12 neuen Beitrittsländern sind natürlich auch für den Arbeitsmarkt - gerade für den einfachen Arbeitsmarkt und hierzu gehört in Teilen das Wach- und Sicherheitsgewerbe - neue Bedingungen entstanden. Wir müssen damit rechnen, dass, wenn es zur vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit kommt, was nach Lage der Dinge erst im Jahr 2011 sein wird, sich durchaus Beschäftigte aus dem Sicherheitsgewerbe aus den Beitrittsländern auf den Weg nach Westen machen. Hierzu ein Beispiel: In Polen sind ungefähr 200.000 Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe tätig. Die Löhne liegen dort zwischen 1,50 Euro und 2,00 Euro. Es genügt, wenn einige Tausend den Weg nach Berlin - der Weg ist nicht so weit - auf sich nehmen, um unser Tarifgefüge, was wir in den letzten 60 Jahren entwickelt haben, völlig durcheinander zu bringen. Die Zielsetzung ist ganz klar: Wir wollen damit unser Unternehmen und vor allem deren Beschäftigte mit absichern. Von daher ist auch unser Antrag auf Aufnahme in das Arbeitnehmerentsendegesetz gestellt worden.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Von den insgesamt acht Branchen haben bisher nur fünf Tarifverträge vorgelegt, so dass wir zum Thema Entsorgungswirtschaft, Altenpflege und Bergbauspezialunternehmen bisher die Situation auch noch nicht beurteilen können. Von den vorliegenden Tarifverträgen könnte bisher der Tarifvertrag des Wach- und Sicherheitsgewerbes - bisher noch mit Einschränkungen - aus unserer Sicht wohl am ehesten unsere Zustimmung im Tarifausschuss bekommen. Im Moment sieht dieser Tarifvertrag noch Regelungen vor, die aus unserer Sicht nicht als AVE erklärt werden können, weil es Regelungen betrifft, die auch nicht über das Entsendegesetz erstreckt werden können. Darüber hinaus wäre noch zu klären, wie im Einzelnen mit den allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen auf Landesebene weiter verfahren wird. Es gibt im Wach- und Sicherheitsgewerbe im Moment insgesamt acht für allgemeinverbindlich erklärte Lohnverträge. Hier müsste das

Konkurrenzverhältnis zu einem Bundesentgelttarifvertrag, der als Mindestlohntarif gilt, geklärt werden. Bei allen anderen Branchen, die einen Tarifvertrag haben, sehen wir im Moment die Voraussetzungen für eine Zustimmung im Tarifausschuss nicht als gegeben an. In den meisten Fällen fehlt es an den notwendigen 50 Prozent. Auch ein öffentliches Interesse sehen wir bei den einzelnen Branchen nicht. Konkret Konkurrenzen zu anderen Tarifverträgen haben wir in der Zeitarbeit im Bereich der textilen Dienstleistung als auch im Bereich der Lohnunternehmen Forst.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richte ich an Frau Professor Nothelle-Wildfeuer. Mit den beiden Gesetzentwürfen geht die Koalition den Weg, um branchenspezifische Mindestlöhne und deren Festsetzung in Deutschland zu ermöglichen. Wie beurteilen Sie den Weg eines branchenspezifischen Mindestlohns im Verhältnis zur Tarifautonomie? Welche Chancen und Grenzen liegen insbesondere in einem branchenspezifischen Mindestlohn aus der Perspektive des Subsidiaritätsprinzips? Wie bewerten Sie in einigen Beschäftigungsbereichen die Situation, wo nur ungenügende oder gar keine Tarifbindungen vorhanden sind?

Sachverständige Prof. Nothelle-Wildfeuer: Die Frage nach der Tarifautonomie ist aus der sozial-ethischen Perspektive eine ganz wichtige, da durch diese Lohnfindung ein entscheidender Beitrag zum Gemeinwohl geleistet wird. Der Philosoph Jürgen Habermas hat einmal davon gesprochen, dass die rechtliche Institutionalisierung des Tarifkonflikts zur Grundlage einer Politik geworden ist, die eine sozialstaatliche Partizipation des Klassenkonflikts herbeigeführt hat. Diese Wertschätzung der Tarifautonomie als ein Instrument, die Gesellschaft tatsächlich zu partizipieren, ist etwas, was uns deutlich macht, wie wichtig die Tarifautonomie auch in diesem gesamten Prozedere ist. Auf der anderen Seite ist die Tarifautonomie der Bereich, der ermöglicht und garantiert, dass tatsächlich in freier Selbstbestimmung die beiden Vertragsparteien jeweils einen Arbeitsvertrag abschließen können. Das Tarifvertragswesen ermöglicht eine Selbstbestimmung - vor allen Dingen die Freiheit des Arbeitnehmers - und realisiert das Subsidiaritätsprinzip, ein Sozialprinzip, das für die freiheitsermöglichende Gestaltung unserer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ordnung von konstitutiver Bedeutung ist.

Das Subsidiaritätsprinzip impliziert zwei grundlegende Sätze, die, wie ich glaube, hier eine ganz bedeutende Rolle spielen: Zum einen besagt es, dass der Einzelne und die jeweils kleinere gesellschaftliche Einheit das, was sie selbst erreichen können, auch tatsächlich selber tun können/sollen. Solche kleineren Einheiten sind in unserem Fall natürlich die Tarifparteien im Verhältnis zum Staat. Ihnen darf also die Aufgabe der Lohnfindung nicht genommen werden, solange sie selbst in der Lage sind, sie wahrzunehmen. Genau an dem Punkt - denke ich - wird sich die Frage entzünden, ob die Tarifparteien noch in der Lage sind, diese Aufgabe wahrzunehmen. Nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes stehen sie unter dem Schutz des Grundgesetzes. Die Rechtstellung ist dadurch mithin gesichert. Es gilt aber im Zusammenhang mit dieser Frage den Tarifparteien schon auch einmal in Erinnerung zu rufen, dass diese Rechtstellung doch eine Verpflichtung impliziert. Es kann nicht sein, dass die Tarifparteien sich auf dem Weg einer letztlich dann staatlichen Lohnfestsetzung aus der Verantwortung stellen und sie die Verantwortung dem Staat zuschieben, um von ihrer Autonomie keinen Gebrauch zu machen.

Aus dem Subsidiaritätsprinzip folgt also auf der einen Seite die Verpflichtung der Tarifparteien, sich zunächst an den Verhandlungstisch zu setzen, was in manchen Fällen auch von der Arbeitgeberseite nicht passiert ist, und sich um gerechte, den genannten Kriterien entsprechende Löhne zu bemühen. Der zweite Satz des Subsidiaritätsprinzips besagt, dass der Einzelne für das, was er nicht allein erreichen und bewerkstelligen kann, Unterstützung im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe durch die nächst größere Einheit auch bekommen soll. So ist das ganze Tarifvertragswesen im 19. Jahrhundert überhaupt entstanden. Wenn die Tarifpartner heute überall ihrer Gemeinwohlverpflichtung nachkommen würden, wenn insbesondere in einigen Tarifbezirken manche Branchen der Arbeitgeberseite nicht die momentane Schwäche des Tarifpartners ausgenutzt hätten und ihre Kooperation verweigern würden, hätten wir vielleicht diese Debatte über staatliche Eingriffe gar nicht und hätten sie auch nicht nötig. Die momentane politische Initiative zur Einführung branchenbezogener Mindestlöhne hat in der Tat ihren Grund auch in mancherorts offenkundig sozial-ethisch inakzeptablen Zuständen mit Blick auf die Lohnsituation. Die branchenspezifischen Mindestlöhne implizieren durchaus die Möglichkeit, dem Subsidiaritätsprinzip gemäß - so wie es gerade geschildert wurde - auch agieren zu können. Mit Blick auf die Frage der Tarifautonomie kommen im Arbeitnehmerentsendegesetz den Tarifpartnern durchaus noch gewisse Möglichkeiten der Beteiligung und eine entsprechende partizipative Rolle zu.

Auf der anderen Seite - danach haben Sie gefragt - muss man die Rolle in den Blick nehmen, die nach dem dritten Weg den Kirchen - Diakonie und Caritas - als Dienstgeber und -nehmer zukäme. Zugleich - ich glaube, das ist auch mit Vorsicht zu sagen - bieten die Kriterien für die Auswahl des Tarifvertrags, der beim Vorliegen mehrerer unterschiedlicher Tarifverträge schließlich vom Arbeitsminister für verbindlich erklärt wird, erhebliche Einflussmöglichkeiten. Es gibt auch Verpflichtungen zur klaren Orientierung, u. a. an fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen und an der Tarifautonomie. Die politische Debatte zeigt, dass diese Sicherungsmechanismen durchaus Möglichkeiten zu interpretieren bieten. Ich denke, man muss einfach mit Blick auf die Sicherung - auch des Subsidiaritätsprinzips der Freiheitsermöglichung - mit Vorsicht da herangehen. Im Mindestarbeitsbedingungsgesetz aus dem Jahr 1952, das dem Bemühen in Bereichen dienen soll, die eben geringer als 50 Prozent tarifgebunden sind oder wo es überhaupt keinen Tarifvertrag gibt, muss der Blick noch deutlicher auf den Staat gerichtet werden, weil hier Einflussmöglichkeiten noch sehr viel größer sind. Ich glaube, es kann nur darum gehen, einen Mindestlohn einzuführen, der auf jeden Fall nach unten hin absichert. Wie hoch der Mindestlohn sein kann, ist eine andere Frage. Ob dadurch alle sozialpolitischen Implikationen, die damit auch immer verbunden werden, erfüllt sein müssen, ist eine zweite Frage. Von daher glaube ich, dass diese branchenbezogenen Mindestlöhne eine Chance bieten - bei aller Vorsicht und bei allen Vorbehalten -, sozial-ethisch inakzeptable Dumpinglöhne zu beseitigen.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Vertreter der BDA zum Thema Arbeitnehmerüberlassung. Es ist festzustellen, dass eine nahezu hundertprozentige Tarifbindung mit dem feinen Unterschied besteht, dass die Mindestlöhne zwischen 7,21 Euro und 7,31 Euro liegen. Ist aus Ihrer Sicht an der Stelle überhaupt die Notwendigkeit gegeben, zu einer Entsendegesetzregelung zu kommen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Zeitarbeitsbranche wird vom

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz umfasst. Das ist die Branche, für die wir, wenn wir über Mindestlöhne diskutieren, am allerwenigsten gesetzliche Regelungen brauchen. Sie haben es eben schon deutlich gemacht, dass die Durchsetzung durch normative oder verweisungsgebundene Anwendung der Tarifverträge annähernd 100 Prozent betrifft. Das ist die eine Seite der Medaille. Sie haben die beiden Tarifsysteme vorhin auch schon genannt und in ihren Wirkungen richtig beschrieben. Die zweite Seite der Medaille ist, wenn man ein Tarifsystem in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufnehmen würde, sich die große verfassungsrechtlich nicht zu lösende Frage stellen würde, welches Tarifsystem wir auswählen. Hierbei hätten wir die Risiken eines tiefen und einschneidenden Eingriffs in die Tarifautonomie. Deswegen gehört die Branche AG (Zeitarbeit) nicht in das Entsendegesetz.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht ebenfalls an die BDA. Wir haben die Erfahrung beim Postmindestlohn gemacht, dass die Erstrebung eines Tarifvertrags auf alle in der Branche tätigen Arbeitgeber und -nehmer dazu führen kann, dass andere Tarifverträge mit niedrigeren Entgelten nicht mehr zur Anwendung kommen. Wie sehen Sie das? Steht Ihrer Ansicht nach die Verdrängung konkurrierender Tarifverträge noch im Einklang mit dem Grundgesetz, insbesondere mit der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): In der konkreten Fassung, wie sie jetzt im Arbeitnehmerentsendegesetz vorgesehen ist, haben wir die allergrößten Bedenken gegen die Verfassungskonformität einer solchen Regelung. Das macht auch deutlich, dass dieser Gesetzesentwurf ganz offenbar das, was bisher richtigerweise im Arbeitnehmerentsendegesetz steht, nämlich den Vorrang vor konkurrierenden Tarifvertragssystemen unterbinden will. Ich möchte noch einmal deutlich auf das hinweisen, was das Verwaltungsgericht in Berlin sehr deutlich, grundsätzlich richtig und übereinstimmend mit der gesamten Lehrmeinung gesagt hat, dass dieses Gesetz nur deswegen in der konkreten Form eine Rechtsverordnungs-ermächtigung des BMAS vorsieht und vorsehen kann, weil konkurrierende Tarifverträge vorgehen. Wenn man dieses tragende System aushebeln würde, wäre das zumindest verfassungsrechtlich hochbedenklich.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an die BDA und den DGB. Es geht um die Aus- und Weiterbildung, insbesondere um den Weiterbildungsbereich für eine Qualifizierung von Arbeitslosen. Ist dieser Bereich eine eigenständige Branche oder ist es Teil eines Gesamtbereiches? Gibt es aus Ihrer Sicht in dieser Branche einen Unterbietungswettbewerb? Wirkt sich dieses auf die Gewinnung von Fachpersonal aus? Ist das ein Thema, was im Entsendegesetz gelöst werden muss oder kann man die dort aufgeworfenen Fragen möglicherweise auch im Vergaberecht lösen?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Bei der Weiterbildungsbranche handelt es sich aus unserer Sicht um den Bereich, der jetzt in das Entsendegesetz aufgenommen werden soll. Die meisten Unternehmen, soweit es uns bekannt ist, üben nicht nur Aus- und Weiterbildung im Bereich des SGB II und SGB III aus, sondern auch in anderen Bereichen. Soziale Verwerfungen, die eine Aufnahme der Weiterbildung in das Entsendegesetz angezeigt sein lassen, sind uns nicht bekannt. Deswegen ist uns auch nicht bekannt bzw. können wir dazu auch nichts sagen, ob das dem entgegenwirken kann.

Sachverständiger Wiedemuth (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nach unserer Einschätzung gibt es durchaus eine eigenständige Branche, die sich gegenüber anderen Bildungsträgern abgrenzen lässt. Es gibt eine Spezialisierung auf dem Markt, wo bestimmte Anbieter auch nur bestimmte Maßnahmen vollziehen und anbieten. Insofern haben wir eine dezidiert andere Position als die BDA. Wir haben große Zweifel, ob sich das Problem in der Weiterbildungsbranche über das Vergaberecht lösen lässt. Nach den letzten Rechtsprechungen auf der europäischen Ebene können Tarifverträge nicht mehr als Grundlage für die Konditionsbindung genommen werden, wenn sie nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind. Von daher würde das Vergaberecht im Grunde genommen ins Leere laufen, wenn man nicht einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag als Präferenz hätte, den man in Bezug nehmen könnte. Ansonsten gibt es seit Jahren einen ganz erheblichen Unterbietungswettbewerb in der Branche mit deutlichen Abständen, z. B. beim pädagogischen Personal, die bei einem Stundensatz von 3 bis 4 Euro liegen. Was wir aus unseren Erfahrungen sagen können, ist, dass eine ganz erhebliche Anzahl von Einrichtungen in wirtschaftliche Schwierigkeiten durch Unterbietungswettbewerb gekommen ist. Sie waren z. B. gezwungen, tarifliche Regelungen abzusenken. Das heißt, wir mussten für eine ganze Reihe von Institutionen auch tarifliche Regelungen nach unten anpassen, weil ansonsten die Gefahr einer Insolvenz bestanden hätte. Von daher sind die Voraussetzungen - auch in Bezug auf Tarifunterbietung - erfüllt, diese Branche mit in das Entsendegesetz aufzunehmen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die BDA. Sie haben das grundsätzliche Spannungsfeld beider Gesetze aufgezeigt, nämlich Lohnfestsetzung sowie Eingriff in die Tarifautonomie auf der einen Seite und auf der anderen Seite das Verhältnis von konkurrierenden Tarifverträgen. Zur bisherigen Regelung sind die neuen Kriterien für die Entscheidung des Ordnungsgebers mit aufgenommen worden, auch in § 7 Absatz 3. Bietet das Kriterium der Repräsentativität, das dort aufgenommen worden ist, wirklich eine verlässliche Grundlage für die Auswahlentscheidung des Ordnungsgebers? Es wird sich hier auch bezogen auf die Zielsetzung des Gesetzes, die sich aus § 1 ergibt. Sind diese Gesetze zutreffend beschrieben oder ermöglichen sie dann nicht doch gegebenenfalls einen Eingriff in die Tarifautonomie?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Prinzip der Repräsentativität ist ein Prinzip, das es zwar bisher im Ansatz im Tarifrecht gibt, allerdings in dieser Besonderheit, in dieser Allgemeinheit und als ein zentrales Auswahlkriterium hat es das bisher nicht gegeben. Es wird völlig überhöht durch das, was der Gesetzgeber uns vorschlägt und im Augenblick vorsieht. Dieses Repräsentativitätsprinzip ist in vielerlei Hinsicht immer wieder diskutiert worden. Es ist von der Rechtsprechung - wenn sie angewandt wurde - bisher immer nur als Hilfsprinzip bei der Auswahl von Tarifverträgen, insbesondere bei der Frage, wann in einem Betrieb ein oder mehrere Tarifverträge gelten und welcher dann der geltende Tarifvertrag sein soll, angewendet worden. Es ist immer nur unterstützend herangezogen worden. Das ist auch ganz wesentlich, denn das Repräsentativitätsprinzip führt dazu, dass große Gewerkschaften kleine Gewerkschaften überspielen und an die Wand drücken können. Das ist natürlich ein Element, das überhaupt nicht mit dem Grundsatz der Tarifautonomie und damit auch der Bildungsmöglichkeit für Gewerkschaften in Übereinstimmung zu bringen ist. Insofern ist

dieses Repräsentativitätsprinzip nicht geeignet, einem möglichen Wildwuchs entgegenzuwirken.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Professor Haucap sowie an die BDA und den DGB. In § 9 Satz 3 Arbeitnehmerentsende-Gesetzentwurf werden tarifliche Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs für unzulässig erklärt. Jetzt haben wir aber eine solche Ausschlussfrist bei den Baurufen in Form von sechs Monaten. Stellt Ihrer Ansicht nach die Vorschrift des § 9 Satz 3 eine zu starke Einengung der Tarifautonomie und der Tarifparteien dar?

Sachverständiger Haucap: Ich kann die Frage nur aus ökonomischer Sicht beantworten. Ich sehe allerdings in der Tat einen starken Eingriff in die Tarifautonomie, die natürlich auch eine Unsicherheit herbeiführt und ein Abweichen von tarifvertraglichen Regelungen weiter erschwert und somit auch eine mögliche Konkurrenz von Entgeltsystemen erschweren wird. Damit wird dem Arbeitsmarkt Flexibilität genommen. Aus meiner Sicht ist das eher als bedenklich einzustufen.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Thema ist an dieser Stelle im Zusammenhang mit den betroffenen Menschen in dieser Branche zu sehen. Viele haben nicht den Mut, entsprechend zu klagen. Deshalb sollte man auch hier aus der Erfahrung darauf setzen, dass diese Ansprüche nicht verfallen. Das hat schon einen bestimmten Sinn. Im Bereich der Branchen, die das bisher tariflich geregelt haben, läuft das anders. Wir wissen aber auch, dass sich hier und da gefällige Gewerkschaften gegründet haben. Wir möchten auch ausschließen, dass hier ein durchlöcherter Bereich entsteht. Deshalb kann man es dort so stehen lassen wie es steht.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sehen auch in dem Verbot der Regelung von Ausschlussfristen einen Eingriff in die Tarifautonomie. Fast alle Tarifverträge sehen Ausschlussfristen vor und werden von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gleichermaßen anerkannt. Der Bereich der Bauwirtschaft - einer der Branchen, für die das Entsendegesetz im Jahr 1996 geschaffen wurde - enthält auch eine Regelung zu einer sechsmonatigen Ausschlussfrist. Es zeigt, dass auch hier von beiden Seiten, sowohl von Gewerkschaften als auch von Arbeitgebern, das Bedürfnis nach Rechtssicherheit auch im Bereich des Mindestlohns anerkannt wird und dementsprechend diese Ausschlussfrist geregelt wurde. Es wäre ein Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien, wenn man ihnen jetzt diese Ausschlussfrist aus der Hand schlagen würde. Es wäre auch ein Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien, die zukünftig solche Ausschlussfristen regeln wollen, weil sie die Notwendigkeit erkennen.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich möchte Herrn Dombre eine kurze Nachfrage stellen. Wenn ich die Kritik richtig verstanden habe, geht es darum, dass es bisher schon tarifliche Regelungen im Baubereich gibt, die nun verdrängt würden. Ist es auch Ihrer Sicht anzustreben, dass im Baubereich die geltenden tariflichen Regelungen nicht mehr zur Anwendung kommen? Ich hoffe, Sie können diese Frage auch aus Sicht der IG Bau beantworten.

An Herrn Prof. Haucap habe ich auch noch eine Frage: Sie legen in Ihrer Stellungnahme Wert auf die wettbewerbspolitischen Aspekte. Wieso sehen Sie eine stärkere Einbeziehung des Kartellamtes in dieser Regelung vor? Eine weitere Frage zum Wettbewerb auf Arbeitgeberseite - dazu gehört

auf der anderen Seite der Wettbewerb auf der Arbeitnehmerseite: Hierzu hätte ich gerne gewusst, ob Sie der Meinung sind, dass Gewerkschaftspluralismus ein Wert an sich ist? Oder würden Sie sagen, jeder Arbeitnehmer kann sich organisieren, wo er will, und es auch lassen, wenn er will. Und wenn dann alle in eine Gewerkschaft gehen, wäre das auch in Ordnung. Oder finden Sie, dass Gewerkschaftskonkurrenz sozusagen ein wettbewerbspolitisch erstrebenswertes Ziel an sich ist?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Für den Bereich der IG Bau kann ich hier nur sagen, dass die Tarifpartner es geregelt haben. Ich spreche für die Bereiche, wo wir andere Situationen haben. Hier muss man auch die Realität sehen. Aus der Praxis wissen wir viele Beispiele und dass wir hier eine andere Situation haben. Darauf habe ich hingewiesen.

Sachverständiger Haucap: Zwei Fragen wurden an mich gestellt. Ich versuche mich kurz zu fassen. Ich denke, der Mindestlohn im Postsektor hat das in sehr frappierender Weise deutlich gemacht, dass Tarifverträge genutzt werden können - wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt werden -, um den Wettbewerb auf dem betroffenen Produktmarkt auszubremsen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Unternehmen sehr heterogen sind, also es ein großes und möglicherweise viele kleine Unternehmen gibt, die noch nicht die gleiche Produktivität erzielt haben können wie das große Unternehmen. Dann ist der Verbraucher derjenige, der letztendlich die Zeche zu zahlen hat. Das muss nicht notwendigerweise in allen Fällen so sein. Es gibt sicherlich auch viele Fälle, in denen der Verbraucher nur in schwachem Ausmaß betroffen ist. Deswegen haben wir dafür plädiert, ein Anhörungsrecht des Bundeskartellamts einzuräumen, das die Expertise hat zu beurteilen, inwiefern der Wettbewerb auf den davon betroffenen Produktmärkten gestört wird. Es geht also nicht um den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt, sondern um den Wettbewerb auf den davon betroffenen Produktmärkten. Da könnte das Bundeskartellamt in besonderen Fällen auf Fehlentwicklungen hinweisen. Das wird sicherlich nicht flächendeckend, sondern nur in Einzelfällen der Fall sein, aber da wäre es notwendig. Die Verbraucher sind sonst systematisch ausgeschlossen, daran teilzunehmen, obwohl sie gegebenenfalls in letzter Konsequenz die Zeche zu zahlen haben.

Der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ist nicht notwendigerweise ein Wert an sich, wenn tatsächlich eine Gewerkschaft so hervorragend aufgestellt ist, dass sie alle Interessen aller Arbeitnehmer gut vertreten kann und alle Arbeitnehmer mit dieser Gewerkschaft glücklich sind. Dann haben wir eine schöne Welt. Es mag aber Situationen geben, in denen nicht alle Arbeitnehmer so zufrieden mit der Tätigkeit einer Gewerkschaft sind, insbesondere diejenigen, die gerade keine Arbeit haben. Es gibt auch einen Mitgliederschwund von Gewerkschaften. Da mag man denken, dass hier der Wettbewerb helfen kann, diejenigen Arbeitnehmer zu organisieren, die unzufrieden mit der bestehenden Gewerkschaft sind, also ein Eintritt in den Gewerkschaftsmarkt für kollektive Interessenvertretung. Da möchte ich darauf hinweisen, dass es vielleicht im Moment - das haben wir auch im Moment durch das jüngste Gerichtsurteil gesehen - recht hohe Anforderungen gibt, was die Tariffähigkeit von Gewerkschaften angeht. Es gibt also nicht so sehr die Befürchtung, dass zwei, drei Leute sich zusammenschließen und dann Dumpinglöhne aushändigen; da sind durch die Rechtsprechung Hürden vorgesehen. Es wäre aber denkbar, dass sich eine Konkurrenz entwickelt über ideologische Ausmaße. Das

sieht man auch in Nachbarländern oder auch zum Beispiel über Tarifentgeltmodelle. Da könnte es dem Arbeitsmarkt sehr gut tun, eine höhere Flexibilität zu ermöglichen und damit auch positive Auswirkungen zu erzielen.

Abgeordnete Nahles (SPD): Auch für meine Fraktion begrüße ich alle sehr herzlich. Ich habe eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es ist hier schon mehrfach von der Tarifautonomie die Rede gewesen. Sind feste Lohnuntergrenzen in Form von tariflichen Mindestlöhnen, wie wir sie hier vorschlagen, denn nicht auch geeignet, Tarifautonomie zu stärken? Oder sehen Sie da auch eine Gefährdung der Tarifautonomie?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Tarifautonomie funktioniert insbesondere am Beispiel des Bausektors seit 1996 vorzüglich. Wir haben den Tarifvertrag „Entsendegesetz“ in den Folgejahren immer wieder der wirtschaftlichen Situation angepasst. Das heißt, die Tarifparteien haben einen Tarifvertrag abgeschlossen, um ihn auch auf alle zu erstrecken. Das hatte funktioniert, auch wenn die BDA immer große Bedenken dagegen hatte. Insofern verwundert es mich auch, dass die BDA den Mut hat zu sagen, wie sie im Tarifausschuss entscheidet. Ich sitze auch im Tarifausschuss und üblicherweise rede ich nicht öffentlich darüber, wie meine Entscheidung im Tarifausschuss in Bezug auf die Branche x, y, z ist. Das einmal zur Erläuterung eines solchen Verfahrens. Die Lohnuntergrenzen müssen wir im Auge behalten, wenn ich an den Begriff „Regenschirm“ denke, wo wir die Finanzbranche in einer schützenden Form darunter legen. Da können wir nicht zusehen, dass die Menschen, die ihrer Vollzeitarbeit nachgehen, nicht mehr von ihrem Geld leben können. Das will ich an dieser Stelle auch sagen. Wir haben immer davor gewarnt, die Sittenwidrigkeit der Löhne als einzige Haltegrenze zu definieren. Das hat dazu geführt, dass viele Arbeitgeber nicht mehr bereit waren, Tarifverträge mit uns auf einer Existenz sichernden Basis zu vereinbaren. Die Menschen müssen jede zumutbare Arbeit bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit annehmen. Das führt dazu, dass wir beispielsweise dreizehn Prozent der Menschen in der Zeitarbeit haben; jeder Sechste ist nicht mehr in der Lage, von seiner Vollzeittätigkeit zu leben. Das ist aber für uns eine Frage der Würde der Menschen. Deshalb begrüßen wir es, dass Lohnuntergrenzen kommen, auch auf der Basis des Entsendegesetzes. Unsere Position zum gesetzlichen Mindestlohn bei der Frage des MiArbG-Gesetzes ist etwas schwieriger, weil dort auch der Streit in den Fachausschüssen kommen wird, nämlich zur Frage: Was ist angemessen? Wir brauchen hier eine Haltelinie. Wenn man sich in Europa umschaute, kann man nur sagen, die anderen Länder haben es geregelt und es wäre hier auch ein Zeichen der Demokratie und der Menschenwürde, wenn wir das täten.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht an Frau Dr. Kocher. Im Arbeitnehmerentsendegesetz sind jetzt Kriterien für die Entscheidung des Verordnungsgebers vorgesehen. Halten Sie das Kriterium der Repräsentativität für eine verlässliche Grundlage für die Auswahlentscheidung des Verordnungsgebers? Der zweite Teil meiner Frage lautet: Sind die Gesetzgebungsziele in § 1 des Entwurfes zutreffend beschrieben?

Sachverständige Dr. Kocher: Ich werde die Fragen in der umgekehrten Reihenfolge beantworten. Denn die Frage, ob es sich um ein angemessenes Kriterium handelt, hängt natürlich davon ab, ob mit diesem Kriterium auch die Zielsetzungen des Regelsatzes verfolgt werden. Die Zielsetzung des Gesetzes spielt deshalb eine so große Rolle, weil wir bei je-

dem Gesetz den Mindeststandard regeln, es mit einem Eingriff in Freiheitsrechte zu tun zu haben. Bei Eingriffen in Freiheitsrechte der Arbeitsvertragsparteien handelt es sich auch um ein Tätigwerden im Bereich der Tarifautonomie. Aber nicht jeder Eingriff ist verfassungswidrig. Insofern kommt es für die Frage der Verfassungsmäßigkeit ganz entscheidend auf die Frage der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung an. Wir haben eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung, die mit der Schutzpflicht des Gesetzgebers für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu begründen ist. Diese Schutzpflicht ergibt sich nicht allein aus der Würde des Menschen, also auf ein Recht eines absoluten Existenzminimums, sondern wir haben es bei der Regelung von Mindestentgelten mit etwas anderem zu tun als mit anderen sozialstaatlichen Leistungen. Hier geht es darum, dass Mindestarbeitsbedingungen für Menschen geregelt werden, die sich in abhängiger Arbeit befinden. Deshalb halte ich die Zielbestimmung der Gewährleistung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für sehr gut beschrieben, weil sie darauf hinweist, dass es um ein Mindestniveau geht. Aber um ein Mindestniveau, das im Hinblick auf die Tatsache, dass jemand erwerbstätig ist, angemessen sein muss. Das ist übrigens ein Begriff der angemessenen Mindestarbeitsbedingungen, der vom Bundesverfassungsgericht auch schon verwendet worden ist, um Erstreckungsregelungen - in diesem Fall die Erstreckung durch die allgemeinverbindliche Erklärung nach dem Tarifvertragsgesetz verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. Offensichtlich ist es auch Sicht des Bundesverfassungsgerichts, dass es ein verfassungsrechtlich legitimes Ziel zum Eingriff in die Freiheitsrechte ist.

Wenn wir uns jetzt fragen, wie gewährleistet ich am besten, dass die Erstreckung das Ziel angemessener Mindestarbeitsbedingungen erfüllt, dann habe ich dies bei einem Gesetz, das die Tarifautonomie schonend berücksichtigt. Das bedeutet, ein Gesetz, was auf Tarifverträge Bezug nimmt. Darin liegt eine gewisse Schonung, dass der Gesetzgeber nicht von vornherein sagt, wir setzen von uns aus fest, wo die angemessenen Arbeitsbedingungen sind, sondern wir knüpfen an Tarifverträgen an. Es muss aber der Gesetzgeber gleichzeitig gewährleisten, dass es sich dabei um Tarifverträge handelt, bei denen auch gewährleistet ist, dass sie ihrer Richtigkeitsvermutung nachkommen. Denn die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes gewährleistet insofern nur eine Richtigkeitsvermutung, die wiederum letztlich auf Prinzipien von Gegengewicht zurückgeht. Dies geht darauf zurück, dass die Tarifparteien ein angemessenes, markt-sprechendes Mindestniveau regeln können, dadurch, dass sie einen kollektiven Ausgleichsmechanismus beinhalten. Also ist es ein Gegengewichtsprinzip.

Dieses Gegengewichtsprinzip kann ich durch unterschiedliche Kriterien beschreiben. Das Bundesarbeitsgericht verwendet dafür eine ganze Reihe von Kriterien im Rahmen der Rechtsprechung zur Tariffähigkeit. Ein Gesetzgeber, der aber dem Ordnungsgeber rechtssichere Kriterien vorgeben muss, sollte auch dabei den Gesichtspunkt der Rechtssicherheit im Hintergrund haben. Letztlich steht hinter dem Kriterium der Repräsentativität die Überlegung, dass ein Deckungsgrad von Tarifverträgen ein Indiz für Repräsentativität ist, dass Repräsentativität ein Indiz für Angemessenheit ist und dass beides etwas ist, was ich in der rechtssicheren Form so festlegen kann, dass der Ordnungsgeber Kriterien in der Hand hat. Der Gesetzentwurf sagt nicht, dass das nicht ausschließlich die Kriterien sind, an denen sich der Ordnungsgeber zu orientieren hat. Er normiert dies als Kriterien, die im Hinblick auf die Zielsetzung des Gesetzes zu berücksichtigen sind.

Abgeordneter Steppuhn (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, aber auch an Herrn Dr. Bispinck und an Frau Dr. Kocher. Es geht mir um die Vereinbarkeit mit europäischem Recht. Unter welchen Voraussetzungen dürfen die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes Tarifverträge über Mindestlöhne auf vorübergehend entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwenden?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben nach den Urteilen des EuGH, die insgesamt vier Urteile umfassen - das letzte Urteil im Zusammenhang Ruffert -, gesehen, dass wir einen Mindestlohn auf der Basis des Entsendegesetzes brauchen, oder wir brauchen Regelungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Von daher ist dies zurzeit aus europäischer Sichtweise die einzige Möglichkeit, etwas zu tun, und deshalb ist es auch die Aufgabe der Politik, diesem Rechnung zu tragen. Alle anderen Maßnahmen, einen Umweg zu wählen, werden hier nicht funktionieren. Ansonsten werden wir wieder im EuGH mit dieser Frage konfrontiert.

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich kann mich dem anschließen, was Herr Dombre gesagt hat. In der Konsequenz würde das bedeuten, dass sowohl bei der Ausgestaltung des Entsendegesetzes zu prüfen wäre, ob nicht der Geltungsbereich von vornherein für alle Branchen offen gemacht wird, damit nicht diese Frage von Fall zu Fall mit einem neuen Gesetzgebungsverfahren zu klären wäre. Und ob nicht für die Branchen, für die es tatsächlich nicht mal eine Chance nach der bisherigen Ausgestaltung des Entsendegesetzes gibt, diese Frage auch nicht durch eine branchenbezogene Verfahrensweise, die, wie wir schon gehört haben, relativ problematisch ist, geregelt wird. Diese Grundlage wird durch eine einheitliche gesetzliche Mindestlohnregelung erfüllt. Mit Blick auf die Fragestellung wird das sicherlich die effizientere Methode.

Sachverständige Dr. Kocher: Die Grundfreiheiten der Verträge verbieten die Diskriminierung ausländischer Unternehmen. Sie sind in diesem Fall vor allem betroffen. Sie verbieten die Beschränkung der Freiheiten. Aus dem Diskriminierungsverbot ergibt sich einerseits, dass ausländische Unternehmen gleich behandelt werden müssen wie deutsche. Das ist durch die vorliegenden Gesetzesentwürfe gegeben. Daraus ergibt sich in gewisser Weise, dass notwendigerweise ein Vorrangprinzip vorgesehen werden muss und dass die staatlich festgesetzten Entgelte den niedrigeren tariflichen Entgelten den Vorrang geben müssen. Zum Zweiten verlangt das Diskriminierungsverbot, dass Unternehmen nicht Standards unterworfen werden, die bereits nach Heimatrecht gelten. Das gebietet ein Günstigkeitsprinzip, welches ich in den Gesetzesentwürfen auch verwirklicht sehe. Der Europäische Gerichtshof hatte bisher immer zum Beschränkungsverbot zu entscheiden und hat in dieser Rechtsprechung zum Beschränkungsverbot alle gesetzlichen Regelungen, die in eine Richtung gehen, wie hier mit dem Entwurf eines Arbeitnehmerentsendegesetzes, bereits für europarechtsgemäß erachtet. Er hat sowohl das in Deutschland geltende Arbeitnehmerentsendegesetz in mehreren Entscheidungen für europarechtsgemäß angesehen, und er hat auch entsprechende Regelungen in anderen europäischen Ländern insofern europarechtsgemäß abgesegnet. Aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes des letzten Jahres, im Dezember 2007, April 2008 und Juni 2008, ergibt sich, dass der Europäische Gerichtshof alles das für europarechtsgemäß ansieht, was die Entsenderichtlinie erlaubt. Die Entsenderichtlinie erlaubt insbesondere die Erstreckung von Tarifverträgen.

Abgeordnete Nahles (SPD): Ich habe eine Frage an den Betriebsrat von Randstad. Wer von Beiden antwortet, ist mir egal. Es wurde bereits die Zeitarbeitsbranche angesprochen. Was spricht denn aus Ihrer Sicht dafür, dass man über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in der Mindestlohnregelung die Zeitarbeitsbranche mit aufnimmt?

Sachverständiger Tech (Betriebsrat Randstad Ost): Wir haben derzeit die Besonderheit, dass wir die jetzige Tariflandschaft von den Unternehmen derart ausgenutzt sehen, dass man die Tarife dazu nutzt, um Kundentarife zu senken, um Ausschreibungen zu gewinnen und dass wir Unternehmen haben, die zwei Tarifverträge anwenden. Wir sind deshalb auch der Ansicht, dass man einen einheitlichen Mindestlohn benötigt, um die Entwicklung nicht nach unten voran zu treiben, sondern einfach eine Haltelinie nach unten zu haben.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben - wie bereits erwähnt - eine ungeheure Tarifbindung im Bereich der Leiharbeit. Woraus resultiert Ihrer Meinung nach die hohe Tarifbindung? Ist sie tatsächlich ein Indiz dafür, dass wir keine Mindestlöhne in der Branche benötigen?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die hohe Tarifbindung resultiert daraus, dass sich die Firmen das Gesetz genau angesehen und festgestellt haben, dass sie durch einen Tarifvertrag vom Grundsatz equal pay and equal treatment abweichen können. In der politischen und öffentlichen Diskussion darauf hinzuweisen, dass diese Branche mit 99 Prozent Tarifbindung wie eine vorbildliche Branche sein wird, geht nämlich nicht, weil wir wissen, dass es tarifvertragliche Regelungen gibt, die im Branchendurchschnitt 70 bis 80 Cent niedriger ausfallen. Wenn man das im Stundenverrechnungssatz hochrechnet, sind es 1,60 oder 1,80 Euro, die dann zu Lasten der Mitbewerber gehen. Deshalb die klare Antwort: Eine Tarifbindung mit 99 Prozent hier als eine vorbildliche hinzustellen zeigt eigentlich wenig Kenntnis der eigenen Gesetze oder auch der Branchenkenntnisse, die man irgendwann einmal gemacht hat. Von daher eine klare Ansage: Wir brauchen ihn gerade deshalb trotzdem.

Abgeordneter Grotthaus (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Dr. Kocher. Es wird in der öffentlichen Diskussion immer davon ausgegangen, dass die Erstreckung eines Tarifvertrages auf alle in der Branche tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu führen kann, dass andere Tarifverträge mit niedrigeren Entgelten nicht mehr zur Anwendung kommen. Ist dies richtig? Und wenn es richtig wäre, stünde die Verdrängung konkurrierender Tarifverträge im Einklang mit dem Grundgesetz, insbesondere mit der Tarifautonomie?

Sachverständiger Dr. Kocher: Es ist richtig, dass eine Verdrängung von niedrigeren Tariflöhnen vorgesehen ist oder ein Vorrangprinzip der staatlichen Festsetzung. Das ist aber letztlich eine logische Konsequenz aus den Zielsetzungen des Gesetzes. Wenn man die Zielsetzung des Gesetzes so definiert, dass man sagt, dies sind die angemessenen Mindestarbeitsbedingungen, dann bedeutet das, dass Arbeitsbedingungen, die ein niedrigeres Niveau haben, nicht mehr der Schutzpflicht des Gesetzgebers und in dem Fall auch nicht mehr der Schutzpflicht der Tarifautonomie gerecht werden. Insofern ist das Vorrangprinzip eine logische Konsequenz der Struktur des Gesetzes. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass das keineswegs bedeutet, dass damit Tarifpluralität generell ausgeschlossen oder verboten würde. Auch

das Tarifvertragsgesetz formuliert bestimmte Mindestbedingungen an die Tariffähigkeit und greift insofern in die Rechte von Koalitionen ein, die noch nicht diese Voraussetzungen erfüllen. Hier haben wir eine weitere Stufe, nämlich eine, die die Anwendung von bestimmten Mindestentgelten auf Personen zur Folge hat, die nicht tarifgebunden sind. Insofern ist es gerechtfertigt, da auch entsprechende Voraussetzungen festzusetzen. Das Verwaltungsgericht Berlin hat übrigens nicht gesagt, dass eine solche Vorrangregelung verfassungswidrig wäre. Es hat nur gesagt, dass der Gesetzgeber selbst die Voraussetzungen für diesen Vorrang regeln muss, und das geschieht nun hoffentlich.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Herrn Dr. Bispinck. Warum sollte die Branche Abfallwirtschaft in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden? Welche Erkenntnisse haben Sie über die Arbeitsbedingungen im Bereich Abfallwirtschaft, insbesondere was die Lohnstruktur angeht?

Sachverständiger Wiedemuth (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben im Bereich der Abfallwirtschaft zwei unterschiedliche Tarifregelungen. Einmal fällt die Abfallwirtschaft unter den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Dort sind die Unternehmen und die Kommunen organisiert, die noch in öffentlicher Hand sind. Und es gibt einen Bereich Bundesverband Deutscher Entsorgungswirtschaft, der die privaten Anbieter dort organisiert. Es gibt aber zunehmend Unternehmen, die nicht mehr tarifgebunden sind, aus der Tarifbindung geflüchtet sind, und die auf dem Markt Angebote bei Ausschreibungen abgeben, die auf der Basis von niedrigen Entgelten keinen fairen Wettbewerb mehr zulassen, so dass diejenigen Anbieter, die noch weiterhin Tariflöhne zahlen, zunehmend unter Druck geraten und bei den öffentlichen Auftragsvergaben nicht mehr zum Zuge kommen können, weil mit dem Gebot, das preiswerteste Angebot zu nutzen, dann auch derartige Unterbietungen belohnt werden. Auch hier handelt es sich um ganz deutliche Unterschreitungen des Tarifniveaus. Um ein Beispiel zu nennen: Fahrer werden in Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, zu Löhnen von 9,50 Euro beschäftigt, während der Tariflohn bei 13 Euro liegt. Das sind gravierende Unterschiede. So kann man sich vorstellen, dass bei Ausschreibungen ein Verdrängungswettbewerb zulasten derjenigen stattfindet, die noch Tariflöhne zahlen, zu Gunsten derjenigen, die die Tariflöhne unterbieten.

Eine Entsendeproblematik ist damit natürlich auch verbunden, weil zu befürchten ist, dass Anbieter aus den neuen EU-Ländern dazukommen und eine weitere Runde in dieser Preisspirale drehen. Deswegen haben sich auch die beiden Verbände, sowohl der Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände als auch der Bereich des Bundesverbandes Deutscher Entsorgungswirtschaft, zusammengesetzt, um einen gemeinsamen Mindestlohnvertrag auf den Weg zu bringen und um in diesem Wettbewerb, der auf unfairen Konditionen beruht, nicht die Leidtragenden zu sein.

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich möchte ergänzend hinzufügen, dass die Entsorgungsbranche auch ein sehr gutes Beispiel dafür ist, dass das Ganze sich in einer relativ kurzfristigen Dynamik befindet. Wenn man der Branche noch vier, fünf Jahre Zeit gäbe, wären die jetzt geltenden Tarifverträge mit Sicherheit durch eine Lohnspirale nach unten außer Kraft gesetzt, die als erstes den öffentlichen Tarifvertrag aushebelt. Dann gibt es den Wanderungsprozess in den privatwirtschaftlichen Tarifvertrag. Und wenn der dann auch durch nichttarifgebundene Unternehmen weiter ausge-

höhlt wird, dann wird es als nächstes Ausgründungen der bislang noch tarifgebundene Bereiche geben, die sich dann selber unterbieten. Wir haben vergleichbare Entwicklungen im Gebäudereinigerhandwerk beobachten können, wo die Branche selbst ihre Leiharbeitsfirmen gegründet hat, um ihren eigenen Branchentarifvertrag außer Kraft zu setzen. Eine vergleichbare Dynamik wäre hier in dem Zeitraum von drei, vier, fünf Jahren ohnehin beobachtbar. Das macht deutlich, dass es einen zeitlich dringenden Regelungsbedarf gibt und nicht eine Situation, in der man zunächst den Markt noch eine Weile beobachten kann. Dann ist das Kind tarifpolitisch und von den Standards her schon in den Brunnen gefallen.

Abgeordneter Steppuhn (SPD): Meine Frage geht an den DGB. Für den Bereich der forstlichen Dienstleistungen sind nach dem Entsendegesetz Mindestlöhne beantragt. Deshalb würde ich gerne hören, weshalb die Festsetzung von Mindestlöhnen gerade in diesem Bereich erforderlich ist, wie die Aufgaben und Tätigkeit aussehen, wie die Auftraggeber dieser Branche sind und wo die Unterscheidung zum Bereich der Landwirtschaft liegt?

Sachverständiger Schmitt (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Deutsche Forstunternehmerverband ist Tarifpartner der Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt. Es gibt verschiedene Beweggründe, die uns bewegen haben, einen Mindestlohntarifvertrag zu schließen. Zum einen grundsätzlich dafür Sorge tragen zu wollen, dass die Beschäftigten in der Branche der forstlichen Dienstleister nicht der Konkurrenz mit unanständigen, unauskömmlichen Dumpinglöhnen aus dem Ausland entsandter Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Wir reden hier von einem Arbeitsvolumen von ca. 30 Prozent, dass derzeit durch Arbeitnehmer außerhalb Deutschland, sprich aus dem Ausland, getätigt wird. Die Stundenlöhne, die dort gezahlt werden, liegen teilweise deutlich 50 Prozent unter den Tarifverträgen, die wir in dieser Branche geschlossen haben. Wir wollen vermeiden, dass wir auf dem Arbeitsmarkt in dieser Branche schwerwiegende Störungen bekommen. Wir wollen vor allen Dingen dafür Sorge tragen, dass es wieder zu einem fairen Wettbewerb unter den Unternehmern kommt. Das heißt, unter den Forstunternehmern der Branche forstliche Dienstleister.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und auf eine sehr bezeichnende Situation aufmerksam machen. Einer der Vertragsunterzeichner, selber Forstunternehmer, hat inzwischen massive Probleme bekommen. Es handelt sich hier um ein Unternehmen mit zwei festangestellten Waldarbeitern. Darüber hinaus - was in dieser Branche nicht ganz so üblich ist oder noch nicht ganz so üblich ist -, dass es sich um einen Betrieb handelt, der ausbildet, nämlich drei Auszubildende. Jetzt sieht er sich auf Grund der veränderten Situation dazu gezwungen, die Arbeitsverhältnisse aufzulösen, was inzwischen passiert ist, und versucht händeringend, die drei Auszubildenden in anderen Betrieben unterzubringen. Das Ganze ist der Tatsache geschuldet, dass er mit seinen Angeboten auf dem Markt einfach nicht mehr wettbewerbsfähig ist, wenn er sich an den mit uns geschlossenen Tarifverträgen orientiert. Letztendlich geht es um die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie.

Darüber hinaus wollen wir aber auch dafür sorgen, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz auch in der Zukunft in dieser Branche, die nun einmal sehr gefährliche Arbeiten ausübt, sichergestellt wird, und dass wir auf der anderen Seite den erforderlichen Qualifikationsstandards der dort Beschäftigten Rechnungen tragen können.

Ich darf darauf hinweisen, dass wir im Bereich der Forstwirtschaft Fachpersonal zum Einsatz bringen oder zum Ein-

satz bringen müssen. Da handelt es sich zum einen um Forstwirte, die die Möglichkeit der Fortbildung zum Forstwirtschaftsmeister haben. Derzeit sind Arbeitgeber und Gewerkschaft dabei, eine zusätzliche Fortbildung für Forstmaschinenführer auf den Weg zu bringen. Der Prozess läuft gerade. Ich möchte auf einen weiteren Grund verweisen, warum wir diesen Mindestlohntarifvertrag auf den Weg gebracht haben: Ein großer Anteil der Waldflächen hier in Deutschland, etwa 70 Prozent, sind inzwischen zertifiziert durch zwei Zertifizierungssysteme. Das ist zum einen FSC und einmal PEFC, die gewisse Standards vorschreiben, zum einen auf die Bewirtschaftung eingehen, und zum anderen auf soziale Kriterien, die es einzuhalten gilt. In erster Linie sind es öffentliche Waldungen, die hier zertifiziert sind, im Übrigen auch der größte Teil derjenigen Waldbesitzer, die forstliche Dienstleister als solches nutzen. Um dem Rechnung zu tragen, halten wir ebenfalls den Mindestlohn für erforderlich, weil nur so langfristig sichergestellt werden kann, dass all das, was auferlegt ist, auch eingehalten werden kann. Dies hat schließlich seinen Preis und kann mit Löhnen bei Waldarbeiten um fünf Euro in der Stunde nicht wirklich umgesetzt werden.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Auch meine Frage richtet sich an den DGB - zum Thema Altenpflege und ambulante Pflege. In der Branche ist eine hohe Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei kirchlichen Einrichtungen beschäftigt. Welche Besonderheiten resultieren daraus? Können Sie uns die Entlohnungsbedingungen und Strukturen in dem Pflegebereich erläutern? Werden tarifgebundene oder kirchliche Einrichtungen von Wettbewerbern unterboten, weil diese deutlich niedrigere Löhne zahlen? Wie wirkt sich dies auf die Qualität der Pflege von alten und kranken Menschen aus?

Sachverständiger Wiedemuth (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es gibt einmal den Bereich des öffentlichen Dienstes als Organisator der Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen im Bereich der Pflege und den Bereich der kirchlichen Träger und natürlich die freien Träger. Die kirchlichen Träger beanspruchen für sich einen Autonomiestatus und lehnen den Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften ab. Sie haben sich in der Vergangenheit aber vielfach an den Tarifstandards des öffentlichen Dienstes orientiert. Insofern sind die freien Träger, die Gemeinden als Träger und die kirchlichen Anbieter von Tarifunterbietung gleichermaßen betroffen. Die Unterschiede, die wir dort feststellen, liegen z. B. zwischen einer Pflegekraft im öffentlichen Dienst, die je nach Berufsjahren, wenn sie keine Ausbildung hat, zwischen 10 und 13 Euro verdient. Bei den privaten Anbietern betragen die gleichen Entgelte nur noch rund 8 Euro. Bei den ambulanten Pflegediensten, die eine weitere Konkurrenz zu den anderen Anbietern darstellen, werden nicht selten Stundenlöhne zwischen 4,50 und sieben Euro gezahlt. Man kann sich vorstellen, dass diese Größenordnungen einen ganz erheblichen Druck auf die anderen Anbieter ausüben.

Deswegen ist es auch im Bereich der Pflegedienstleistungen durchaus üblich, dass unterschiedliche Träger zum Mittel der Arbeitnehmerüberlassung greifen und bestimmte Dienstleistungen ausgliedern, eigene Tochtergesellschaften gründen - mit der Folge, dass dort niedrigere tarifliche Entgelte gezahlt werden können. Das führt auch zur Verdrängung von qualifizierteren Tätigkeiten in der Pflege. Das kann und bleibt auch nicht ohne Auswirkungen auf die Qualität der Pflege, weil man sich ja vorstellen kann, dass die Beschäftigten, die weniger bezahlt bekommen und im Grunde genommen ein Entgelt haben, von dem sie nicht existieren

können, natürlich eine andere Motivation bei der Pflege zu Tage legen. Außerdem ist der Druck bei den privaten Pflegeeinrichtungen auf die Beschäftigten im Bezug auf Einhaltung von Vorgaben derart groß, dass man von einer menschenwürdigen Pflege in bestimmten Bereichen gar nicht mehr reden kann. Die haben nicht mehr die Zeit, sich wirklich den Bedürfnissen der zu Pflegenden zu widmen, weil sie bestimmte zeitliche Vorgaben erfüllen müssen. Wenn man diese Spirale nach unten nicht endlich stoppt, muss man wirklich damit rechnen, dass die Pflegedienstleistungen sich auf breiter Ebene weiter verschlechtern. Das, denke ich, kann man weder den Beschäftigten, die eigentlich ein hohes Berufsethos haben, noch den Patienten zumuten.

Abgeordnete Kramme (SPD): Zu den Wäschereien im Objektkundengeschäft. Warum sollen wir die Wäschereien im Objektkundengeschäft aufnehmen? Meine Frage richtet sich an den DGB. Ich würde Sie bitten, Herr Dombre, mir vor allen noch mal zu erläutern, wie sich die Branche von den chemischen Reinigungen und von den Wäschereien im Privatkundengeschäft unterscheidet.

Sachverständiger Wettengl (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Unterscheidung zwischen Wäscherei und Textilreinigerhandwerk ist relativ einfach zu beschreiben. Eine Wäscherei wäscht große Mengen an Wäsche aus Krankenhäusern und von sonstigen gewerblichen Kunden. Ich würde das als Objektgeschäft beschreiben.

In der Textilreinigung finden Sie die Textilreinigungen, die man von der Ecke kennt. Da handelt es sich um kleine Firmen, die in der Regel Privatkundenwäsche erhalten. Diese Wäsche muss geprüft darauf werden, welche Flecken sie hat. Dann wird entsprechend der Fleck entfernt. Das ist ein völlig anderer Prozess.

Bei der Wäscherei, für die auch der Antrag auf Aufnahme ins Entsendegesetz gestellt wurde, handelt es sich hauptsächlich um industrielle Arbeitsplätze mit sehr hohen Belastungen - zum einen um hohe Verschmutzungsgrade im Wareneingangsbereich, zum anderen sehr kurze Taktzeiten im gesamten Aufarbeitungsprozess. Die Taktzeiten liegen deutlich um die fünf Sekunden, im Schnitt etwa bei drei Sekunden. Um die 1200 Teile pro Stunde müssen dort bewältigt werden. In der Branche sind im gewerblichen Bereich über 80 Prozent Frauen beschäftigt.

Wieso wird die Aufnahme in das Arbeitnehmerentsendegesetz gefordert? Die Wäschereien haben ein sehr breites Dienstleistungsangebot. Es geht nicht nur darum, Wäsche zu waschen. Zum Dienstleistungsangebot gehört es, die Wäsche beim Kunden abzuholen, aufzubereiten, wieder zum Kunden zu bringen. Auch beim Kunden gehören verschiedene Tätigkeiten dazu, wie das Einräumen von Wäschestücken in die Schränke bis hin zum Beziehen von Betten in den Krankenhäusern. Dort sehen wir zunehmend Tendenzen, dass Fremdfirmen diese Tätigkeiten übernehmen. Von der Tätigkeit her sind das alles sehr einfache Tätigkeiten, die durchaus an Firmen vergeben werden können, die auch aus dem Ausland kommen können.

Der zweite Grund für die Aufnahme: Wir haben in der Branche im Augenblick im industriellen Bereich in der Tat Löhne, die bei ca. 9,34 Euro liegen. Und wir haben es in der Zwischenzeit mit Konkurrenz zu tun, bei der Löhne bis zu 4,50 Euro bezahlt werden. Das bedeutet, wir haben ein sehr starkes Lohngefälle zwischen tarifgebundenen Unternehmen und - ich nenne das jetzt mal - Dumpingbietern. Und wir verzeichnen in zunehmendem Maße, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verloren geht. Wir haben z.

B. in Göttingen eine Firma, da kann man das sehr plastisch sehen. Der Unternehmer hatte 250 Beschäftigte, dann Aufträge an Dumpingkonkurrenz verloren. Er hat heute noch 180 Beschäftigte. Und wir wissen sehr genau, wo die Arbeitsplätze aufgebaut worden sind. Dort muss leider aufgestockt werden.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich würde gerne die BDA zu einem Thema befragen, was hier noch keine Rolle gespielt hat. Ich finde es bemerkenswert, dass gegenüber dem ersten Gesetzentwurf jetzt das Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gestrichen wurde, wenn ich das richtig sehe. Mit welchen Auswirkungen für den Arbeitsmarkt rechnen Sie denn, Herr Wolf, für den Fall der Umsetzung des Referentenentwurfes und der Aufnahme aller Branchen, die die Aufnahme beantragt haben?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank für die Frage, ich bin kein Arbeitsmarktexperte, auch wenn ich lange in der Abteilung gearbeitet habe. Eines ist jedenfalls sicher und deswegen, Herr Kolb, ist es ja auch, wie Sie bemerken, aus den beiden Gesetzgebungen entfernt worden: Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird nicht das Ergebnis dieser Gesetzentwürfe sein. Man kann jetzt darüber streiten, ob die Arbeitslosigkeit in der Tendenz steigt oder nur stagniert wegen des Inkrafttretens der Gesetzentwürfe. Wir gehen von einer Einschränkung des Arbeitsmarktes, von der Tendenz aus, dass es zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit im Gefolge dieser Gesetzentwürfe kommen kann. Und wie Sie es eben gesagt haben, es ist ja auch ganz deutlich, der Gesetzgeber hat verschiedene Punkte aus dem Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen abgeschrieben und in das Gesetz aufgenommen. Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme, Stabilisierung des Arbeitsmarktes - das wäre auch fatal - hat er natürlich nicht aufgenommen. Wir haben auch die Tendenz, gerade im Postbereich, genauer gesagt im Briefzustellbereich, dass dort Arbeitsplätze real verlorengegangen sind, nach der Aufnahme dieser Branche in das Entsendegesetz.

Abgeordneter Hausteil (FDP): Eine Frage an Prof. Caspers: Die Regierungsentwürfe verweisen in der Gesetzesbegründung auf Funktion und Zweck der Existenzsicherung der Arbeitnehmer. Werden die geplanten Maßnahmen dem Ziel der Existenzsicherung gerecht oder gehen die Pläne über das Ziel hinaus?

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Die Entwürfe gehen deutlich über das Ziel hinaus, indem dort von angemessenen Arbeitsbedingungen die Rede ist, und, so steht es in den Entwürfen, auch die Qualifikation und Tätigkeit der Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollen. Hier wird deutlich, dass es nicht nur um bloße Existenzsicherung im eigentlichen Sinne geht, sondern dass Lohngruppen - die Gesetzesbegründungen sprechen zwar davon, keine ganzen Lohngitter, aber doch mehrere tätigkeitsbezogene Löhne - durch Verordnung festgesetzt werden können. Das ist verfassungsrechtlich problematisch, vor allem in dem Fall, dass andere Tarifverträge hierdurch verdrängt werden, weil jedem Tarifvertrag, der von tariffähigen Parteien abgeschlossen ist, die Vermutung zukommt, dass er richtige, angemessene Arbeitsbedingungen setzt. Deswegen braucht der Gesetzgeber einen rechtfertigenden Grund hierfür, und den kann ich letztlich nur erblicken in der Sicherung des Existenzminimums. Einen absoluten Mindestlohn kann er wohl festsetzen, wenn er dadurch andere Tarifverträge verdrängt, höher gehende Löhne aber nicht. Die können eine Verdrängung von Tarifverträgen, die tariffähige Tarifvertragsparteien abgeschlossen haben, nicht rechtfertigen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich möchte nochmals nachfragen, Prof. Caspers: Kann man das Ziel der Existenzsicherung ein bisschen besser greifbar machen? Ich habe noch im Ohr, dass der Experte vom Deutschen Gewerkschaftsbund Beispiele gebracht hat, in denen es darum ging, als Ziel die 13,00 Euro zu halten und den Wettbewerb durch die 9,50 Euro zu verhindern. 9,50 Euro ist doch ein Existenzsichernder Lohn, davon würde ich mal ausgehen und ist Existenzsicherung nicht ohnehin dadurch gegeben, dass beispielsweise diejenigen Verheirateten mit Kindern ohnehin einen Anspruch auf Aufstockung haben? Die Existenzsicherungsfrage würde sich von daher nicht stellen. Können Sie mir vor diesem Hintergrund nochmals sagen, wie man das noch besser greifbar machen kann?

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Das Bundesverfassungsgericht hat in mehreren Entscheidungen gesagt - vor allem zu steuerrechtlichen Fragen -, dass das soziokulturelle Existenzminimum gewährleistet sein muss. Der Staat kann aber entscheiden, wie er das macht, ob er das durch Transferzahlungen erbringt, so geschieht es jetzt durch das Arbeitslosengeld II, zum Teil kombiniert mit Arbeitseinkommen. Er kann aber auch hingehen - soweit ist wohl sein Spielraum - und sagen, das geben wir auch den Arbeitgebern vor, dass sie das gewissermaßen als Mindestlohn zahlen, d. h., man müsste sich dann an diesem soziokulturellen Existenzminimum orientieren. Auf der anderen Seite folgt aus der Menschenwürde und dem Sozialstaatsprinzip keine Verpflichtung, keine Schutzpflicht des Staates, solche Existenzsichernden Löhne einzuführen, sondern hier besteht ein gewisser Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers. Mit den eben genannten Zahlen bin ich natürlich vorsichtig. 13,00 Euro ist sicher sehr viel und man müsste natürlich im Einzelnen schauen, ob Mindestlöhne als Stundenlöhne festgesetzt werden. Sie sind dann in Relation zur Arbeitszeit zu setzen. Das Arbeitszeitgesetz lässt immerhin 48 Stunden Arbeit in der Woche zu. Kann man dann fordern, dass jemand 48 Stunden arbeitet, um seine Existenz zu sichern? Ich denke, hier kommt man doch zu Löhnen, die deutlich niedriger liegen als die Beträge, die Sie jetzt genannt haben.

Abgeordneter Hausteil (FDP): An die BDA und Prof. Caspers: Inwieweit sehen Sie die Gefahr einer neuen Inflationswelle, wenn jeder, der auch die Wertschöpfung nicht bringt, diesen Mindestlohn erhalten muss, und dass wiederum die Leute, die bis jetzt den Mindestlohn hatten oder kurz darüber lagen, jetzt wiederum mehr haben wollen? Sehen Sie da eine Gefahr?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Der Gesetzentwurf wird in erster Linie, wenn er denn so umgesetzt werden sollte, wie er jetzt vorgesehen ist, arbeitsmarktrechtliche Auswirkungen haben. Das habe ich eben deutlich gemacht. Inwieweit dadurch inflationsbedingte Auswirkungen auftreten werden, vermag ich nicht zu sagen. Aber ein Element haben Sie sehr deutlich beschrieben. Das Element nämlich, dass wir damit rechnen müssen, dass natürlich für diesen einmal gesetzten Lohn es in den Tarifverhandlungen zu einem Aufsetzen kommt. Das ist durchaus möglich und dieses reale Risiko sehen wir.

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Das sehe ich im Prinzip auch. Zur Inflation kann ich wenig sagen, aber wenn es zu einer Kompression am unteren Ende der Lohnskala kommt, dann müssen auch die nächst höheren Stufen dazu wieder einen gewissen Standard oder Abstand halten. Deswegen sagen auch Ökonomen, dass ein Mindestlohn auch Lohnsteigernde Wirkungen haben wird in den höheren

Gruppen. Inwieweit das dann zur Inflation beiträgt, vermag ich als Jurist nicht zu beurteilen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich würde gern nochmals bei der BDA wegen der Arbeitsmarktwirkung nachfragen speziell für den brisantesten Punkt in der Koalition, also Zeitarbeitsbranche. Vielleicht können Sie es an dem Beispiel noch etwas konkreter machen, welche Wirkungen zu erwarten sind, wenn die Zeitarbeitsbranche wirklich in das Entsendegesetz aufgenommen würde.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich versuche es ganz kurz zu machen. Wenn die Entwicklung entsprechend wäre wie im Postsektor, wo ganze konkurrierende Branchen von dem bisherigen und dann auch neuen Monopolisten zum Wegbrechen gebracht worden sind, dann wären das natürlich erhebliche Arbeitsmarktfolgen, da Zeitarbeit im Augenblick neben befristeter Beschäftigung der Jobmotor auf dem Arbeitsmarkt ist.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Dr. Bispinck und Herrn Dr. Schulten, die gemeinsam begutachtet haben. Wie hoch muss aus Ihrer Sicht ein Existenzsichernder Mindestlohn sein und würde dann, wenn diese beiden Gesetzentwürfe in die Praxis umgesetzt würden, sichergestellt sein, dass die so entstehenden Mindestlöhne existenzsichernd sind?

Sachverständiger Dr. Schulten: Ich fange mit der letzten Frage an. Bei dem Arbeitnehmerentendegesetz ist es noch relativ einfach, da sind es die Tarifvertragsparteien, die den Mindestlohn festlegen. In der Tat ist es aber so, dass, wenn man eine absolute Grenze der Existenzsicherung festlegen würde, es nicht automatisch gewährleistet wäre, weil wir gerade das Problem haben, dass wir eine Reihe von Tarifbranchen haben, wo wir über unterste Lohngruppen von drei, vier, fünf Euro die Stunde reden. Wenn wir diesen jetzt für allgemeinverbindlich erklären würden, wäre den dort betroffenen Menschen nicht geholfen. Beim Mindestarbeitsbedingungsgesetz ist es so, dass überhaupt gar keine inhaltlichen Kriterien vorliegen für das, was überhaupt so etwas wie einen angemessenen Lohn ausbringt. Das ist völlig offen gehalten. Mir ist es auch ein bisschen schleierhaft. Ich befürchte, dass man da am Ende bei der Sittenwidrigkeit wieder enden wird und damit hätte man dann Löhne, die wirklich auch auf einem sehr geringen Niveau sind.

Zu der Frage, was wäre denn ein angemessener Existenzlohn? Das ist eine Frage, die man nicht am Schreibtisch festlegen kann, sondern worüber sich die Gesellschaft einigen muss. Wir haben allerdings im deutschen wie im internationalen Recht eine Reihe von Anhaltspunkten, die man als Orientierungspunkte für solch einen Existenzsichernden Lohn sehen könnte. Ein paar haben wir in unserer Stellungnahme aufgeschrieben. Da wäre zum einen die Argumentation: Wir haben durch die Grundsicherung Hartz IV schon einen solchen Mindestlohn. Ich halte diese Argumentation auch angesichts der Höhe von Hartz IV nicht für sehr überzeugend. Wenn man dieses Argument ernst nimmt und es wirklich durchprüft, muss man fragen: Was muss denn ein allein Erziehender verdienen, damit er keinen Anspruch mehr auf zusätzliche Sozialleistungen hat? Wir haben das mal umgerechnet und kommen auf einen Stundenlohn von etwa 8,00 Euro, 8,14 Euro, um es genau zu nehmen. Ein weiteres Kriterium wäre die so genannte Pfändungsfreigrenze. Auch hier hat der Gesetzgeber in Deutschland schon so etwas wie eine Art Mindestlohn definiert, indem er gesagt hat, ein verschuldeter Arbeitnehmer, dessen Einkommen teilweise ge-

pfändet wird, aber nicht alles, darf zu seiner Existenz ein angemessenes Einkommen behalten. Das ist die so genannte Pfändungsfreigrenze. Auch wenn man diese auf einen Stundenlohn für einen allein Erziehenden umrechnet, kommt man auf einen Stundenlohn von etwa 8,20 Euro.

Das letzte Kriterium, was meines Erachtens zu Unrecht in der Debatte hier kaum eine Rolle spielt: Die Bundesrepublik Deutschland hat schon seit langem die so genannte Europäische Sozialcharta ratifiziert. Das ist geltendes Völkerrecht und in dieser Europäischen Sozialcharta gibt es auch ein Recht auf ein angemessenes Entgelt. Natürlich ist dann wieder die Frage: Was ist denn das? Da haben sich die Experten beim Europarat auch die Köpfe heiß geredet. Die gängige Definition ist, die dort aber angewendet wird, ein angemessenes Entgelt ist ein Entgelt, was nicht unter als 60 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens liegt. Wenn man das alles umrechnet - wir haben das immer gemacht idealtypisch für einen Ein-Personen-Single-Haushalt ohne Kinder und sonstigen Anhang, kommt man auf einen Stundenlohn von sage und schreibe 12,00 Euro. Das ist die Spannweite, wenn man es realistisch sieht. Was machen die anderen westeuropäischen Länder? Auch da liegen wir zwischen 8,00 und 9,00 Euro, so dass das sicherlich die Marge sein dürfte, über die wir diskutieren müssten.

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich will noch eine kurze Ergänzung machen, die auch ein Argument des vorherigen Sachverständigen aufgreift. Es wird immer argumentiert, dass die Tarifverträge selbst schon eine gewisse Gewährleistung dafür bieten, dass die Tarifvertragsparteien angemessene Existenz sichernde Mindesteinkommen vereinbaren. Wir haben in unserer Stellungnahme nochmals für eine Reihe von Branchen, die im Niedriglohnsektor angesiedelt sind, die derzeit für West und für Ost geltenden untersten Tarifvergütungen aufgelistet, und stellen dabei fest, dass es mehr als nur ein, zwei, drei, sondern eine ganze Reihe von Branchen gibt, in denen die tariflichen Grundvergütungen zwischen 3,00 Euro und 6,50 Euro oder auch 7,00 Euro liegen, darunter auch Branchen, die in großem Umfang Beschäftigte aufweisen: Systemgastronomie, Transportgewerbe, Einzelhandel, Fleischerhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, also eine Fülle von Branchen. Das weist im Grunde genommen darauf hin, dass wir zum Teil hier in der Diskussion von einer Fiktion ausgehen, nämlich, dass in den Branchen, wo Tarifverhandlungen geführt werden, quasi auf Augenhöhe verhandelt wird. Das ist definitiv in vielen Branchen nicht der Fall, denn man wird den Gewerkschaften, weder den DGB-Gewerkschaften, noch den anderen unterstellen, dass sie gewissermaßen freiwillig solche tariflichen Grundvergütungen unterzeichnen, die mit Sicherheit ergänzenden Transferbedarf auslösen und das zum Teil schon über einen längeren Zeitraum hinweg. Das unterstreicht nochmals das Argument von Herrn Schulten, dass es im Grunde genommen auch um eine politische Setzung geht, die nicht mit Verweis auf neoklassische Grenzproduktivitätsrechnung aus der Welt geschafft werden kann.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Dr. Schulten, und zwar ausgehend von den Fragen der FDP und der Stellungnahme des Herrn Dr. Caspers möchte ich Sie doch fragen: Wie ist denn Ihre Sicht auf die Ausführungen von Herrn Prof. Caspers?

Sachverständiger Dr. Schulten: Sie sprechen die ökonomischen Folgen und die Beschäftigungsentwicklung von Mindestlöhnen an. Vor einigen Monaten war der amerikanische Ökonom Robert Slow hier in Deutschland - ein Öko-

nomie-Nobelpreisträger - und er hat mehrfach in Interviews gesagt, er versteht diese ganze Aufregung in Deutschland über den Mindestlohn nicht. Das ist eigentlich eine ziemlich selbstverständliche Angelegenheit. Das ist ein bisschen symptomatisch. Wir beobachten vor allen Dingen sehr stark in der Ökonomie sowie in den Wirtschaftswissenschaften einen unglaublichen Gegensatz zwischen der internationalen ökonomischen Fachdebatte über die Frage von Mindestlöhnen, die viel differenzierter geführt wird und dem doch in Deutschland sehr einseitigen Blick, die von Modellannahmen ausgehend immer das Negativszenario an die Wand malt. Wir haben das auch im Institut zusammen in Kooperation mit Wissenschaftlern aus diesen Ländern sehr genau untersucht. In Großbritannien werden Sie keinen seriösen Wirtschaftswissenschaftler finden, der die negativen Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt beschreiben würde. Auch in anderen Ländern gibt es durchaus kontroverse Debatten um die Höhe und die Angemessenheit, aber das Grundinstrument des Mindestlohns ist doch akzeptiert. Nur wir in Deutschland haben so eine merkwürdige Angst und Debatte; aufgrund der internationalen Erfahrungen ist das wirklich sehr übertrieben.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Frau Dr. Weinkopf: Sie haben sich meines Wissens nach sehr intensiv in Ihrer Forschung mit den unteren Lohngruppen beschäftigt. Wie hat sich denn der Anteil der unteren Lohngruppen seit Mitte der 90er Jahre entwickelt? Es wird immer davon ausgegangen - das Stichwort spielte heute in der Befragung auch schon eine Rolle -, die Niedriglohngruppen verdienen deswegen so wenig, weil ihre Wertschöpfung so gering ist, weil sie so gering qualifiziert sind. Ist dieses Bild überhaupt richtig? Drittens: Was ist Ihre Bewertung in Bezug auf die Frage, wie sich die Einführung eines Mindestlohns auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes auswirken wird?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Zunächst zur Entwicklung des Niedriglohnssektors: Wir haben seit Mitte der 90er Jahre einen ganz erheblichen Anstieg der Beschäftigten, die für Niedriglöhne arbeiten, einzigartig in Deutschland. Das ist in keinem anderen Land vergleichbar so entstanden, von fast 50 Prozent Wachstum von etwa 15 Prozent auf über 22 Prozent. Damit steht Deutschland inzwischen auch mit an der Spitze der europäischen Länder und nicht mehr weit vom US-amerikanischen Arbeitsmarkt und dem dortigen Niedriglohnanteil, der als sehr hoch gilt, entfernt. Das signalisiert aus unserer Sicht auch die Notwendigkeit. Deutschland zeichnet sich überdies im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern dadurch aus, dass die Löhne sehr weit nach unten ausdifferenziert sind. Wir haben viele Beschäftigte - fast zwei Millionen - in 2006 gehabt, die für Stundenlöhne von unter 5,00 Euro brutto arbeiten, was in vergleichbaren westeuropäischen anderen Staaten in der Regel so nicht zulässig ist, aufgrund gesetzlicher Mindestlöhne oder einer sehr wirksamen Tarifbindung und höheren Niveaus von Tariflöhnen.

Zur Frage geringe Produktivität: Es wird sehr häufig gesagt, Niedriglöhne betreffen gering Qualifizierte und die verdienen auch nicht mehr, weil sie so wenig produktiv sind. Das ist aus unserer Sicht eine sehr unzutreffende Beschreibung der Realität. In sehr vielen Fällen arbeiten für Niedriglöhne auch formal qualifizierte Beschäftigte, sogar Leute mit einem akademischen Abschluss. Drei Viertel aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland haben eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen Hochschulabschluss. Der Anteil derjenigen mit geringer Qualifikation ist sehr gering -

auch im Vergleich zu anderen - und diesen Qualifizierteren kann man nicht unterstellen, dass sie immer ganz geringe Produktivität haben. Vielmehr wird Leistung abgeschöpft, ohne dass sie entsprechend entlohnt wird.

Zum letzten Punkt ist schon einiges gesagt worden. Ich möchte vielleicht ergänzen, dass in Großbritannien 1999 ein Mindestlohn zunächst auf einem recht niedrigen Niveau eingeführt worden ist. Der ist seitdem um 60 Prozent gesteigert worden und es sind keinerlei negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt festzustellen. Im Gegenteil - wie eben schon angesprochen - auch die britischen Ökonomen und Ökonominen unterstreichen, dass das dem Arbeitsmarkt sehr gut getan hat und auch die britischen Arbeitgeber unterstreichen das im Übrigen.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht keine einheitliche Lohnuntergrenze vor. Der Gesetzentwurf der Grünen hat eine andere Regelung getroffen. Glauben Sie, dass mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung tatsächlich ein qualitativer Fortschritt gemacht werden kann im Bereich der Verbesserung der Situation für die unteren Lohngruppen? Wir sehen in unserem Gesetzentwurf vor, dass dieser untere Mindestlohn von einer Mindestlohnkommission festgesetzt wird, in der Wissenschaftler und Forscher sowie Vertreter der Sozialpartner sitzen, also ähnlich wie in der Low-Pay-Commission in England. Können Sie uns sagen, wie diese Kommission in England gearbeitet hat und wie die Akzeptanz dort ist?

Sachverständige Dr. Weinkopf: In der Tat sieht der vorliegende Entwurf der Bundesregierung nur gewisse Kriterien vor, Stichwort „soziale Verwerfungen“ u. ä. Aus meiner Sicht wird damit sehr viel dem Verfahren im Anschluss überlassen und auch der Frage: Können sich die unterschiedlichen Parteien - nicht als politische Parteien gemeint - einigen? Der Verlauf der Anhörung oder auch die bisherigen Diskussionen machen deutlich, dass Notwendigkeit besteht, bei bestimmten Branchen, die gemeinsam einen Antrag gestellt haben, in das Entsendegesetz aufgenommen zu werden, darüber zu debattieren. Von daher sehe ich die große Gefahr, dass in diesem Verfahren entweder ganz wenig an neuen Standards verankert wird oder diese auch sehr unterschiedlich sind. Letztlich resultiert daraus keine Transparenz für Betroffene und Betriebe, weil unterschiedliche Standards nebeneinander stehen. Von daher würde ich es sehr begrüßen, wenn der Gesetzentwurf der Bundesregierung die Festlegung einer solchen absoluten Untergrenze treffen würde, die dann auch als Signal, wo soziale Verwerfungen beginnen oder wo sie zu unterbinden sind, gesehen wird. Wenn das ergänzt würde, weil ansonsten sehr viel dem Verfahren überlassen wird, ohne klare Orientierungspunkte zu geben, wäre das gut.

Zur Frage nach der Zusammensetzung einer Mindestlohnkommission oder eines Hauptausschusses, wie es in einem anderen Gesetzentwurf heißt: Ich halte es für sinnvoll, dort auch wissenschaftliche Expertinnen und Experten einzubeziehen, zusätzlich zu Fachleuten, die von den Sozialpartnern gestellt werden. Allerdings muss ich auch sagen, dass schon die Benennung solcher Fachleute wahrscheinlich in Deutschland ein großes Problem sein wird. Da machen es die Briten einfach vor, da sind auch Wissenschaftler und Vertreter der Sozialpartner drin, die unabhängig von Weisungsbefugnissen ihrer Organisation sind. Sie haben - das ist das Interessante, was in Deutschland derzeit kaum vorstellbar ist - in den letzten Jahren in der Regel einstimmig ihre Empfehlung abgegeben. Vor einigen Monaten waren Vertre-

ter dieser Kommission in der Britischen Botschaft in Berlin zu Gast, und sie haben einhellig gesagt, dass es sehr gut war, den Mindestlohn einzuführen. Wir haben in Abwägung unterschiedlicher Interessen immer ein einhelliges Votum gefunden. Ich würde mal sagen, das ist eine sachbezogene Arbeit, bei der im Detail unterschiedliche Interessen dem allgemeinen Ziel, am unteren Rand des Arbeitsmarktes Verbesserungen zu erzielen, untergeordnet worden sind.

Vorsitzender Weiß: Damit ist die Fragerunde 1 beendet. Wir starten in die zweite Befragungsrunde, bei der die CDU/CSU jetzt wieder dran ist, und zwar für die nächsten 29 Minuten. Beginnend mit der Frau Kollegin Connemann, die vorhin nicht mehr zum Zuge kam.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Noch einmal zum Thema der Zeitarbeit: Es wird eine sehr empörte Debatte in der Öffentlichkeit geführt, ob und wie die Aufnahme der Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfolgen soll. Meine Frage an Herrn Dr. Wolf: Ist das nicht mehr eine Scheindebatte, die dort zum Teil geführt wird? Denn selbst wenn die Branche nicht in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen würde, würde die Branche faktisch nicht ausgehöhlt werden, dadurch, dass wir einen Vorrang der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge haben, so dass an sich die Zeitarbeitsbranche dadurch leerlaufen würde, wenn man keine Sonderregelung treffen würde. Bislang stellte sich die Problematik in diesem Umfang nicht, weil die Baubranche ein explizites Verbot durch den § 1 Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz hat. Da würde mich Ihre Einschätzung interessieren.

Und an den Deutschen Gewerkschaftsbund: Sie haben auch das Thema der Tarifbindung angesprochen, das vielleicht auch noch von Herrn Wolf aufgegriffen wird. Woraus resultieren Ihre Zahlen? Sie sagen sehr harsch, dass hier vollkommen unterlaufen würde. Zur Frage des Wettbewerbs: Sie haben gesagt, man macht natürlich mit Löhnen auch Wettbewerb. Aber kann nicht die Forderung gerade der großen Zeitarbeitsfirmen, die sich explizit für einen gesetzlichen Mindestlohn in diesem Bereich aussprechen, kleine mittelständische Wettbewerber verdrängen, wie das zum Beispiel im Postbereich auch passiert ist?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir werden beim Thema „Mindestlohn“ in der Zeitarbeit ganz verschiedene Stränge auseinanderhalten müssen. Das Eine - eben von Ihnen angesprochen - ist die Frage von equal pay und equal treatment. Wir haben - das wird auch vom DGB nicht bestritten - eine fast durchgängige Erfassung der Verhältnisse in der Zeitarbeit durch Tarifverträge. Das kann niemand mit Nachdruck bestreiten. Die Zahlen sind vorhin auch von Herrn Meckelburg sehr eindeutig und sehr nachdrücklich dargestellt worden. Wir haben in diesem Bereich einige wenige Haustarifverträge. Aber die ganz große Menge, um das noch mal zu betonen, ist an Zweiflächentarifvertragssysteme bzw. Zweieinhalb- oder Dreiflächentarifvertragssysteme gebunden. Das ist die Ausgangslage. Insofern liegt keine Problematik für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz im Bereich der Zeitarbeit vor.

Der zweite Punkt, Frau Connemann, ist von Ihnen völlig richtig beschrieben worden. Wir haben natürlich ein mittelbares Untergraben dessen, was wir an tariflicher Regelungsbefugnis im Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz haben. Dazu muss man immer eins sagen: Was sich heute auch in der Darstellung von Herrn Dombre so negativ anhört - die tarif-

liche Regelungsbefugnis ist nicht etwa auf dem Grundsatz von equal pay und equal treatment zwingend eingeführt worden, sondern equal pay und equal treatment sind 2003/2004 mit einem ganz bestimmten Hintergrund eingeführt worden. Es war gerade der Bundestag, auch insbesondere der Bundesrat, der damals gesagt hat: Jawohl, wir bekennen uns zu equal pay und equal treatment, aber wir bekennen uns auch und gerade zu den Tariföffnungsklauseln, die die Zeitarbeit als Einstiegsmotor für den Arbeitsmarkt flexibel halten sollen. Genau das Gleiche haben wir jetzt in der vor wenigen Tagen verabschiedeten, noch nicht in Kraft getretenen Zeitarbeitsrichtlinie. Da heißt es: Jawohl, wir haben equal pay, aber wir haben auch die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, davon abzuweichen, und es heißt auch dort, Zeitarbeit ist ein Einstiegsmotor. Durch die Regelung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und bei einer Aufzersetzung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen wird das natürlich dazu führen, dass die Möglichkeit der tariflichen Abweichung Stück für Stück, Punkt für Punkt langsam eingeschränkt wird. Das ist auch unter dem Grundsatz der Tarifautonomie fragwürdig. Es ist aber auch vor dem arbeitsmarktrechtlichen Grundsatz fragwürdig, dass Zeitarbeit mit der Tariföffnungsklausel eine Chance für Erwerbslose auf dem Arbeitsmarkt bieten soll.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Connemann, die hohe Tarifbindung kommt nur daher, weil die Betriebe ohne eine solche tarifliche Anwendung equal pay zahlen müssten. Das war damals im Gesetzgebungsverfahren 2002 bewusst so gemacht worden. Wir haben uns wegen der anfänglichen Tarifierung dieser Branche sehr schwer getan. Aber ich muss in diesem Kreis in Erinnerung rufen, dass es eine Konkurrenz in der Frage gab. Die war bewusst gewählt worden und wird auch politisch bis heute von einigen Gruppierungen unterstützt. Das sind die sogenannten christlichen Gewerkschaften, die Haustarifverträge machen, die teilweise in Entgeltbereichen um die fünf bis sechs Euro liegen. Dieses zu verneinen, halte ich für falsch. Die Arbeitsverträge liegen nämlich vor. Sie werden dann und wann sogar in Sendungen von Report oder wie sie heißen auch dokumentiert. Wir haben hier ein System in der Arbeitnehmerüberlassung. Es reicht aus, einen bestehenden Tarifvertrag in Bezug zu nehmen. Es bedarf keiner eigenständigen Tarifbindung über Mitgliedschaft in einem entsprechenden Verband. Und das bedeutet, man kann sich einen beliebigen Tarifvertrag auswählen und nimmt diesen im Arbeitsvertrag mit seinem Mitarbeiter in Bezug. Deshalb haben wir solche Entgeltgruppen, und die fünf bis sechs Euro sind sehr bitter.

Zur Frage der Tarifautonomie: Wir wollen nicht das gesamte Lohngitter über neun Gruppen beantragen, sondern wir wollen eine Lohngruppe I nehmen, das ist die unterste Entgeltgruppe, weil genau in dem Bereich der Wettbewerb so brutal ist und ein Unterschied von ein bis zwei Euro schon im Angebotspreis desjenigen, der einen Existenz sichernden Lohn zahlen möchte, es unmöglich macht, am Markt mitzubieten. Sie fliegen raus und ganz unabhängig davon: Wir erleben auch heute die Meldung, dass genau durch dieses Instrument, möglichst viele Leute reinzubringen in den Arbeitsmarkt, diese als erste wieder rausfliegen, weil sie als entsprechender Flexibilitätspuffer im gesamten Arbeitsprozess laufen. Wir wissen, selbst große Unternehmen nehmen spezielle Quoten in Anspruch, damit sie in ihrer Mischkalkulation auch von billigeren Entgelten wirklich profitieren. Das halte ich einfach für unanständig. Hier bedarf es einer Änderung. Ich bin gern bereit, dies all denjenigen, die Bedarf haben, nochmals ausführlich zu erklären.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte meine Frage zu dem bereits erwähnten Thema einer eventuellen Aufnahme des Pflegebereiches in das Entsendegesetz stellen. Es ist wohl so, dass, wenn man die Zahl der Beschäftigten im Pflegebereich durchzählt, wahrscheinlich die Mehrheit im Bereich der Kirchen, ihrer Diakonie und ihrer Caritas beschäftigt sind. Das ist ein Bereich, in dem die Kirchen von ihrem verfassungsgemäßen Recht Gebrauch machen, ihre Arbeitsangelegenheiten selber durch eigene Regelungen zu regeln. Es gibt also folglich keine klassischen Tarifverträge. Andererseits ist es so - das steht in der schriftlichen Stellungnahme von Frau Prof. Nothelle-Wildfeuer -, dass bereits in kircheneigenen Regelungen die unterste Lohngrenze für in der Pflege Beschäftigte bei einem Stundenlohn von heute 10,64 Euro liegt. Meine Frage an BDA und DGB ist: Wie beurteilen Sie die Frage, dass die Mehrheit der Beschäftigten nicht in klassischen tarifvertraglichen Strukturen beschäftigt ist, sondern in eigenen Vergütungsstrukturen der Kirchen, der Caritas und der Diakonien? Wie sehen Sie unter dieser Berücksichtigung ein Verfahren, einen Mindest- und Festlohn festzulegen, für eine entsprechende Geltung eines Mindestlohns in der Pflege zu sorgen, ohne dabei das Recht der Kirchen auf eigene Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu tangieren?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sie haben die Situation im Pflegebereich zutreffend beschrieben. Es dürften mehr als die Hälfte aller Beschäftigten dieser Branche im Bereich der kirchlichen Träger beschäftigt sein, so dass außer Achtlassung der kirchlichen Träger die 50 Prozent Tarifbindung, die als politische Verständigung die Voraussetzung für die Aufnahme in das Entsendegesetz war, nicht gegeben ist. Jetzt ist die Frage, ob die kirchlichen Träger als dritter Weg einfach mitberücksichtigt werden können, wie es das Bundesarbeitsministerium vorhat. Wenn das geschehen soll, dann müsste aber auch der dritte Weg der tarifvertraglichen Regelung gleichgestellt werden. Dies ist jedenfalls laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht der Fall. Auch in der Vergangenheit - in den Gesetzen - sind die Sonderregelungen für Kirchen, die dem Kirchen-Verfassungsrecht geschuldet sind, zunehmend außen vorgelassen worden, so dass hier eine Aufnahme der Pflege nur aus unserer Sicht in Betracht käme, wenn zeitgleich, so wie es auch Diakonie und Caritas vorgeschlagen haben, es zu einer entsprechenden Gleichstellung, Gleichbehandlung auch in den weiteren Fragen kommt.

Sachverständiger Wiedemuth (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich gehe davon aus, dass man im weiteren Verfahren einen gemeinsamen Weg finden wird, wie sowohl die freien Träger im Pflegebereich als auch die kirchlichen Träger zueinander finden. Eine Möglichkeit ist eben angedeutet worden. Inhaltlich gibt es - glaube ich - keinen Dissens zwischen den beiden Bereichen, weil auch die kirchlichen Träger gesagt haben, sie können es sich durchaus vorstellen, sich an einen branchenbezogenen Mindestlohn zu halten, so dass es im Grunde genommen eher formal-rechtliche Fragen und Verfahrensfragen sind, die im weiteren Fortgang aber durchaus gelöst werden können. Für beide Anbieter oder beide Träger trifft das gleiche Problem zu, dass sie nämlich durch andere Anbieter massiv unterboten werden sollen und unterboten werden. Von daher gehe ich davon aus, dass man eine Regelung finden wird, wie man eine gesetzeskonforme Einbeziehung - auch des kirchlichen Bereichs - in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bewerkstelligen kann.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Dombre. Sie haben eben die Tarifkonkur-

renz mit - wie Sie sagten - so genannten christlichen Gewerkschaften als Erklärung für ihre niedrigen Tarifverträge in der Zeitarbeit bemüht. Ich will Sie jetzt nicht fragen, von wem Sie die Lizenz haben zu entscheiden, wer Christ ist und wer sogenannter Christ ist. Ich möchte Sie fragen, in Ihrer eigenen Logik: Welche Konkurrenzgewerkschaft hat Sie denn im Friseurbereich in den neuen Ländern zu diesen Tarifverträgen von 3 Euro sowieso gezwungen, die die zuständige DGB-Gewerkschaft abgeschlossen hat? Mir ist da nämlich gar keine Tarifkonkurrenz bekannt. Ich hätte gerne von den Vertretern des Betriebsrates Randstad Ost gewusst: Ich höre im Zusammenhang mit Zeitarbeit häufig das Wort Prekarität oder prekäre Beschäftigung. Fühlen Sie sich prekär beschäftigt?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herr Brauksiepe, das ist intellektuell eine nicht ganz einfache Antwort, die Sie hier von mir erwarten. Ich gebe mir Mühe. In dem einen Fall ist von der Bundesregierung damals festgelegt worden und insbesondere auch auf Druck des Bundesrates und des Vermittlungsausschusses, dass hier jede Arbeit zumutbar ist. Das haben wir zum einen damals zur Kenntnis nehmen müssen. Das Gesetz ALG wurde damit im gleichen Zusammenhang auf den Weg gebracht, aber mit dem Grundsatz equal pay. Die Frage eines Abweichens ist anders zu sehen, als einen Tarifvertrag durchzusetzen im Bereich des Friseurgewerbes oder Friseurbereiches, wo die Arbeitgeber nicht bereit sind, höhere Entgelte abzuschließen. Nur die Frage bleibt: Was hätten wir denn dann den Beschäftigten dort für Bedingungen anzubieten, wenn wir nicht noch die Frage der Urlaubsregelung hätten, die Frage der Arbeitszeit regeln würden? Es ist keine Frage, dass uns dieses Entgelt absolut zu gering erscheint. Das ist doch völlig klar. Nehmen Sie bitte zur Kenntnis - und da können wir Sie gerne mit auf den Weg nehmen und auch die Praxisbeispiele belegen es -, das, was da passiert in dem Bereich der Zeitarbeit, ist eine Situation, die nicht in Ordnung ist und die dringend einer Änderung bedarf, auch wenn Sie hin und wieder dann versuchen, ein solches Argument durch eine Frage mit den Frisuren wieder zu durchkreuzen.

Sachverständiger Tech (Betriebsrat Randstad Ost): Auf die Frage: Fühlen wir uns prekär beschäftigt? Ja! Was ist morgen? Was ist im Alter für die Kollegen? Wir hören immer wieder von den Kollegen, wir arbeiten sehr gerne für das Unternehmen, aber wir können es uns von diesem Lohn nicht mehr leisten. Wir reden hier in der Entgeltgruppe von 6,42 Euro Ost. Wir sprechen nicht von den Westtarifen. Da müssen Kollegen in den Flächengebieten wie Mecklenburg-Vorpommern zur Arbeit fahren, sie müssen sich die hohen Kosten für die Fahrzeuge sowie Reparaturen leisten. Die Fahrzeuge sind meist weit über zehn Jahre alt. Das heißt also: Was ist morgen, was ist, wenn mein Fahrzeug kaputt geht? Wie geht es weiter? Die Kollegen wissen oftmals nicht mehr, wie sie ihre Familien durchbringen. Wir reden hier auch nicht von alleinstehenden Menschen. Wir reden von Familien, die in diesen Tarifgebieten arbeiten. Und auch in den unter den christlichen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifgebieten ist die Situation wesentlich schlimmer. Wenn solche Mitarbeiter bei uns anfangen - ich rede jetzt bewusst von unserem Unternehmen -, dann sind sie dankbar, für eine gewisse Zeit etwas mehr zu verdienen und damit ihre Familie wieder ein Stückchen weiter voran zu bringen und auch ein Stück an der Gesellschaft wieder teilzuhaben. Das sind alles Fragen, was morgen für diese Menschen ist. Sie wissen nicht mehr weiter mit diesen Löhnen.

Sachverständiger Hoff (Betriebsrat Randstad Ost): Wir erleben das gerade in den letzten Tagen sehr deutlich, wie viele Abmeldungen wir vom Kunden haben in der Automobil- und Zuliefererindustrie. Das geht bis zur Verpackungsindustrie runter. Wenn wir von Prekarität sprechen, sind das nicht wenige von unseren Kolleginnen und Kollegen auch in unserer Branche, die abgemeldet werden. Wir als Randstad Deutschland werden sie nicht ein Jahr länger und mehr beschäftigen können in Kurzarbeit usw. und so fort. Das ist prekär für uns.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an Herrn Prof. Haucap. Die Antwort von Frau Dr. Weidenkopf inspiriert mich zur Frage, wo Sie das vorher dargestellt haben mit den guten Erfolgen oder guten Ergebnissen in Großbritannien mit dem Mindestlohn: Stellt nicht doch ein zu hoher Mindestlohn eine große Hürde dar? Ich frage mich immer, warum hat Frankreich, die auch einen hohen Mindestlohn haben, so hohe Jugendarbeitslosigkeit? Wie sieht dies dann möglicherweise aus bei benachteiligten Personengruppen wie Behinderten? Ob nicht dann doch ein zu hoher Mindestlohn, so wie es ihn möglicherweise auch in Großbritannien gibt, für bestimmte Berufsgruppen oder bestimmte gesellschaftliche Gruppen eine Erschwernis bedeutet?

Sachverständiger Prof. Dr. Haucap: Es ist immer relativ schwierig, Arbeitsmarktsysteme als Ganzes zu vergleichen bzw. sich einen einzelnen Teilaspekt herauszugreifen und zu versuchen, den in ein völlig anderes System zu übertragen und daraus Schlüsse zu ziehen. Es ist richtig, dass die Erfahrungen in Großbritannien nicht vorwiegend negativ waren. Man muss allerdings auch das Prozedere sehen - es wurde auch schon dargestellt - mit einer weitgehend unabhängigen Kommission, die sich von unten langsam herangetastet hat an das angemessene Lohnniveau, mit einem Lohnniveau von drei Pfund gestartet ist und auch zunehmend eine Differenzierung über die Jahre vorgenommen hat, gerade für den Bereich jugendliche Arbeitnehmer. Hier kommen wir aus einer ganz anderen Richtung mit dem, was vorgesehen ist. Wir kommen eher von oben bei den vorgeschlagenen Löhnen, von 12 Euro war die Rede. Es wurde eben gesagt, es gebe unter Ökonomen international keine Debatte, wie das wirkt. Ich glaube, das ist völlig richtig, diese Debatte gibt es nicht, weil es international unter Ökonomen völlige Einigkeit gibt, dass zu hohe Mindestlöhne zu mehr Arbeitslosigkeit führen. Das gilt nicht für geringe Mindestlöhne, so wie die berühmte Studie von Card und Krueger es für einen Mindestlohn von 5 Dollar zutreffend zeigt. Aber dies sind einzelne Studien unter besonderen Bedingungen, die zeigen, dass ein Mindestlohn nicht immer schädlich sein muss. Die Mehrheit der Studien kommt zu den Ergebnissen, dass er im besten Falle nicht schädlich ist, bei moderaten Mindestlöhnen, nicht jedoch bei hohen Mindestlöhnen.

... Zwischenrufe ...

So sind die internationalen Studien, die man als unabhängiger Wissenschaftler wahrnimmt, der nicht interessengeleitet einem Verband angehört.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht noch mal an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und den Deutschen Gewerkschaftsbund zum Mindestarbeitsbedingungsgesetz. Für welche Bereiche ist aus Ihrer Sicht ein Mindestlohn nach dem MiArbG denkbar? In welchen Branchen ist eine zurückgehende Tarifbindung und damit einhergehend eine Verschlechterung der Lohnsi-

tuation aus Ihrer Sicht derzeit als besonders kritisch anzusehen?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sehen im Moment keinen Anwendungsbereich für das Mindestarbeitsbedingungsgesetz, und uns konnte bisher auch kein Anwendungsbereich genannt werden. Wenn man an die Branche denkt oder an den Bereich, der am Anfang immer im Gespräch war im Zusammenhang mit Mindestlöhnen und ähnlichem, sprich die Fleischwirtschaft, das Entbeinungsgewerbe, dann muss man auch feststellen, dass die Zustände, die da zum Teil herrschen, Zustände sind, die bereits nach geltendem Recht unzulässig sind. Stichwort: Scheinselbständigkeit oder unzulässige Werkvertragsarbeitnehmer. Das sind alles keine Dinge, die man über das Mindestarbeitsbedingungsgesetz lösen könnte.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz könnte man sicherlich alle die Bereiche nennen, die vorhin schon von Herrn Brauksiepe genannt wurden. Da wäre zum Beispiel auch die Frage des Friseurgewerbes. Wir sprechen hier bewusst in diesem Vorgang von angemessenen Arbeitsbedingungen. Und wenn dieser Hauptausschuss feststellt, dass in einer Branche XYZ ein Handlungsbedarf besteht, dann kann der Fachausschuss damit beauftragt werden, eine entsprechende Regelung festzulegen. Es geht um ein zweites Kriterium, was auch im Gesetzgebungsverfahren beachtet werden sollte, nämlich um faire Wettbewerbssituationen. Das dritte Kriterium ist, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten bleiben sollte. Das heißt auch Sozialversicherungspflicht im Grundsatz, aber auch mit der Maßgabe, dass man von dieser Grundlage ausgehend in Zukunft eine entsprechende Alterssicherung hat, von der man leben kann. Von daher muss man dieses in einem Gesamtzusammenhang sehen. Wir täten uns leichter, wenn die Tarifbindung auf der Arbeitgeberseite höher wäre, aber wir haben seit 1990 eine enorme Erosion. Die Beispiele ohne Tarifbindung und Tariffucht zeigen, dass hier einiges zu tun ist. Deswegen hat der Gesetzgeber sich auch auf den Weg gemacht und wir hoffen, dass dieses dann auch umgesetzt wird.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich habe eine Frage sowohl an die BDA wie an den DGB betreffend das Mindestarbeitsbedingungsgesetz. Es werden in dem Entwurf ja auch Kontroll- und Vollzugszuständigkeiten übertragen. Der Bundesrat hat sich insoweit zu Wort gemeldet und gesagt, wir sind darüber nicht ganz glücklich, dass hier keine Parallele zum Arbeitnehmerentsendegesetz hergestellt wird und nicht auf den Bund, sondern auf die Länder übertragen wird.

Der Bundesrat hat insoweit angemahnt, dass diese gesplante Zuständigkeit nicht nur für die Vollzugsstellen problematisch wäre, sondern insbesondere für die Betriebe, wenn es sich um Mischbetriebe handeln würde. Teilen Sie die Bedenken des Bundesrates?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Es ist sicherlich sinnvoll, wenn man zwei Gesetze hat, die parallel wirken sollen, dann auch den Vollzug einheitlich zu regeln. Erfahrungen, wie der Vollzug über die obersten Arbeitsbehörden kontrolliert werden sollen, haben wir nicht. Das, was wir bisher nur haben, sind Erfahrungen aus dem Bereich des Entsendegesetzes. Hier funktioniert es mit dem Zoll, mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, wenngleich hier auch nach der Aufnahme

des Gebäudereinigerhandwerks die personelle Decke doch langsam etwas dünn wird und man entsprechend aufstocken müsste.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Eine kurze Antwort. Kontrollen sind in diesem Bereich dringend notwendig. Wir erleben das bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Nun kann ich mir nicht die Gedanken machen, die die Bundesregierung sich machen muss. Es muss hier eine wirkungsvolle Kontrolle möglich sein, ansonsten läuft ein solches Gesetz ins Leere und die Menschen haben nichts davon.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht noch mal an Frau Prof. Dr. Nothelle-Wildfeuer. Wir leben ja in einer Zeit, in der offensichtlich der Bedarf nach Wertorientierung auch in solchen Fragen eine nicht unbedeutende Rolle spielt. Und deswegen möchte ich Sie fragen, ob Sie insbesondere vor dem Hintergrund der Kriterien zur Findung eines angemessenen Lohnes aus der Tradition der Soziallehre spezifische Probleme sehen bei der Einführung eines branchenspezifischen Mindestlohnes, die aus Ihrer Perspektive noch einmal eine besondere Bedeutung oder Beachtung bedürfen?

Sachverständige Prof. Dr. Nothelle-Wildfeuer: Ich denke, der Blick ist in dem Zusammenhang zu richten auf das, was schon einmal entfernt angeklungen ist in der Wortmeldung von Frau Dr. Weinkopf. Sie sagte, bei den Niedriglöhnen - davon haben Sie gesprochen - seien die Geringqualifizierten nur gering vertreten. Ich denke, das ist genau die Gruppe, die besonderer Beachtung bedarf. Gerade die Geringqualifizierten unter den Langzeitarbeitslosen stellen eine große Gruppe dar. Durch die Einführung von Mindestlöhnen dürfen eben auf keinen Fall die bisher schon herrschenden Exklusionsmechanismen am Arbeitsmarkt weiter verschärft werden, weil, auch dieses Stichwort ist vorhin schon gefallen, die Frage der Gerechtigkeit vor allen Dingen auch eine Frage der Beteiligung an gesellschaftlichen Institutionen bedeutet, das heißt vor allen Dingen auch am Arbeitsmarkt. Das heißt, für diese gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen darf nicht aus dem Blick geraten, dass sie eben eine Chance haben müssen, mit ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten überhaupt in ein Arbeitsverhältnis einzutreten und integriert zu werden in den Arbeitsmarkt.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage an Herrn Prof. Dr. Caspers, weil mich da auch Ihre Ausführungen etwas gewundert haben. Sie haben kritisiert, dass wir als Ziel beim Entsendegesetz angemessene Mindestarbeitsbedingungen haben. Was können Sie denn gegen angemessene Mindestarbeitsbedingungen für Menschen haben?

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Angemessen bedeutet ja, dass Sie das in Bezug zur jeweiligen Tätigkeit setzen. Das wird gerade dann problematisch, wenn Sie andere Tarifverträge damit verdrängen, weil im Grunde jedem Tarifvertrag, ich sage es noch einmal, der von tariffähigen Tarifparteien abgeschlossen worden ist, die Vermutung inneohnt, dass angemessen ist, was dort vereinbart worden ist. Was angemessen ist, das müssen Sie in Relation zu dem setzen, was geschuldet ist. Und beim Mindestlohn ist jetzt die Frage, geht es um ein Grundniveau unabhängig von der Tätigkeit oder wird hier immer etwas in Bezug gesetzt zur Tätigkeit. Das dürfte bei dem Begriff der Angemessenheit, so wie ich ihn verstehe, schon eine Rolle spielen.

Abgeordnete Nahles (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB. Es gibt einen weiteren Antrag auf Aufnahme ins

Entsendegesetz, der kommt von den Bergbauspezialarbeiten. Hierzu hätte ich die Frage, weshalb hier die Festsetzung von Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz erforderlich ist und wie sich die Entlohnungsbedingungen im Bereich der Bergbauspezialisten darstellen.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Für den Bereich hat mich die Gewerkschaft gebeten, den Sachverhalt darzustellen. Bis vor einigen Jahren war für diesen ganzen Bergbauspezialbereich Grundlage der Entlohnung, was im Bergbau selbst gezahlt wurde. Und seit 2002 etwa gab es eine Verdrängung in diesem Bereich durch Firmen aus dem MOE-Bereich, aus Bereichen, die sich nicht mehr in diesem Tarifgefüge bewegten. Und die Zahlen, die heute in der Wettbewerbssituation sind, liegen bei rund 30 Prozent unter den Entgelten dieser Branche. Es gab eine große Firma, eine Bergbauspezialgesellschaft, die Insolvenz anmelden musste. Das war Deimann-Haniell. Und im Bereich dieser Branche sind ungefähr 3.000 Menschen tätig. Dort wollen die Tarifpartner für ihre Mitarbeiter einmal für den Werker einen Lohn von 10,29 Euro beantragen und einen für Facharbeiter mit Spezialkenntnissen ein Lohn von 11,46 Euro. Das sind die Größenordnungen, die wir hier in der vergleichbaren Situation im Bausektor, wo wir auch zwei Entgeltgruppen haben, was ja auch nach dem Entsendegesetz möglich ist, nicht nur eine Entgeltgruppe zu nehmen, sondern zwei, damit auch in dem Bereich nicht die Verzerrung unnötig wird, anwenden können. Unter den Bedingungen des hohen Personalkostenanteils in dieser Branche von über 85 Prozent spielen solche unmittelbaren Vergleiche im Entgelt von über 30 Prozent in der Kalkulation im Angebotspreis eine erhebliche Rolle und deshalb brauchen wir hier eine solche Regelung, damit die Verzerrung durch den Einsatz aus dem Bereich der angrenzenden Länder hier nicht zu Lasten der Beschäftigten geht.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht noch mal an Frau Dr. Kocher. Wir haben hier relativ umfangreiche Diskussionen über das Verfassungsrecht geführt. Und im Mindestarbeitsbedingungsgesetz handhaben wir das alles etwas anders. Dort soll im Prinzip über eine Verordnung der Mindestlohn festgesetzt werden. Es gibt keine tarifvertragliche Basis. Halten Sie das für verfassungsrechtlich zulässig? Ist es insbesondere zulässig, dass durch solch eine Mindestlohnverordnung ein Tarifvertrag eingeschränkt wird?

Sachverständige Dr. Kocher: Sie haben ja schon darauf hingewiesen. Der Unterschied zwischen den beiden Gesetzen liegt darin, ob an einen Tarifvertrag angeknüpft wird oder nicht. Aber letztlich geht es in beiden Gesetzen um eine staatliche Festsetzung. Und es geht letztlich auch in beiden Gesetzen um eine staatliche Festsetzung zum Schutz von Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf angemessene Mindestarbeitsbedingungen. Und gleiche Gründe, die insofern eine Festsetzung in Anknüpfung an Tarifverträge rechtfertigen, rechtfertigen auch eine Festsetzung ohne Anknüpfung an Tarifverträge, wenn feststeht, dass da keine Tarifverträge zur Verfügung stehen, an die angeknüpft werden kann. Und insofern sehe ich da gar keine unterschiedliche verfassungsrechtliche Lage.

Zu dem Vorrangprinzip, zu der Verdrängung anderer Tarifverträge: Ich habe vorher nur kurz gesagt, ich halte das für eine Selbstverständlichkeit bei so einem Gesetz. Es ist auch die Regel, dass arbeitnehmerschützende arbeitsrechtliche Gesetze einen Gesetzesvorrang anordnen. Das ist das normale Rangprinzip der Gesetze, dass sie keine Dispositivität anordnen. Das wäre der Gegensatz und das Gegenmodell

Öffnung für andere Tarifverträge. Das würde man Tarifdispositivität nennen.

In bin umgekehrt der Meinung, man kann die Frage stellen, ob nicht eine Tarifdispositivität verfassungswidrig wäre. Und zwar vor allem vor dem Hintergrund der Anreizwirkungen, die von der Tarifdispositivität ausgehen. Die Richtigkeitsvermutung der Tarifverträge, die durch Artikel 9 Abs. 3 geschützt ist, geht von bestimmten Voraussetzungen aus. Die geht davon aus, dass in den Tarifverträgen ein kollektives Gleichgewicht stattfindet und dass durch das kollektive Gleichgewicht diese Ungleichmechanismen auf der individuellen Ebene ausgeglichen werden können. Sie geht davon aus, dass im Regelfall ein Interessengegensatz besteht zwischen der Gewerkschaft auf der einen Seite und dem Arbeitgeber und dem Arbeitgeberverband auf der anderen Seite. Der Interessengegensatz sieht in der Regel so aus, dass die Arbeitgeberseite gar kein Interesse hat an einem Tarifvertrag und von Seiten der Gewerkschaft in irgendeiner Form gerungen werden muss. Diese Voraussetzungen werden durch eine Tarifdispositivität vollkommen umgekehrt und die Leiharbeitsbranche ist nur ein Beispiel dafür.

Es gibt andere Beispiele, insbesondere die Frage der Ausschlussfristen, die wir durchgehend deshalb haben, weil die Verjährungsregelungen tarifdispositiv sind. Wir haben da eine ganz neue Konstellation, dass ein Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband ein ganz erhebliches Interesse an einem bestimmten Tarifvertrag haben kann, der unter der gesetzlichen Regelung liegt. Und dann entstehen Anreizwirkungen, die dazu geführt haben, dass eine Reihe von Verträgen in der Welt sind, Kollektivverträge, von denen bis heute nicht festgestellt wird, ob es sich überhaupt um Tarifverträge handelt. Den Tarifverträgen, die von der CGZP in der Zeitarbeitsbranche abgeschlossen werden, wird meiner Meinung nach - soweit ich das überblicken kann - von der überwiegenden Mehrheit der Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler die Tariffähigkeit und damit der Tarifcharakter abgesprochen.

Das sind Rechtsfragen, die zu einer ganz erheblichen Unsicherheit dahingehend führen, ob es um Tarifverträge handelt. Diese Rechtsunsicherheit würde sich noch steigern, wenn wir es mit Entsendefällen zu tun haben und damit auch möglicherweise mit ausländischen Tarifverträgen. Wer soll dann diese Tarifverträge auf ihren Tarifcharakter hin, auf die Frage hin kontrollieren, ob es überhaupt Tarifverträge sind. Und das würde die Legitimität des Tarifsystems, die Richtigkeitsvermutung des Tarifsystems generell in diesem Bereich jedenfalls in Frage stellen. Insofern halte ich nicht nur das Vorrangprinzip für eine Selbstverständlichkeit, sondern meine, man müsste sich bei einer anderweitigen Regelung noch ganz gehörig Gedanken darüber machen, ob das nicht bereits verfassungswidrig wäre.

Abgeordneter Grotthaus (SPD): Ich habe Fragen an Dr. Bispinck. Es klang an, dass Mindestlöhne Arbeitsplätze gefährden. Man könnte aber vielleicht auch andersrum argumentieren, dass Niedriglöhne Arbeitsplätze gefährden, indem die Lohnspirale sich nach unten bewegt und dadurch die Binnennachfrage sich stärker ins Negative bewegt. Also das Gegenteil von dem, was die Wirtschaft nötig hätte. Deswegen die Frage, welche positiven Effekte könnten sich aus der Einführung von Mindestlöhnen ergeben und sind branchenspezifische Mindestlöhne ein Instrument, um Mindeststandards in den betroffenen Wirtschaftszweigen zu sichern? Und helfen sie, vor allem einen über Niedriglöhne geführten Wettbewerb zu verhindern? Sind positive Effekte

für den Wettbewerb zum Beispiel durch verstärkte Innovation unter Qualifizierungsanstrengungen auch möglich?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich beginne mit dem Negativszenario. Frau Weinkopf hat beschrieben, dass wir eine sehr dynamische Ausweitung des Niedriglohnsektors in den vergangenen Jahren gehabt hätten. Aber nicht nur das. Wir hatten ja auch, wie ihr Institut ermittelt hat, ein Absinken sowohl der nominalen Niedriglöhne im Laufe der letzten Jahre, schon gar der realen, also preisbereinigten Niedriglöhne. Umgekehrt hatten wir am oberen Ende der Verdienstpyramide einen überdurchschnittlichen Anstieg - nominal wie real. Das Ergebnis ist auf den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf eindeutig negativ, kontrastiv, einfach deswegen, weil gerade in dem Einkommensbereich die Konsumquote im Zweifel bis an die 100 Prozent geht.

Wir haben ja zum Teil eine negative Sparquote, gerade im unteren Einkommensbereich, vornehm ausgedrückt. Dieser Prozess ist tatsächlich für den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf negativ. Im Umkehrschluss: Wenn der Mindestlohn vernünftig angesetzt wird, wenn er vor allen Dingen breit und flächendeckend wirkt, haben wir entsprechend positive Wirkungen. Wir wissen, dass wir eine unterschiedliche, ökonomisch gesprochene Grenzneigung zum Konsum haben. Untere Einkommensschichten verausgaben einfach einen höheren Anteil ihres verfügbaren Einkommens und üben damit Nachfragekraft aus. Wenn wir es in der Tat schaffen, einen flächendeckenden Mindestlohn zu verankern - ich gehe auf die Branchenaspekte gleich noch ein -, dann hätte dies mit Sicherheit erst mal eine positive, die Nachfrage steigernde Wirkung. Es hätte zum Zweiten eine positive Wirkung auf die staatlichen Einnahmen, mindestens auf die Steuereinnahmen, aber auch auf die Sozialversicherungseinnahmen. Es gibt eine ökonometrische Untersuchung einer ökonomischen Unternehmensberatung, die das durchgerechnet hat und zu dem Ergebnis kommt, dass langfristig, nachdem auch gegenläufige Wirkungen vom System verarbeitet worden sind, es unter dem Strich bei einem plus von 100.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen bleibt. Da sind exakt die Effekte mit eingerechnet, die ich eben kurz angesprochen habe.

Jetzt zu der Frage, ob dies branchenspezifisch gelöst werden soll. Theoretisch spricht natürlich nichts dagegen, das in einem Branchenmodell zu tun. Sobald man sich das jetzt in der Praxis real vorstellt, bekommt man natürlich Bedenken. Wenn ich mir das Mindestarbeitsbedingungsgesetz in seiner jetzigen Konstruktion oder den Vorschlag anschau, würde das bedeuten, dass man einen Fachausschuss für eine Fülle von Branchen von Niedriglohnbranchen etablieren muss, der Branche für Branche auf soziale Verwerfungen hin durcharbeiten muss - fürs Frisörgewerbe, für eine Fülle von weiteren Handwerkerebenen, für die Fleischindustrie, für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Das geht bis hin zu den Fitnesscentern und den Sonnenstudios. Denn für jede dieser Branchen muss ich das klären. Wobei dann technische Fragen, die zum Teil schon von Ihnen angesprochen worden sind, was ist denn überhaupt eine Branche, noch völlig außen vor bleiben. Die Wahrscheinlichkeit ist sehr hoch, dass die Flächendeckung solcher Mindestlohnregelungen, die diesen, noch dazu zweistufigen Arbeitsweg gehen müssen, dass die Flächendeckung nicht erreicht wird und dass wohl möglicherweise auch manches in ähnlicher Weise hängen bleibt, wie wir das aus den bisherigen klassischen AVE-Verfahren kennen. Denn der Fachausschuss ist nichts anderes als eine von den Spitzenverbänden mitbesetzte Einrichtung, und dann auch der Hauptausschuss. Auf der Fachauss-

schussebene kann dann nun noch geregelt werden, was durch den Trichter oben durchgekommen ist. Das heißt, vieles spricht dafür, dass eine branchenspezifische Regelung am Schluss günstigsten Falls ein Flickenteppich von noch dazu unterschiedlich hohen Mindestlohnregelungen zum Ergebnis hätte.

Auf die Frage, was das für Kontrolle und Umsetzung bedeutet: Auf das Verankern bei den unmittelbar Betroffenen möchte ich an dieser Stelle nicht eingehen. Als letzter Aspekt die Wettbewerbswirkungen: Selbstverständlich ist es so, dass es positive wettbewerbsförderliche Effekte hat, wenn ich einen branchen- oder allgemein definierten Mindestlohn einführe, weil die Wettbewerbsfähigkeit nur über das Drehen an der Personalkostenschraube durchgeführt wird. Wenn ich das verhindere, muss sich die Kreativität unternehmerischen Handelns auf Produktivitätseffekte konzentrieren, auf die Innovationsfähigkeit, das Entwickeln neuer überzeugender Produkte, das Erschließung von Marktpotentialen, die man bisher nicht erschlossen hat.

Das ist ein Modell, was sich am Markt nur deswegen trägt, womöglich noch in einem stagnierenden Markt, wie den Briefdienstleistungsmarkt, wo kein Brief zusätzlich ausgetragen wird, wo man Modelle rentabel macht allein dadurch, dass sie 30, 40 Prozent unter den bisherigen Tarifstandard gehen. Das kann nicht wirklich sinnvoll als Ergebnis einer positiven Wettbewerbspolitik sein. Weil das Ergebnis ist, dass die Leute weniger verdienen, als sie zum Leben brauchen. Sie gehen dann zur Arbeitsagentur und beantragen eine Aufstockung. Das wäre im Grunde genommen Förderung durch Wettbewerbsfähigkeit zu Lasten des Steuer- und des Beitragszahlers. Und das kann nicht Sinn der Sache sein.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Bundesrat hat angeregt, die Kontroll- und Sanktionsmechanismen im Arbeitnehmerentsendegesetz auf das Mindestarbeitsbedingungsgesetz zu übertragen. Welche Erfahrungen bestehen mit den Kontroll- und Sanktionsmechanismen des Arbeitnehmerentsendegesetzes zum Beispiel im Baubereich?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Erfahrungen im Bereich des Entsendegesetzes sind so, dass trotz der dort geregelten Entsendethematik immer noch Verstöße stattfinden. Ohne die Kontrollen gäbe es aber mit großer Wahrscheinlichkeit noch viel mehr Verstöße. Inwieweit sich Bundesregierung und Länder hier auf ein Verfahren verständigen, was im Sinne der Bündelung der Aufgaben liegt, das kann ich nicht beurteilen. Es macht vielleicht Sinn, das eine oder andere zentral zu regeln. Sonst stellt sich auch die Frage der Effizienz. Das Wegtauchen des einen oder anderen wäre eher möglich. Und die Länder sehen es vielleicht in der Kontrolle nicht so gerne. Wir kennen ja solche Beispiele in der Steuerfahndung, dass einige Länder meinen, Wettbewerbsvorteile zu erreichen, wenn sie nicht ganz genau hinschauen. Dies wäre vielleicht eine Bundesangelegenheit. Aber das müssen andere entscheiden.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich richte meine Frage an Herrn Dr. Bispinck. Für welche Bereiche ist aus Ihrer Sicht ein Mindestlohn nach dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz denkbar und in welchen Branchen ist die Tarifentwicklung und damit einhergehend die Verschlechterung der Lohnsituation als besonders kritisch anzusehen?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Branchen, die für das Mindestarbeitsbedingungsgesetz in Betracht kämen, definie-

ren sich in erster Linie dadurch, dass man nach den Lohnniveaus schaut und prüft, ob sie tatsächlich ein angemessenes Entgeltniveau definieren. Wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme die Branchen aufgelistet, in denen wir Einkommen haben, die, egal nach welchen Kriterien beurteilt, alle in Betracht kommen, Gegenstand eines Verfahrens nach dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz zu werden. Das geht quer durch alle Branchen. Es sind die Industrie und zahlreiche Handwerksbranchen dabei. Da ist natürlich vor allem der Dienstleistungsbereich dabei.

Das Problem, das sich stellt, ist ein Doppelpes. Erstens, was macht man mit den Branchen, für die es bislang keine Tarifverträge gibt? Wo wir aber aus der Einkommensstatistik wissen, dass es in sehr hohem Umfang Niedrigeinkommen gibt. Wie definiert man Branchen, die nicht schon praktischer Weise durch einen Tarifvertrag definiert sind. Ich habe das Beispiel der Sonnenstudios und Fitnesscenter genannt. Im Bereich der Dienstleistung könnte man sich noch eine ganze Reihe vorstellen, wo ich mit Sicherheit schon die Diskussion sehe, wie man das eigentlich abgrenzt. Wir haben jetzt schon bei den tarifvertraglich geregelten Bereichen entsprechend kritische Nachfragen.

Das Zweite ist, was mache ich nach dem bisherigen Gesetzentwurf eigentlich mit Bereichen, die womöglich die 50 Prozent nach dem Entsendegesetz zustande kriegen, aber die übrigen Bedingungen des Entsendegesetzes nicht erfüllen – also beispielsweise keinen bundesweiten Entgelttarifvertrag zustande bekommen. Wo es nur regionale Bereiche gibt, die durch das Raster des Entsendegesetzes durchfallen, so wie es jetzt definiert ist, gleichwohl aber nach Meinung der betroffenen Tarifverbände Gegenstand eines solchen Verfahrens sein sollten. Das heißt, es gäbe eine Fülle von Branchen, für die das gelten würde.

Im Vollzug des Gesetzes gibt es mit Sicherheit ein Kapazitäts- und Zeitproblem, gerade was die Anfangsphase der Umsetzung des Gesetzes angeht, weil wir ja einen Fachausschuss haben, der für alle Branchen in einem bestimmten Zeitraum die Frage der sozialen Verwerfung und der grundsätzlichen Rechtfertigung prüfen muss. Es war mal in einem früheren Entwurf von sechs Monaten die Rede, die dieser Ausschuss Zeit hat. Wenn man sich das für mehrere Branchen vorstellt, kann man sich vorstellen, wie lange wir noch warten müssen, bis der Fachausschuss in allen Branchen gearbeitet hat. Er muss ja erst einmal etabliert werden, so dass wir insgesamt den Eindruck haben, es werden so hohe bürokratische Hürden aufgebaut, dass das Ergebnis vermutlich den Aufwand am Schluss doch nicht rechtfertigt.

Abgeordnete Kramme (SPD): Herr Dr. Bispinck, Sie müssen am Ball bleiben. Folgende Frage: Herr Grothaus hat Ihnen umfangreiche Fragen zu den ökonomischen Wirkungen von Mindestlöhnen gestellt. Aber wenn ich das richtig mitbekommen habe, hat er Ihnen keine Frage dazu gestellt, wie die internationalen Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Mindestlöhnen im Hinblick auf die Beschäftigung sind. Ich würde Sie bitten, mir diese Frage zu beantworten.

Sachverständiger Dr. Bispinck: Es gibt in der internationalen Debatte Bibliotheken zu den ökonomischen Auswirkungen von Mindestlöhnen. Das Problem ist gewissermaßen, dass man je nach Position selbstverständlich eine Reihe von Studien finden kann, die einem die eine wie die andere Position belegen. Das Hauptproblem ist immer, dass diese Studien spezifische Voraussetzungen haben. Sie beziehen sich auf bestimmte Branchen, auf bestimmte Länder, natürlich

auch auf eine bestimmte Höhe eines festgelegten Mindestlohnes im Rahmen eines bestimmten Settings des Tarifsystems. Nur wenn man kritisch einen Strich unter all diese Studien zieht, dann kommen alle auch resümierenden bilanzierenden Metastudien zu dem Ergebnis, eine einheitliche Aussage in Richtung positiver oder negativer Beschäftigungseffekte lässt sich aus der Mindestlohnforschung nicht ziehen. Es gibt nicht den Beleg dafür, dass Mindestlöhne negativ auf den Arbeitsmarkt wirken. Man wird auch umgekehrt nicht sagen können, dass, egal in welchem Umfeld und in welcher Höhe Mindestlöhne eingeführt werden, sie immer und in jedem Fall positive Wirkungen haben. Man kann immer nur versuchen, zu prüfen, ob die genannten Bedingungen auch mit dem eigenen System, der eigenen Situation vergleichbar sind. Deswegen, Herr Schulten hat das schon angesprochen, ist natürlich ein Blick sinnvoll auf Länder, die einen ähnlichen ökonomischen Entwicklungsstand haben, die eine vergleichbare Dichte von tarifvertraglichen Regelungen haben und die auch eine Kombination aus tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitsmarktinstitution und gesetzlichen Mindestlöhnen haben. Wenn man sich da die vergleichbaren Länder anschaut – und das sind im Wesentlichen die westeuropäischen, von Frankreich über die Benelux-Länder, Großbritannien, Irland und einige andere mehr – dann stellt man fest, dass es diesen Beleg, der hierzulande von den Mainstreamkritikern am gesetzlichen Mindestlohn formuliert wird, nicht gibt. Dort, wo es vergleichbare detaillierte Untersuchungen gibt, kommt man sogar zu positiven Ergebnissen und man höre und staune, selbst für die Bundesrepublik gibt es erste Studien, die positive Beschäftigungseffekte belegen. Es ist kein geringerer als der Präsident des IAB, der eine Studie vorgelegt hat, der für die westdeutsche Bauindustrie positive Beschäftigungseffekte des Mindestlohnes nach dem Entsendegesetz festgestellt hat. Auch die kritische Debatte, die sich natürlich daran angeschlossen hat, hat an diesem Eindruck nichts Wirkliches ändern können. Das heißt unterm Strich: Die ökonomischen Studien, insgesamt resümiert, eignen sich nicht gewissermaßen als Killerargument oder Totschlagsargument gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Ich hätte eine Frage an den DGB: Die Gesetzentwürfe zum Arbeitnehmerentendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz schützen die Ansprüche des Arbeitnehmers vor Verzicht für Wirkung und Ausschlussprinzip. Wie bewerten Sie diese neue Regelung?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben diese Frage vorhin schon einmal kurz angesprochen. Wir müssen sehen, dort, wo es tariflich bislang entsprechende Erfahrungen gibt, sollte man darüber nachdenken, so einen Grundansatz beizubehalten. Dort, wo eine Schwäche der Branche und auch eine damit verbundene Schwäche der Durchsetzungsbedingungen von Beschäftigten vorliegt, sollten wir von diesem Ausschlussprinzip weiterhin Gebrauch machen, d. h., dass man darauf nicht verzichten kann, auch tariflich nicht.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht noch einmal an Herrn Dr. Bispinck. Ich weiß nicht, wie genau Sie die Entwicklung verfolgt haben im Bereich der Postdienstleistungen einerseits und wie Sie sie jetzt verfolgen im Bereich der Leiharbeitsbranche. Wenn Sie sich zur Beantwortung der Frage instande sehen, würde ich Sie bitten, dies zu tun. Dort ist behauptet worden, Mindestlöhne hätten Arbeitsplätze kaputt gemacht. Meines Wissens ist es so gewesen, dass PIN wirtschaftliche Schwierigkeiten hatte. Aber

vielleicht können Sie Näheres sagen. Ich frage: Ist es möglich, bei der Leiharbeit zu sagen, Mindestlöhne vernichten Leiharbeitsplätze?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich würde zunächst zu dem Postbereich drei Sätze sagen. Der Postbereich ist ein schönes Beispiel dafür, dass man sehr vorsichtig sein muss mit der Belobigung von mehr Wettbewerb auf dem so genannten Gewerkschaftsmarkt - wie das einer der Experten formuliert hat. Es stellt sich dann doch schneller, als manche gedacht haben, heraus, dass es sich dann nicht immer um Gewerkschaften handelt, so dass wir eigentlich über die Frage Postdienstleistungen und dem dort vorhandenen konkurrierenden Tarifvertrag gar nicht mehr reden müssen. Es gibt ihn nicht mehr. Das Verfahren wird vermutlich noch weitergehen, aber zunächst einmal gilt, derzeitige Urteilslage ist: Es handelt sich gar nicht um einen Mindestlohntarifvertrag in Konkurrenz zu dem, den es bereits mit ver.di gab, sondern um einen Vertrag mit einem Verband der vom Arbeitgeberverband gestützt worden ist und der in seiner eigenen Satzung stehen hat: Ziel sei die Förderung des Wohlstands im Gewerbe, aber nicht etwa Förderung der Interessen der eigenen Mitglieder, noch dazu, wo unklar war, ob zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses Mitglieder in nennenswerter Zahl überhaupt vorhanden waren. Das heißt, zunächst einmal muss man, gerade wenn es um konkurrierende Gewerkschaften oder vielleicht sogar nur so genannte Gewerkschaften geht, immer sehr genau prüfen, wie da die Voraussetzungen sind. Ökonomisch muss man in Bezug auf den Briefdienstleistungsmarkt sagen, dass nach Aussagen aller Experten, Herr Schulten hat eine Analyse dazu durchgeführt und das Ergebnis ist, dass es sich um einen stagnierenden Markt handelt. Es ist keineswegs so, als wenn mit dem Mindestlohntarifvertrag ein wachsender blühender Markt und Unternehmen, die sich auf diesem blühenden Markt zusätzliche Marktanteile erobert kaputtgemacht worden wären, sondern es handelt sich im Prinzip um reine Umverteilung. Ich hatte das eben schon einmal angedeutet. Die dort vollzogenen Briefdienstleistungen bleiben im Volumen konstant und es geht um das Hin- und Herschieben von Marktanteilen und um die Frage, zu welchen Arbeits- und vor allen Dingen Einkommensbedingungen diese gewährleistet sein sollen. Wenn es dann einen Mindestlohntarifvertrag gibt, den ver.di abgeschlossen hat, der selbst noch - was vielfach in der Öffentlichkeit überhaupt nicht zur Kenntnis genommen wird - um über 20 Prozent unter den entsprechenden Tarifvergütungen für diese Kräfte im eigentlichen Tarifvertrag mit der Deutschen Post steht, dann ist klar, dass hier nicht ehrlich oder nicht offen argumentiert wird. Denn wenn 20 Prozent Lohnunterschreitung gegenüber dem eigentlichen Referenztarifvertrag nicht ausreichen, um neu auf dem Markt auftretenden Unternehmen einen gewissen Startvorteil zu geben, dann scheint es offensichtlich so zu sein, dass ein profitables Geschäftsmodell ausschließlich auf der Basis von Lohndumping realisiert werden kann.

Jetzt zur Frage: Gilt das in gleicher Weise für die Leiharbeit? Bei der Leiharbeit ist es so, wenn man sich die tarifvertraglichen Grundvergütungen anschaut und sie tatsächlich seriös miteinander vergleicht, dass man dann feststellt, dass etwa bei dem Tarifvertrag BZA wir in der untersten Vergütungsgruppe einen Abstand von 70 bis 80 Cent pro Stunde haben. Das ist ein Abstand, der insgesamt 12 Prozent ausmacht. Selbstverständlich ist dieser Abstand geeignet, bestehendes Lohnniveau tatsächlich zu unterschreiten und auch zu unterminieren. Auch da ist es nur eine Frage der Zeit - Herr Dombre hat auf die Multiplikatorwirkung aufmerksam gemacht -, wenn man das in Verrechnungssätze umsetzt,

multipliziert sich das, weil auch bestimmte Zusatzkosten hinzukommen. Dann ist klar, dass ein solcher Tarifvertrag auf Dauer nur schwer aufrecht zu erhalten sein wird, weil die Konkurrenz der Verbände untereinander dazu führt, dass selbst bei bestem Willen die Verbände BZA und IGZ mit den besseren Tarifverträgen sagen werden: Bevor uns die Mitglieder weglafen, schließen wir lieber auch auf der Ebene der Christen ab. Das Ergebnis ist also: Wir bekommen eine Lohnspirale nach unten. Wenn jetzt ein solches Verfahren tatsächlich nach dem Entsendegesetz läuft, dann stellt sich wieder die Frage nach dem Referenztarifvertrag. Die Frage nach dem Referenztarifvertrag - das sollte das Beispiel verschiedener konkurrierender Gewerkschaften lehren - sollte danach beantwortet werden, wie denn die soziale Mächtigkeit des Verbandes einzuschätzen ist und wie denn gewissermaßen die bisherige Tarifbindung, d. h., auch die Mächtigkeit in der jeweiligen Branche gewährleistet ist. Da ist es allemal besser, man bezieht sich auf die Gewerkschaften, die im Zweifel ein Mehrfaches an Mitgliedern aufweisen und die ein Mehrfaches an Tarifbindung ausweisen, weil dies ein Zeichen dafür ist, dass dies offenkundig der angemessene Tarifvertrag ist, der angemessene Standards in einer Branche definiert. Von daher denke ich, auch wenn es keine unmittelbare Vergleichbarkeit zwischen Leiharbeit einerseits und Briefdienstleistungen andererseits gibt, gibt es doch eine praktische Antwort auf die Frage.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich möchte nochmals Prof. Caspers fragen, nämlich wie er den im Entwurf zum Entsendegesetz vorgesehenen Begriff des fairen Wettbewerbs einschätzt. Nach allem, was ich gehört habe, geht es um Wettbewerb. Im Preiswettbewerb müsste es wesentlich mehr geben, nämlich Qualitätswettbewerb, wie wir das zurzeit bei den Krankenversicherungen erleben. Einheitliche Beiträge werden nur noch über die Leistung modifiziert. Wie schätzen Sie diesen unbestimmten Rechtsbegriff "fairer Wettbewerb" vor dem Hintergrund ein, dass es trotzdem zu einem funktionierenden Wettbewerb kommen soll?

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Der Begriff "fairer Wettbewerb" oder überhaupt der Begriff "fair" in Gesetzen ist untauglich, weil er keine Maßstäbe vorgibt, an denen das Handeln ausgerichtet werden kann. Die Medaille hat immer zwei Seiten. Was der Arbeitnehmer als fair empfindet, weil es ihm einen höheren Lohn verschafft, wird möglicherweise den Unternehmer in Bedingungen treiben, zu denen er nicht mehr wirtschaftlich rentabel anbieten kann. Wenn Mindestlöhne Beschäftigung zerstören, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze verlieren, werden sie das auch als unfair einschätzen. Das heißt, der Begriff "fair" beschreibt eine subjektive Wertung des jeweiligen Betrachters, als juristischer Begriff ist er völlig ungeeignet, weil keine klaren Maßstäbe vorgegeben werden. Gerade in einer Rechtsverordnungsermächtigung verlangt auch Artikel 80 des Grundgesetzes, dass die Vorgaben im Gesetz selbst getroffen werden. Vor dem Hintergrund ist das zumindest bedenklich, wenn der Gesetzgeber hier mit solchen Begriffen operiert. Die sollte er aus dem Gesetz streichen. Man hat es hier mit Wettbewerbssituationen zu tun, nämlich, dass wir einen Unterbietungswettbewerb durch so genannte Außenseiter haben, durch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Darum geht es hier bei den Gesetzen auch, eine Abschottung herbeizuführen. Bei der Tarifkonkurrenz und dem Koalitions-wettbewerb ist es nun so, dass die Einheitsgewerkschaft keine Kategorie des Grundgesetzes ist, sondern Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz gerade den Koalitionspluralismus zulässt und dann müssen sich diese Koalitionen auch entsprechend betätigen dürfen.

Abgeordneter Hausteин (FDP): Meine Frage an den BDA und Prof. Caspers. Inwieweit sehen Sie denn die Belastungen der Unternehmen, die jetzt jedem diesen Mindestlohn zahlen müssen, auch wenn er diesen Wert nicht schafft? Führt das letztlich zu Gewinnausfällen, zu Steuerausfällen? Kann das vielleicht auch nach hinten losgehen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir hatten bereits darüber gesprochen. Ich glaube, dieser Mindestlohn wird arbeitsmarktrechtlich und steuerlich tatsächlich nach hinten losgehen. Ich will nur eine Bemerkung anschließen, was ich schon beeindruckend fand: Eben gerade in der Anhörung war die Aussage, dass das geltende Mindestarbeitsbedingungengesetz und das geltende Arbeitnehmerentendegesetz, so zumindest die Sachverständige Frau Dr. Kocher, verfassungswidrig sind, weil die nämlich eine Tarifschutzklausel vorsehen. Beide Gesetze, beide zu Recht und vor allen Dingen beide gestützt auf das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, dass wir nämlich die bestehenden Tarifverträge unbedingt schützen müssen. Das ist auch keine Tarifabweichungsklausel und keine Tariföffnungsklausel. Das ist eine Schutzklausel für bestehende Tarifverträge. Wer die in Frage stellt, stellt die Tarifautonomie als solche in Frage.

Sachverständiger Prof. Dr. Caspers: Nur ganz kurz zur steuerlichen Seite: Ob es zu Einnahmefällen kommen wird, das wird tatsächlich davon abhängen, wie sich das auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Wenn Beschäftigung zerstört wird, wird das Konsequenzen haben, das hängt dann aber von den Einzelfällen ab, wie hoch Mindestlöhne tatsächlich sind. Das kann ich nur bedingt einschätzen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Eine Frage an BDA und DGB: Die Begründung dafür, dass jetzt der Staat zu Hilfe gerufen wird, ist die, dass die Tarifpartner zu schwach seien, um aus sich selbst heraus Lohnfindung betreiben zu können. Glauben Sie denn wirklich, Herr Wolf, Herr Dombre, dass ein Mindestlohn in diesem Sinne die Tarifpartner stärken kann? Die höheren Lohngruppen, die handeln ohnehin immer ihr Entgelt gegenüber dem Arbeitgeber aus. Es sind doch die Schwachen, die in erster Linie durch einen Tarifvertrag geschützt werden sollen. Wenn jetzt der Staat diese Schutzfunktion übernimmt, warum soll künftig noch jemand beispielsweise in eine Gewerkschaft eintreten?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die vorgesehene Aushebelung von Tarifverträgen ist der brutalstmögliche Eingriff in die Tarifautonomie generell.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, so ist es. Ich habe noch keinen Alkohol getrunken, aber auch dann würde mir das nicht passieren. Herr Kolb, nehmen Sie bitte als zentrale Botschaft zur Frage des Mindestlohns in der Bauwirtschaft mit, der eine Höhe hat von über 12,00 Euro, ich glaube, 12,80 Euro genau. Dieses sind Entgelte, die dazu geeignet sind, Lohnrückerei zu vermeiden, die wir brauchen, um den europäischen Ausschreibungsbedingungen gerecht zu werden, damit heimische - ich spreche von heimischer Beschäftigung - gesichert und stabilisiert wird und auch die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht zur Berliner Tarifreue gesagt. Genau an der Ecke müssen wir auch sehen, dass die Tarifreue eine zwingende Voraussetzung werden muss, damit auch die öffentliche Hand endlich hier erkennt, dass sie eine Verpflichtung hat. Es geht hier nicht um die Frage der Steuerausfälle, dass ein Unternehmen möglicherweise nicht mehr am Markt bleibt, wie

die Springer-Geschichte jetzt in der Verteilgeschichte der Post. Es geht darum, dass die sozialen Sicherungssysteme auch noch erhalten bleiben. Es kann nicht angehen, dass diejenigen, die Hungerlöhne bekommen, dann von denjenigen mit finanziert werden, die dann arbeitslos werden. Das kann nicht angehen. Im Baubereich ist es so - und das ist eine Zahl, die belastbar ist von den Arbeitgeberverbänden des Bausektors -, der Mindestlohn hat 240.000 Beschäftigungsverhältnisse im Bausektor gesichert. Wenn Sie sich daran erinnern, als dieses Gebäude nebenan neu gebaut bzw. umgebaut wurde, gab es mehrfach Razzien wegen der Bausituation. Wir brauchen den Mindestlohn in den jeweiligen Branchen, aber auch einen allgemeinen flächendeckenden Mindestlohn. Zum Argument, das ist ein Eingriff, kann ich nur sagen: Es schützt die Beschäftigten und es beschützt die Unternehmen und Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten einen anständigen auskömmlichen Lohn zahlen wollen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Arbeitsplätze erhalten oder sichern oder neue schaffen - da hatte ich schon bei der Einführung der 35-Stunden-Woche meine Probleme. Konkrete Nachfrage: Wie haben sich denn die Mitgliederzahlen der IG Bau nach Einführung des Mindestlohns entwickelt?

Sachverständiger Wolf (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Mitgliederzahl der IG Bau spielt hier nicht die Rolle, sondern die entscheidende Frage ist: Wie ist das Bauvolumen insgesamt zurückgegangen? Dass Sie natürlich den Tarifvertrag überhaupt nicht haben möchten, ist mir klar. Ich komme auf die Idee, weil Sie die Frage stellen zur Situation der IG Bau. Das hat überhaupt keinen unmittelbaren Kopplungszusammenhang.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.) Ich habe eine Frage an die Vertreter der BDA und in Verlängerung auch an die Vertreter des DGB. Es ist vorhin im ersten Teil der Anhörung - ich glaube auf eine Frage von Herrn Dr. Brauksiepe - u. a. von Frau Prof. Nothelle-Wildfeuer davon gesprochen worden, dass es im Rahmen der verfassungsrechtlichen Tarifautonomie auch eine Verantwortung der Tarifvertragsparteien gibt. Ich habe das sehr bewusst und auch sehr klar gehört. Wie sehen Sie denn diese verfassungsrechtliche Verantwortung der Tarifvertragsparteien, wenn auf der anderen Seite es offensichtlich so ist, dass immer mehr Menschen zu Entgelten arbeiten, nicht tariflich geregelten Entgelten, die weit unterhalb dessen liegen, was existenzfähig ist? Müsste es nicht sogar so sein, dass möglicherweise Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände, die sich auf Dauer verweigern, tatsächlich existenzsichernde Entgelte zu vereinbaren, letztlich dazu beitragen, diese verfassungsrechtliche Tarifautonomie zu zerstören? Meine Frage ist: Wie sehen Sie das aus Sicht der BDA, die nicht selbst Tarifverträge abschließt, sondern es nur als Gesamtverband beurteilen können? Meine Frage geht an den DGB. Aus welchen Gründen sehen sich dann die Gewerkschaften gezwungen, solche nicht existenzsichernden Tarifverträge abzuschließen. Das wäre die Frage an den DGB und vielleicht meine letzte Bemerkung auch an die Vertreter der BDA. Wir sind vorhin von vielen dienstbaren Geistern bewirtet worden. Sind Sie nicht auch der Auffassung, dass eine solche Tätigkeit, wie sie beispielsweise diese dienstbaren Geister hier ausgeführt haben, wenigstens existenzsichernd sein sollte?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die heutige Situation ist gekennzeichnet durch eine mindestens 10, 12, 15 Jahre andauernde Kritik am Tarifvertragssystem und auch an der Frage, dass wir eine Regulierung haben, die viel zu weit geht, und dass Tarifverträge nur Mindestbedingungen regeln und nicht Höchstbedingungen

regeln sollen. Zu Herrn Kolb kann ich nur sagen - auch wenn er es nicht mehr hört -, die oberen Lohngruppen handeln nicht ihre Entgelte selbst aus, sondern er sollte auch zur Kenntnis nehmen, dass die Lohndrift in Deutschland seit vielen Jahren negativ ist, d. h., der übertarifliche Anteil geht immer weiter zurück. Tarifverträge sind Mindestbedingungen. Das hat natürlich Vorläufer in der Kritik, dass man sagt: wir sind Tarifpluralität. Das sagt die BDA. Wir hätten gern ein Zurückdrängen der Tarifpluralität. Wenn man sich einen beliebigen Tarifpartner aussucht und das Arbeitsgericht hat jetzt entschieden, dass diese Briefzustellgeschichte nicht den Gewerkschaftsstatus hat, kann man nur hoffen, dass es auch weitere Entscheidungen in gleicher Weise gibt. Ich kann Ihnen sagen, wenn man seit vielen Jahren Tarifpolitik macht, ist es bitter, wenn Sie solche Dinge lesen, wie Herr Rogowski auch die Stimmung angeheizt hat, der in der Vergangenheit gesagt hat, Tarifverträge gehören ins Lagerfeuer. Damit führt man eine Diskussion, dass man sagt, uns ist das völlig egal, wie die Arbeitsbedingungen geregelt werden. Wenn das dann dazu führt, dass immer weniger Mitglieder in den Tarifparteien auf der Arbeitgeberseite sind und die Tarifbindung zurückgeht, dann kriegen wir das auch nicht hin, vernünftige Bedingungen umzusetzen. Wir würden es gern wollen, auch in den Bereichen die angesprochen worden sind, aber man braucht immer zwei für eine Unterschrift im Tarifvertrag. Der Regenschirm darf nicht nur da sein, und die Arbeitnehmer stehen im Regen. Das geht nicht, das kann ich nur zu der aktuellen Situation der Finanzmärkte sagen.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich kann mich in einem Punkt Herrn Dombre insoweit anschließen, als auch wir für ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem sind und ich finde es dann immer ein bisschen merkwürdig, wenn wir als BDA dann in Verbindung gebracht werden, dass wir Tarifverträge ins Feuer werfen wollten. Das haben wir nie gesagt und das werden wir auch nie sagen. Um die Frage des Herrn Abgeordneten klar zu beantworten: Tarifverträge haben - Herr Prof. Caspers hat es vorhin nochmals dezidiert ausgeführt - die Vermutung der Angemessenheit und Richtigkeit für sich. Das ist eine klare, von der Rechtsprechung und vom Bundesverfassungsgericht anerkannte Vorgabe, dass Tarifverträge immer angemessen den Ausgleich von Leistung und Gegenleistung regeln. Ich würde das in keiner Weise in Frage stellen oder auch hinterfragen wollen, dass als Basis unserer Wirtschaftsordnung auch dieser angemessene Ausgleich und die Annahme des Tarifvertrages entsprechende Regeln sind.

Abgeordnete Möller (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich nochmals an Herrn Dr. Schulten. Vorhin klang an - ich glaube von Frau Prof. Nothelle-Wildfeuer -, dass sie befürchtet, die Situation langzeitarbeitsloser Menschen, die gering qualifiziert sind, könnte durch einen Mindestlohn negativ beeinflusst werden, d. h., der Ausschluss von gering qualifizierten Menschen auf dem Arbeitsmarkt würde sich durch einen Mindestlohn vergrößern. Wie sehen Sie das?

Sachverständiger Dr. Schulten: Ich glaube, da kann man eine kurze Antwort geben. Wenn man sich die Korrelation anschaut von den Ländern in Europa, die über Mindestlöhne verfügen, und die Frage, wie sich dort Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt hat, gibt es keine eindeutige Korrelation. Wir haben Länder mit gesetzlichem Mindestlohn. Das gilt für die, die relativ hohe Langzeitarbeitslosigkeit, auch hohe Jugendarbeitslosigkeit haben - das ist auch angesprochen worden. Wir haben auch andere Länder mit gesetzlichem Min-

destlohn. Denken Sie zum Beispiel an die Niederlande, die von der ganzen Sozial- und Tarifstruktur sehr ähnlich gestrickt sind wie Deutschland, wo wir jetzt einen Mindestlohn von 8,20 Euro haben. In den Niederlanden haben wir trotz dieses hohen Lohnes eine deutlich geringere Langzeitarbeitslosigkeit als in Deutschland und wir haben eine deutlich geringere Jugendarbeitslosigkeit als in Deutschland. Das heißt, da ist nicht der Mindestlohn das entscheidende Kriterium, sondern das Zusammenspiel der unterschiedlichsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Nur glaube ich insgesamt auch, dass man nicht immer sagen kann: Deutschland ist so unterschiedlich, dass wir so auf einem anderen Stern leben als die anderen Länder um uns herum, dass bei uns der Mindestlohn ganz anders wirken würde als in diesen Ländern. Da gibt es viele positive Erfahrungen und da glaube ich, dass die bisher vorgeschlagenen Gesetzesentwürfe der Bundesregierung da einfach zu kurz greifen, weil sie große Regelungslücken offen lassen, die letztendlich nur ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn schließen würde.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an den DGB und thematisiert die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von regionalen Tarifverträgen, und zwar im Kontext des Ruffert-Urteils. Könnten Sie sich vorstellen, dass es so wie im Gesetzentwurf der Grünen eine Hilfe wäre, wenn auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können, damit die in den Landesvergabegesetzen enthaltenen Tarifneueregelungen zukünftig auch weiter Anwendung finden könnten?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht an Frau Dr. Kocher. Das ist hier immer mal so thematisiert worden, nämlich die Frage des Tarifvorbehalts. Die Regelung in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht vor, dass alle Tarifverträge, die vor dem 16.07.2008 abgeschlossen worden sind, und auch die nachfolgenden Tarifverträge weiter Vorrang haben werden, ganz unabhängig davon, welche Regelungen, die die Lohnfrage angehen, getroffen worden sind. Es hieße aus meiner Sicht in der Konsequenz, dass Löhne von 2,75 Euro, 3,83 Euro, weiterhin auch Gültigkeit haben werden. Glauben Sie, dass diese Regelung so notwendig ist, und welche Wirkung wird unter dieser Voraussetzung tatsächlich die Einführung von Mindestlöhnen faktisch haben?

Sachverständige Dr. Kocher: Zum Tarifvorrang: Ein Vorrang zur gesetzlichen und staatlichen Festlegung legt im Prinzip alle arbeitsrechtlichen Gesetze oder arbeitsrechtlichen Festlegungen fest. Insofern greifen auch das Arbeitszeitgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz und im Prinzip sämtliche arbeitsrechtlichen Gesetze, enorm in die Tarifautonomie ein. Brutalstmöglich insofern, als Tarifverträge, die schlechtere ungünstigere Regelungen vorsehen, nicht angewandt werden und unwirksam sind. Ich halte das für eine Selbstverständlichkeit, dass eine gesetzliche Regelung, die in einem Bereich tätig wird und auch die Tarifparteien tätig sind, auf einer Diagnose basiert, die aussagt, diese Arbeitsbedingungen sind mindestens erforderlich. Das sehen auch die beiden Gesetzentwürfe vor, dass da Anforderungen gesetzt sind, die sichern, dass die gesetzliche Festlegung, die staatliche Festlegung eine ist, die bestimmten Mindestschutz gewährleistet. Eine Regelung, die einen Mindestschutz gewährleistet, macht sich aber selbst unglaubwürdig wenn sie sagt, wir könnten uns aber auch ungünstigere Regelungen vorstellen, die ebenfalls einen Mindestschutz gewährleisten.

Insofern wäre eine Regelung, die Tarifpositivität regelt, auch in sich nicht konsistent. Das geltende Mindestarbeitsbedingungengesetz sieht dies allerdings vor, ist allerdings unter ganz anderen sozialpolitischen und historischen Situationen erlassen worden. Damals hatte dieses Mindestarbeitsbedingungengesetz u. a. zum Ziel, einen Anreiz zu setzen für die Entwicklung eines funktionierenden Tarifvertragssystems. Dieser Anreiz ist damals aufgenommen worden. Jetzt haben wir eine völlig andere sozialpolitische Situation, in der ich glaube, dass dieser Anreiz auch verfassungsrechtlich problematisch wäre. Das gilt auch für eine Übergangsregelung. Der Anreiz soll darin bestehen, dass die gesetzliche Regelung für künftige Tarifverhandlungen zum Maßstab gemacht wird. Das hindert Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nicht daran, weiterhin Regelungen im Bereich des Entgelts zu treffen. Aber die staatliche Festlegung setzt eine Mindestschwelle, wie es auch das Arbeitszeitgesetz und Bundesurlaubsgesetz machen. Künftige Tarifverhandlungen müssen sich dann an dieser Mindestschwelle orientieren. Insofern halte ich es für sachgerecht, dass es einen gewissen Vertrauensschutz für Tarifverträge gibt, die diesen Orientierungsmaßstab noch nicht hatten, aber lediglich für Tarifverträge denen diese Orientierungsmaßnahme noch nicht zur Verfügung stand und nicht für Folgetarifverträge.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Frage der Kontrolle des MIAG ist hier auch schon thematisiert worden. Meine Frage geht jetzt an Frau Weinkopf. Hielten Sie es für klug, dass die Kontrollregelungen, die es beim Entsendegesetz bereits gibt, auch bei MIAG angewendet werden, dass es vielleicht sinnvoll wäre, dass die Zollverwaltung auch hier die Kontrollregelungen für das MIAG übernimmt?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Das ist schon von anderer Seite angesprochen worden. Ich denke, dass es sinnvoll ist, ähnliche Tatbestände auch einheitlich kontrollieren zu lassen, wobei die staatliche Kontrolle auch aufgrund personeller Knappheiten, finanzieller Wirkung usw. nur die eine Seite ist. Für sehr wichtig halte ich überdies die Frage: Wie kann in der Praxis sichergestellt werden, dass Arbeitgeber und Beschäftigte das selber wissen und einhalten? Man kann nicht nur auf staatliche Kontrollen vertrauen, angesichts dieser Breite des Problems und der regionalen Verteilung. Die

Beschäftigten selbst müssen wissen, was ihnen zusteht, mindestens die Arbeitgeber müssen wissen, welchen Regelungen sie unterliegen und letztlich ist die wichtige Frage: Wie können Beschäftigte ihre Rechte durchsetzen? Da, denke ich, sollte man auch weiterdenken als bislang in den Gesetzentwürfen vorgesehen. Britische Erfahrungen können ein Stück weit Beispiel sein. Aber man muss möglicherweise auch über ganz passende deutsche Regelungen nachdenken. Letztlich brauchen Beschäftigte die Gewissheit, dass sie sich auch beklagen können, wenn sie nicht fair am Arbeitsplatz behandelt werden. Das können nicht nur Gewerkschaften sein, die Ansprechpartner sind, die sich auch auf ihre Mitglieder konzentrieren, sondern da muss es Mechanismen geben, wie Missstände auch angeklagt werden können, ohne dass dann letztlich die Beschäftigten sofort das Risiko eingehen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, möglicherweise auch gebrandmarkt werden für andere Arbeitgeber.

Vorsitzender Weiß: Die Fragerunde für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist damit auch abgeschlossen. Ich frage die Kolleginnen und Kollegen, ob wir auf die freie Runde verzichten können? Es ist sehr gründlich gefragt und geantwortet worden. Ich sehe Kopfnicken. Dann würden wir auf die freie Runde verzichten. Ich darf unseren sachverständigen Damen und Herren sehr herzlich danken für ihren Rat, den Sie uns mit auf den Weg dieses wichtigen Gesetzgebungsverfahrens gegeben haben und schließe damit die öffentliche Anhörung. Danke.

Ende der Sitzung 15.06 Uhr

Sprechregister

Bispinck, Dr. Reinhard 1286, 1287, 1291, 1297, 1298, 1299

Brauksiepe, Dr. Ralf 1282, 1284, 1293, 1295

Caspers, Prof. Dr. Georg 1289, 1290, 1295, 1300

Connemann, Gitta 1284, 1292, 1295

Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1284, 1285, 1286, 1287, 1293, 1294, 1295, 1296, 1297, 1298, 1300, 1301

Dreibus, Werner 1290, 1300

Grotthaus, Wolfgang 1287, 1296

Haucap, Professor Dr. Justus 1284, 1285, 1294

Haustein, Heinz-Peter 1289, 1290, 1300

Hoff, Hanno (Betriebsrat Randstad Ost) 1294

Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1282, 1283, 1284, 1293, 1295

Juratovic, Josip 1288, 1298

Kocher, Dr. Eva 1285, 1286, 1287, 1296, 1301

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 1289, 1290, 1299, 1300

Kramme, Anette 1285, 1287, 1289, 1296, 1298

Krüger-Leißner, Angelika 1297

Lehrieder, Paul 1283, 1294

Mast, Katja 1287, 1297

Meckelburg, Wolfgang 1283

Möller, Kornelia 1291, 1301

Nahles, Andrea 1285, 1287, 1295

Nothelle-Wildfeuer, Professor Dr. Ursula 1282, 1295

Olschok, Dr. Harald (Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.) 1282

Pothmer, Brigitte 1291, 1292, 1301, 1302

Schiewerling, Karl 1283, 1295

Schmitt, Michael (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1288

Schulten, Dr. Thorsten 1290, 1291, 1301

Steppuhn, Andreas 1286, 1288

Straubinger, Max 1284, 1294

Tech, Swen (Betriebsrat Randstad Ost) 1287, 1294

Weinkopf, Dr. Claudia 1291, 1292, 1302

Weiß (Emmendingen), Peter 1282, 1293

Weiß (Groß-Gerau), Gerald 1292, 1302

Wettengl, Hans (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1289

Wiedemuth, Jörg (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1284, 1287, 1288, 1293

Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1283, 1284, 1289, 1290, 1292, 1300, 1301