

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

89. Sitzung

Berlin, Montag, dem 06. Februar 2012, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Max Straubinger (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung 1404

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Ottmar Schreiner, Josip Juratovic, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

**Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen –
Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung
von Tarifverträgen** (BT-Drucksache 17/8459)

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

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifsystem stabilisieren (BT-Drucksache 17/8148)

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

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifvertragssystem stärken – Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern (BT-Drucksache 17/4437)

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

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Connemann, Gitta
Heinrich, Frank
Lange, Ulrich
Lehrieder, Paul
Linnemann, Carsten
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Krüger-Leißner, Angelika
Schreiner, Ottmar

FDP

Golombeck, Heinz
Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate
Pothmer, Brigitte

Ministerien

Berger, ROI Kay (BMAS)
Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Kasten, RDin Susanne (BPA)
Köhler, MR Lutz (BMAS)
Pasterny, SB Simone (BMWI)
Riechert, RR Christian (BMAS)
Robert, RD Lars (BK)

Fraktionen

Baumgartner, Rosina (SPD-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Keuter, Christof (CDU/CSU)
Köppen, Kirsten (CDU/CSU)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Stitz, Uta (SPD-Fraktion)

Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)
Lyncker, VAe Henrike von (HE)
Martfeld, ORWRn Tanja (SH)
Mysegades, RDin Birgit (NDS)
Niels RD Andreas (NRW)
Seifert RK'n Juliane (RP)
Thölken, VAe Rosemarie (BB)
Tschan, VAe Lilian, (BW)

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

Sachverständige

Bispinck, Dr. Reinhard

Bonin, Dr. Holger (Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung)

Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks)

Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Düwell, Prof. Franz Josef

Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

Preis, Prof. Dr. Ulrich

Rödl, Dr. Florian

Schmidt, Prof. Dr. Christoph M. (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.)

Schulten, Dr. Thorsten

Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Wank, Prof. Dr. Rolf

89. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Meine verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die Vorlagen, einmal von der Fraktion DIE LINKE „Tarifsystem stabilisieren“ mit der Drucksachennummer 17/8148, der Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN „Tarifvertragssystem stärken - Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern“ mit der Drucksachennummer 17/4437 sowie der Antrag der Fraktion der SPD „Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen - Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung von Tarifverträgen“ mit der Drucksachennummer 17/8459.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 17(11)766 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 Erklärung geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - das heißt 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 Befragungsrunde eine so genannte freie Runde von fünf Minuten geben wird. Hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Reinhard Dombre, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Rainer Huke, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Herrn Jan Dannenbring, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Dr. Ulrich Walwei, vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Herrn Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Herrn Dr. Holger Bonin sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Ulrich Preis, Herrn Prof. Dr. Rolf Wank, Herrn Prof. Franz-Josef Düwell, Herrn Dr. Thorsten Schulten, Herrn Dr. Florian Rödl und Herrn Dr. Reinhard Bispinck. Bevor wir mit der Befragung der Sachverständigen

beginnen, darf ich noch - und er hat sich auch schon bemerkbar gemacht - von der Bundesregierung Herrn Dr. Ralf Brauksiepe sehr herzlich begrüßen.

Wir treten in die Fragerunde ein. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Hier hat sich bereits der Kollege Peter Weiß gemeldet.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte gerne die Professoren Preis und Wank befragen, ob aus Ihrer Sicht dieses 50-Prozent-Erfordernis für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz verfassungsrechtlich zwingend geboten ist bzw. welche verfassungsrechtlichen Vorgaben wir als Gesetzgeber beachten müssten und sollten, wenn wir die Frage, nach welchen Kriterien eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung möglich ist, neu gestalten würden.

Sachverständiger Prof. Dr. Preis: Ich will es in aller Kürze machen. Dieses Erfordernis ist aus meiner Sicht nicht verfassungsrechtlich geboten. Es war eine Zweckmäßigekeitsregelung zu einer bestimmten Zeit in einer bestimmten arbeitsmarktpolitischen Situation. Die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers ist sehr groß in diesem Bereich. Das ist auch zu begrüßen. Der Gesetzgeber muss nur den Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz in all seinen Dimensionen berücksichtigen. Dabei spielen natürlich mehrere Aspekte eine Rolle. Ich sehe aber kein zwingendes Erfordernis. Insbesondere würde ich aber meinen, dass das Prinzip der Repräsentativität, was der Gesetzgeber auch schon im ANG geregelt hat, auch verfassungsgemäß ist. Ich will mich auf diese kurze Aussage, weil wir wenig Zeit haben, begrenzen.

Sachverständiger Prof. Dr. Wank: Ich sehe das genauso. Die 50-Prozent-Grenze war zu der Zeit angemessen, als es noch mehr Tarifbindung gab. Mit der Abnahme der Tarifbindung sollte auch das Gesetz angepasst werden. Das heißt, dass der einfachste Weg eine Senkung des Quorums wäre. Ich würde das auch im Einklang mit der Verfassung halten.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an Prof. Preis und an Herrn Prof. Wank sowie an den Vertreter des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und an die BDA. Nach dem Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN soll zukünftig ein öffentliches Interesse für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages vorliegen, wenn die Einführung gleichartiger, dauerhafter, angemessener und sozialer Arbeitsbedingungen in einer Branche als notwendig erachtet wird, wenn ein unlauterer Wettbewerb verhindert werden kann und das Tarifgefüge einer Branche erheblich erschüttert ist, weil die Tarifbindung auf ein sozialunverträgliches Niveau abgesunken ist. Welchen Mehrwert hat eine solche Definition mit ihren zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen?

Sachverständiger Prof. Dr. Preis: Sie stellen eine sehr grundsätzliche Frage zum Sinn und Zweck von Generalklauseln. Ich möchte dazu sagen, dass es unbestimmtere Generalklauseln in deutschen Gesetzen gibt als diese. Und es ist durchaus ein sinnvolles gesetzgeberisches Unterfangen, wenn schon eine Generalklausel zur Verfügung gestellt wird, dass in diese Generalklausel Guidelines, also Richtlinien hineingebracht werden, nach welchen Umständen die Konkretisierung erfolgen muss. Ich glaube, die Frage ging in diese grundsätzliche methodische Richtung und es ging nicht so sehr um die Frage, welche dieser Kriterien zu berücksichtigen sind. Auch da hat der Gesetzgeber eine Gestaltungsfreiheit. Aber es wäre richtig, dass bei so wichtigen verfassungsrechtlichen Fragestellungen die Kriterien der Entscheidung klargestellt werden. Das hat der Gesetzgeber etwa im AEntG auch bei der Frage der Konkurrenz von Tarifverträgen gemacht, nach welcher Maxime dann die Bundesministerin für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag erstrecken können soll. Es ist ein sinnvolles Verfahren der Gesetzgebung, solche Kriterien, auch wenn es sich um eine Generalklausel handelt, für die Rechtsprechung vorzusehen.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Aus Sicht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks bedarf es einer Gesamtbetrachtung aller entscheidungsrelevanten Umstände für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Insofern bezweifeln wir, ob es sinnvoll ist, einzelne Aspekte herauszuheben und gesetzlich zu normieren. Wie gesagt, gerade bei allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn-Tarifverträgen, die ja erhebliche wirtschaftspolitische, sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Auswirkungen haben, ist es erforderlich, eine Gesamtbetrachtung aller entscheidungsrelevanten Kriterien und Umstände durchzuführen. Im Übrigen bedarf es ansonsten einer Konkretisierung dieses allgemeinen unbestimmten Rechtsbegriffes durch die Rechtsprechung. Von daher sehen wir aus unserer Sicht keinen Bedarf, einzelne Kriterien für das öffentliche Interesse in das Gesetz aufzunehmen.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich sehe hier auch keinen Mehrwert in dieser Aufzählung, wobei man sich auch fragen kann, ob nicht einzelne dieser Kriterien zueinander im Widerspruch stehen. Ausgangspunkt aller Überlegungen sollte immer das bestehende Tarifsystem sein. Das ist geprägt von dem Prinzip der Freiwilligkeit. Auch der Freiwilligkeit, Tarifverträge anzuwenden oder auch nicht anzuwenden. Das hat nicht nur eine Folge für die Akzeptanz von Tarifverträgen, sondern trägt in erster Linie auch dazu bei, dass Tarifverträge sich an den Verhältnissen des Marktes orientieren und die Unternehmen am Ende entsprechend Arbeitsbedingungen wirtschaftlich sinnvoll regeln. Dass das funktioniert, zeigt nicht nur die gegenwärtige Situation der deutschen Wirtschaft. Es zeigt sich auch in der Praxis bei uns durch die zunehmende Anzahl von Anfragen aus dem Ausland, aus Frankreich, heute aus Luxemburg, die sich gerade für unser Tarifsystem interessieren. Und das funktioniert - wie gesagt - nur, wenn solche Tarifverträge letztlich auch freiwillig

zur Anwendung kommen. Es gibt im Randbereich sicherlich Ausfransungen. Da kann man aktiv werden im Rahmen der AVE. Da haben wir das Kriterium des öffentlichen Interesses, mit dessen Hilfe man soziale Verwerfungen verhindern kann. Hier gleich angemessene Arbeitsbedingungen vereinbaren zu wollen - glaube ich -, greift dann doch schon in die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ein.

Sachverständiger Prof. Dr. Wank: Es entspricht guter Gesetzgebung, einen unbestimmten Rechtsbegriff, soweit es eben geht, zu konkretisieren. D. h., der grundsätzliche Ansatz zu versuchen, statt nur öffentliches Interesse zu sagen, dieses durch Unterbegriffe zu konkretisieren, ist zu begrüßen. Das Mindestarbeitsgesetz und das Arbeitnehmerentsendegesetz versuchen das, indem sie vier Ziele angeben. Von denen halte ich allerdings nur eins für sachlich richtig, weil es das Ziel betrifft. Die anderen drei sind Folgerungen, aber können nicht selbst Ziele sein. Das betrifft z. B. faire Wettbewerbsbedingungen. Das ist nicht das Ziel eines arbeitsrechtlichen Gesetzes, das gehört ins Recht des unlauteren Wettbewerbs. Es ist eine Folge, das ist richtig. Dasselbe gilt für ordnungs- und befriedigungsfunktionelle Tarifautonomie. Das ist eine Folge, aber nicht das Ziel. Das eigentliche Ziel sind die Arbeitsbedingungen. Das muss man nun noch weiter konkretisieren. Ob angemessen nicht zu hoch angesetzt ist für Mindestarbeitsbedingungen, ist dann die nächste Frage. Aber überhaupt auf der Schiene Arbeitsbedingungen zu konkretisieren, halte ich für richtig und auch geboten, weil öffentliches Interesse nichtssagend ist. Das können die Gerichte beliebig ausfüllen.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, meine Frage geht an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, an Sie, Herrn Dr. Walwei zunächst und natürlich an Herrn Prof. Dr. Preis. Und zwar geht es hier um das Arbeitnehmerentsendegesetz. Nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz festgesetzte branchenspezifische Mindestlöhne haben international bekanntermaßen zwingende Wirkung. Wie ist vor diesem Hintergrund die Forderung nach einer Erstreckung regionaler Mindestlohn-Tarifverträge im Hinblick auf unionsrechtliche Vorgaben, insbesondere aus der Dienstleistungsfreiheit in Europa zu bewerten?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Dazu kann ich keine Aussage treffen.

Sachverständiger Prof. Dr. Preis: Die Frage ist nicht aus der Hüfte heraus zu beantworten. Wir müssten die Fragestellungen im Lichte der Entscheidungen des EuGH genauer daraufhin prüfen, ob eine regionale Mindestarbeitsbedingung das Problem tatsächlich lösen würde. Das würde ich auch noch einmal infrage stellen. Aber ich würde mich im Moment einer Beantwortung einer klaren Rechtswidrigkeits- oder Rechtmäßigkeitsbeurteilung enthalten. Ich bitte da um Verständnis. Wenn man mir diese Frage vorher gestellt hätte, hätte ich mir darüber genauer Gedanken gemacht.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich habe zwei rechtliche Fragen und zwar an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in diesem

Fall und an Herrn Dr. Bispinck. Es geht darum, dass das Einvernehmen im Tarifausschuss nach dem uns vorliegenden Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN durch das so genannte Mehrheitsprinzip ersetzt werden soll. So wie ich das Gesetz verstanden hatte, genügt an sich für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz schon nach geltender Rechtslage die einfache Mehrheit, so dass an sich schon das Mehrheitsprinzip gelten würde. Aber ich lasse mich eines Besseren belehren und würde deshalb gern von Ihnen wissen, inwiefern hier ein Unterschied zwischen der Forderung von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der aktuellen Rechtslage besteht. Die zweite Rechtsfrage richtet sich in diesem Fall auch an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und den Zentralverband des Deutschen Handwerks. In den Anträgen wird u. a. beantragt, das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen auszudehnen und zwar ohne weitere Differenzierung. Wie beurteilen Sie diese Forderung insbesondere vor dem Hintergrund von Artikel 80 Grundgesetz und der dort angesprochenen Verordnungsermächtigung?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die erste Antwort ist ganz kurz. Heute gilt im Tarifausschuss schon das Mehrheitsprinzip. Das Einvernehmen im Sinne des § 5 TVG ist hergestellt, wenn der Tarifausschuss mehrheitlich einen Antrag befürwortet. So gab es auch schon 4:2-Entscheidungen und das Ganze ist am Ende nach § 5 TVG durchgegangen. Das Entsendegesetz ist von den Abstimmungsquoren her ein bisschen anders geregelt. Aber darauf zielt dieser Antrag ja nicht. Die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen sehen wir - nicht nur vom Gesetzeszweck her - als falsch an. Das Entsendegesetz soll nun gerade die Entsendeprobleme lösen und die habe ich nicht in allen Branchen. Vor dem Hintergrund des Artikels 80 Grundgesetz sehen wir auch rechtliche Bedenken. Es gab einen solchen Versuch der Ausdehnung auf alle Branchen schon einmal in der 15. Legislaturperiode. Ich meine mich daran zu erinnern, dass dieses Argument, dass diese Ermächtigung dann zu unbestimmt ist, wenn vom Prinzip vom Anwender gar nicht mehr erkennbar ist, für welchen Bereich, für welche Branchen dann letztlich irgendetwas eventuell einmal festgesetzt wird, dass das auch damals letztlich schon dazu geführt hat, dass es dann nicht zu der entsprechenden Ausweitung kam.

Sachverständiger Bispinck: Es ist in der Tat so, dass das Mehrheitsprinzip nach der Durchführungsverordnung zum entsprechenden Paragraphen jetzt schon gilt. Die Frage ist nur, welche Konsequenzen das für die AVE-Praxis hat. Faktisch wird mit dieser Konstruktion, wie wir sie im Moment haben, dem Spitzenverband der Arbeitgeberseite ein Vetorecht eingeräumt. Denn in dem Moment, wo die Arbeitgeberseite ihr Einvernehmen nicht erteilt, ist praktisch nur auf Grund der Antragstellung von Tarifvertragsparteien einer Branche etwa mit Unterstützung der Vertreter der DGB-Seite eine AVE nicht möglich. Und wir beobachten in der AVE-Praxis, dass die Praxis auf Seiten der BDA im Laufe der Jahre restriktiver geworden ist. Die Zahl der beantragten AVE ist

deutlich zurückgegangen. Wir haben speziell im Lohn- und Gehaltsbereich nur noch vier Branchen, die mit sehr begrenzten regionalen Geltungsbereichen eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Löhnen und Gehältern kennen. Der Regelungsvorschlag der GRÜNEN zielt insofern in die richtige Richtung, als man entweder durch eine Hinzunahme der Fachbranchenvertreter in den Tarifausschuss diesen öffnet und damit das Mehrheitsprinzip auch sachnah, branchennah und nah an den Tarifvertragsparteien, die die soziale Regulierung vorgenommen haben, macht. Oder aber man ordnet dem Tarifausschuss eine Beratungsfunktion zu, die aber nicht mehr Einvernehmen voraussetzt, wenn dann das BMAS die verantwortliche politische Entscheidung für Erteilung der AVE festlegt.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Auch wir sehen die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen kritisch. Wie schon mein Kollege von der BDA angesprochen hat, gibt es dort erhebliche rechtliche Bedenken, was den Bestimmtheitsgrundsatz angeht. Es ist schwer vorzustellen, wie es gesetzestechnisch machbar ist, das in angemessener Form umzusetzen. Vor allen Dingen sehen wir auch das Problem der Divergenz zwischen Branchen und Verbänden. Hier kann es zu erheblichen Problemen kommen, dass die tarifschießenden Verbände nicht mehr die Branchen abdecken, die dann einzeln in dem Gesetz aufgelistet sind. Angesichts dieser praktischen Durchführungsprobleme haben wir große Bedenken, was die Ausweitung auf alle Branchen angeht.

Abgeordneter Lange (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Inwieweit deckt die eben besprochene Konstellation die Definition und überhaupt alle Konstellationen ab? Was ist mit der Erstreckung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen, insbesondere Sozialkassentarifverträge im Baugewerbe?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank für diese Frage. Bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen - wie die Sozialkassen und Tarifverträge im Baugewerbe - spielt das öffentliche Interesse eine ganz besondere Rolle, denn diese Verträge bilden die Grundlage für die Wahrnehmung auch im öffentlichen Interesse liegender Aufgaben durch die Tarifvertragsparteien selbst. So ist die tarifvertragliche Regelung des Urlaubskassenverfahrens in der Bauwirtschaft vom Gesetzgeber selbst in § 13 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz ausdrücklich anerkannt. Dieses Urlaubskassenverfahren dient dem Interessenausgleich von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, um die Probleme beim Erwerb und auch der Abgeltung von Urlaubsansprüchen aufgrund der im Baugewerbe sehr häufig anzutreffenden kurzen Beschäftigungszeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessengerecht zu regeln. Auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Sozialkassen und Tarifverträgen im Baugewerbe zur überbetrieblichen Altersvorsorge und Förderung der Berufsausbildung liegt ebenfalls stark im öffentlichen Interesse. Dies gilt auch gerade für die überbetriebliche Altersvorsorge. Damit werden faktisch die

sozialen Sicherungssysteme entlastet. Zur Begründung und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Sozialkassensysteme ist es aber erforderlich, dass diese über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der entsprechenden Tarifverträge auf eine breite Basis gestellt werden. Gerade mit Hinblick auf diese Sozialkassenverträge sollte deshalb dem öffentlichen Interesse eine unter Umständen höhere Bedeutung beigemessen werden als die zwingende Erfüllung des 50-Prozent-Kriteriums. So ist es erwägenswert, dass für die Bejahung des Kriteriums des öffentlichen Interesse das Erreichen des 50-Prozent-Quorums eine jedenfalls hinreichende, aber nicht zwingende Voraussetzung sein soll. Dies gilt erst recht, wenn die Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifvertragsparteien gestellt werden, deren Repräsentativität außer Frage steht.

Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Huke und Herrn Dr. Walwei. Wir erleben im Moment in Deutschland Debatten über den Überbietungswettbewerb über einen politisch gesetzten Mindestlohn. Es wird argumentiert, dass es offenkundig hier und da soziale Schieflagen gibt. Jetzt gibt es die Argumentation, dass es dieses Mindestarbeitsbedingungsgesetz gibt. Mich interessiert einfach: Wenn es denn diese Schieflagen in dieser Weise gibt, warum funktioniert dieses Mindestarbeitsbedingungsgesetz nicht? Warum wird das nicht in Anspruch genommen?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das ist eine Frage, die kann ich so nicht beantworten. Antragsbefugt sind natürlich nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die Bundesländer. Woran das liegt, dass entsprechende Anträge nicht gestellt werden, kann ich so nicht sagen. Es gab bisher aus einem einzigen Bereich der Callcenter-Dienstleister die Meldung, dass einvernehmlich – so wie ich gehört habe – in dem entsprechenden Ausschuss festgestellt wurde, dass keine sozialen Verwerfungen vorliegen. Warum aus anderen Bereichen, die man immer wieder in der Diskussion hört, entsprechende Anträge nicht kommen, weiß ich nicht. Aus unserer Sicht liegt das nicht am Gesetz, sondern es liegt an den fehlenden Anträgen.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Dazu liegt in unseren Befragungen kein Ergebnis vor, was ich jetzt hier in diesem Zusammenhang beitragen kann.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Mit dem Punktzeichen ist das Fragerecht an die Fraktion der SPD übergegangen, Herr Kollege Schreiner bitte.

Abgeordneter Schreiner (SPD): Meine Frage geht an Herrn Dr. Schulten. Wie beurteilen Sie das System der AVE's in der Europäischen Union? Welche Erfahrungen liegen vor und inwieweit könnten diese fruchtbar gemacht werden für das deutsche Regelwerk?

Sachverständiger Dr. Schulten: In der Tat ist es so, dass das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung insbesondere in Westeuropa eine deutlich stärkere Verbreitung hat, als dies in Deutschland der Fall ist. Wenn wir etwa Länder nehmen wie Frankreich, Niederlande, Spanien, aber auch die nord-

ischen Länder wie Finnland zum Beispiel, so haben wir dort die Situation, dass eigentlich jeder wichtige Branchentarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird und zwar mit Zustimmung beider Seiten, sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite. Wir können insgesamt feststellen, dass diese Erosion des Tarifvertragssystems, wie wir sie in Deutschland in den letzten zwanzig Jahren erlebt haben, und die auch der Grund ist, warum wir heute hier sitzen, in dieser Form in den zuvor genannten Ländern nicht stattfindet, sondern wir haben es dort mit einer relativen Stabilität des Tarifvertragssystems zu tun. Das liegt vor allen Dingen daran, dass dort der Staat seine Verantwortung stärker wahrnimmt, die Tarifautonomie in diesen Ländern zu stützen, in dem er direkte oder indirekte Formen der Allgemeinverbindlichkeit fördert und zulässt.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Dombre vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Sehen Sie Änderungsbedarf bei der Zusammensetzung des Tarifausschusses, damit die Revitalisierung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung ermöglicht wird?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben in dem Ausschuss eine Situation, dass drei Vertreter aus dem Arbeitgeberbereich und drei Vertreter von den Gewerkschaften über den Antrag entscheiden. In dem Moment, wo die Arbeitgeberseite geschlossen Nein sagt, haben wir ein Problem, und somit kommt der Antrag dann nicht zur Wirkung. Ich könnte mir vorstellen - wie es hier auch schon angesprochen worden ist -, dass man den Antrag um die antragstellenden Parteien, den Ausschuss um eine Person erweitern würde. Damit hätte man eine andere Mandatierung. Ich glaube auch, dass es in der Gesamtheit der Betrachtung notwendig ist, dass man sich bei der AVE Gedanken macht, warum sie eigentlich da ist, damit man sie aktiv unterstützt und nicht aktiv bekämpft. Von daher sollte man durchaus in die Geschichte hineinschauen, die schon eine lange Strecke hinter sich hat seit 1996, als der erste Mindestlohtarifvertrag da war. Da haben wir drei Sitzungen gebraucht, um die AVE dann mit viel Bitten und Betteln zu bekommen. Ich kann Ihnen gerne nochmal die Unterlage zuschicken, die wir dort ausgearbeitet haben. Von daher eine klare Antwort: Ja, eine Erweiterung.

Abgeordneter Schreiner (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Düwell. Die Frage ist, ob Sie die gerichtliche Klärung der strittigen Rechtsfragen der Allgemeinverbindlichkeit für reformbedürftig halten.

Sachverständiger Prof. Düwell: Diesen Reformbedarf kann ich nur bejahen. Die Rechtsfrage, ob eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung wirksam ist und bestimmte Tarifverträge erfasst, wird zurzeit von drei Gerichtsbarkeiten simultan geprüft. Wir haben als Erstes die Gerichte für Arbeitssachen, die in einem Lohnzahlungsfall befasst sind und implizit prüfen, ob der allgemeinverbindliche Tarifvertrag wirksam ist. Dann kann natürlich auch das Sozialgericht zuständig sein, nämlich dann, wenn es um die Sozialabgaben geht. Das Verwaltungsgericht mischt sich ebenfalls ein, weil es um die Frage geht, ob die Rechte einer Tarifvertragspartei möglicherweise einer konkurrierenden Tarifvertragspartei nach § 5

TVG berührt sind. Jetzt stellen Sie sich vor, dass alle drei Gerichtsbarkeiten sich gegenseitig blockieren. Das kann zu einem Prozess führen, der überlange Dauer hat, oder es kann, wenn alle durchentscheiden, zu drei verschiedenen Entscheidungen kommen. Das ist ein Unding. So etwas kann nicht unter dem Gesichtspunkt eines fairen Verfahrens nach europäischem Recht hingenommen werden. Eine Verurteilung der Bundesrepublik ist in einem solchen Fall des überlangen Verfahrens in Straßburg jederzeit möglich. Man braucht nur einen Kläger. Es kann natürlich auch nicht sein, dass drei verschiedene gerichtliche Entscheidungen zu einem Tarifvertrag vorliegen. Als ehemaliger Vorsitzender des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts weiß ich, wovon ich spreche. Hier muss dringend gehandelt werden, zumal die Sozialgerichte inzwischen beginnen, die einheitliche Rechtsprechungslinie zu verlassen. Es wird jetzt nicht mehr geprüft, ob zum Zeitpunkt der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Bundesministerium für Arbeit davon auszugehen war, dass mindestens 50 Prozent erfasst werden, sondern die stellen sich auf folgenden Standpunkt: Kann im Nachhinein festgestellt werden, dass zu dem maßgeblichen Zeitpunkt tatsächlich 50 Prozent erfasst wurden? Das kann natürlich niemand sagen. Das kann man immer nur nachher sagen. Nachher sind wir alle schlauer und dann - jetzt möchte ich auf den Vertreter des ZDH Bezug nehmen - stellt sich gerade für die Sozialkassen des Baugewerbes und für die anderen gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien die Schicksalsfrage. Denn wenn die Kassenbeitragstarifverträge platzen, dann kann man die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien abwickeln. Also hier müsste dringendst gehandelt werden.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Ich habe nochmal eine Frage an Prof. Düwell und an den DGB. Halten Sie ein Quorum für die AVE für notwendig oder kann darauf verzichtet werden?

Sachverständiger Prof. Düwell: Wenn man sich das historisch ansieht, wo denn die AVE herkommt, dann sieht man, dass sie 1918 mit der Weimarer Republik erfunden worden ist. Damals gab es kein 50-Prozent-Quorum. Muss es denn heute eines geben? Damals gab es eine Geltungsdichte von ungefähr 20 bis 25 Prozent. Heute handelt es sich um Promille bei der AVE. Von über 73.000 Tarifverträgen werden zurzeit bei günstiger Schätzung 480 erfasst. Sie können sich das ja ausrechnen: 480 zu 73.000. Das zeigt wohl die Diskrepanz auf.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zu der Frage öffentliches Interesse scheint mir Folgendes ganz wichtig zu sein - und ich sitze im Tarifausschuss seit über 25 Jahren -, und mir ist auch nochmal etwas deutlich geworden durch das, was Prof. Düwell gesagt hat: Was passiert denn, wenn wir das nicht mehr realisieren, was die Zusatzversorgungskassen betrifft, dieses Rentensystem, die Ausbildungsgeschichten? Das sind tragende Systeme, die nur durch die AVE am Leben erhalten werden. Also von daher bewegt mich jedes Mal bei der Frage der Entscheidung für das öffentliche Interesse, ganz entscheidend dafür zu stimmen, weil es eine ganz wichtige Aufgabe erfüllt. Beim Quorum

halte ich es für überfällig, es zu reduzieren bzw. ganz zu streichen, nämlich durch eine Reduzierung auf 40 Prozent, wo auch immer wir sie ansiedeln. Deshalb mein klares Votum für eine Qualifizierung in Richtung des öffentlichen Interesses. Wir haben ja solche Dinge auch in anderen Bereichen des Entsendegesetzes gleichermaßen, und da haben wir auch eine lebendige Tarifpolitik. Die Tarifverträge werden von den tarifvertragsschließenden Parteien abgeschlossen, und von daher ist es kein Diktat für jeden. Jemand, der Außenseiter ist, soll ja keinen Wettbewerbsvorteil haben. Das möchten wir durch solche AVE haben und gerade im Bereich der ZVK, der Ausbildungsumlagen, hat sie eine wichtige Funktion.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich möchte auch eine Frage an Herrn Dombre stellen, und zwar eine generelle Frage zum Tarifvertragssystem. Sind feste Lohnuntergrenzen in Form von tariflichen Mindestlöhnen sinnvoll und geeignet, die Tarifautonomie zu stärken?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn man sich heute die Diskussion um das Thema Mindestlohn anschaut, auch die Frage, was für einen Reformbedarf haben wir bei der AVE oder beim Tarifvertragsgesetz, so erleben wir in immer mehr Diskussionszirkeln, nicht nur hier, sondern auch in sonstigen politischen Gremien, dass wir mehr hinschauen müssen. Die Armut, die Altersarmut nimmt zu. Wir brauchen endlich eine Stabilisierung. Gute Arbeit und gutes Geld gehören zusammen und dürfen nicht auseinandergehen. Deshalb sage ich und sagen wir: Wir brauchen ein Maßnahmenbündel, in dem auch die Lohnuntergrenze durch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn verankert werden muss. Das gilt auch für das geplante Gesetz über Mindestentgelte. Und nicht nur für die Bereiche, wo tariffreie Bereiche sind, sondern wir brauchen es über alle Bereiche hinweg. D. h., wenn wir nicht den Schritt tun - und vor 10 Jahren habe ich eine andere Position gehabt, aber heute sage ich, wir brauchen es dringend. Und ohne eine solche Lohnuntergrenze richten wir Schaden an, den wir in Zukunft nicht mehr beheben können.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage geht in die gleiche Richtung, aber an Herrn Dr. Schulten. Die Tarifbindung hat in den vergangenen Jahren deutlich abgenommen. Wäre ein gesetzlicher Mindestlohn und die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen zur Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen aus ihrer Sicht eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Tarifsystem oder ist es so, dass sie darin auch eine Schwächung der Tarifautonomie sehen, wie es uns oft von den Koalitionsfraktionen gesagt wird?

Sachverständiger Dr. Schulten: Ja, ganz klare Antwort. Da, wo eine Tarifautonomie aktuell nicht mehr funktioniert, kann man sie auch nicht schwächen, sondern dann funktioniert sie einfach nicht. Die Antwort auf die Frage lautet ganz klar: Ja. Ich glaube, sowohl gesetzlicher Mindestlohn als auch die Ausdehnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen, die ja dann erst die Möglichkeit schafft, sind notwendig. D. h. nicht die Ausdehnung, so dass dann überall automatisch die Tarifverträge allge-

meinverbindlich erklärt werden, aber es schafft die Möglichkeit für jede Branche, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer das wollen, hier auch zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu kommen. Beide Systeme sind sinnvoll, sie stehen auch gar nicht gegeneinander, sondern ergänzen sich sinnvoll. Wir sollten noch einmal den Blick auf das europäische Ausland richten, wo wir auch viele Länder haben, wo in der Tat ein Mix dieser verschiedenen Systeme - gesetzlicher Mindestlohn und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen - doch ganz gut miteinander funktionieren.

Abgeordneter Schreiner (SPD): Ich habe eine sehr spezielle Frage an Herrn Düwell. Ich weiß nicht, ob Sie die jetzt beantworten können. Die Frage lautet so: Unterstellt wird im Bereich der sozialen Dienste, wo es augenscheinlich drunter und drüber geht, ein Branchentarif. Wie ließe sich dieser Branchentarif für allgemeinverbindlich erklären unter besonderer Berücksichtigung der Tatsache, dass die kirchlichen Träger etwa 60 Prozent der Beschäftigten haben?

Sachverständiger Prof. Düwell: Ich bin jetzt kein Spezialist für das Kirchenarbeitsrecht. Das Problem wird natürlich sein, ob es überhaupt Tarifverträge in diesem Bereich gibt. Sie brauchen eine Tarifvertragspartei, die den Antrag stellt, und möglichst die andere, die dem zustimmt. Von daher müssten Sie erst einmal in diesem Bereich für Tarifverträge sorgen. Das ist das Problem. Gibt es Tarifverträge, dann können auch beide Tarifvertragsparteien den Antrag stellen. Und wenn der Tarifausschuss nicht einseitig besetzt wird, sondern plural zusammengesetzt ist, dann sehe ich auch Hoffnung, dass die Bundesarbeitsministerin dann die Allgemeinverbindlichkeitserklärung abgeben kann.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Professor Düwell. Mit dem Gong ist das Fragerecht zur FDP-Fraktion gewechselt, Herr Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Meine Frage geht an ZEW und RWI. Das Anliegen der Antragssteller ist - wenn ich das richtig sehe, mit einer Ausweitung von Branchenmindestlöhnen, mit der Einführung eines allgemeinen Mindestlohnes die Ausweitung des Niedriglohnssektors - so beschrieben von diesen Antragstellern - zu verhindern. Dieser Niedriglohnsektor war ursprünglich politisch gewollt zu Zeiten der Rot-Grünen-Regierung. Sehen Sie, nachdem er in einem gewissen Maße entstanden ist, dass der Niedriglohnsektor heute noch gravierend weiter wächst? Welche Auswirkungen hätte die Umsetzung der Vorschläge der Antragsteller auf die Beschäftigungssituation in den Branchen, für die dann Mindestlöhne eingeführt würden?

Sachverständiger Dr. Bonin (Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung): In der Tat sind wir im Moment in der Entwicklung, die auch gewünscht ist. D. h., wir haben einen Anstieg der Beschäftigung, der im Wesentlichen daher kommt, dass geringer Qualifizierte zusätzlich in Beschäftigung kommen. Insofern ist es nicht überraschend, dass wir eben ein geringeres Absinken von oberen Löhnen nach unten haben und dass wir einen Kompositionseffekt haben, dass Leute in Beschäftigung sind, die diese Jobs

brauchen. Es gibt da noch ein gewisses Potential. Wir haben noch Potential an Langzeitarbeitslosen, die schwierig zu integrieren sind und die sicherlich nicht mit hohen Löhnen in den Markt kommen werden. Insofern: Ja, es kann noch ein gewisses Aufwachsen geben, aber es wird sich nicht noch massiv ausdehnen, weil das Potential nicht mehr so stark da ist. Die zweite Frage war die Beschäftigungssituation insgesamt. Wenn ein Mindestlohn eingeführt wird, ist es natürlich so, dass wir Gefährdung haben, dass die Arbeitsnachfrage darauf reagiert. Dabei muss man ganz stark betonen, dass die Nichtbeschäftigungseffekte, die wir bei den branchenspezifischen Evolutionen gesehen haben, nicht unbedingt verallgemeinert werden dürfen, wenn wir das ausweiten.

Sachverständiger Prof. Dr. Schmidt (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.): In Ergänzung zu Herrn Dr. Bonin würde ich gern ausführen, dass das sicherlich auch eine Frage der empirischen Erkenntnis ist, die bislang in der Diskussion eigentlich überhaupt noch nicht angesprochen worden ist. Man kann ja nicht einfach sagen, wir wollen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse bestimmte Regularien einführen und die bleiben auch alle bestehen. Die entscheidende Abwägung liegt zwischen dem Schutz der Schwachen - in einem sehr heterogenen Arbeitsmarkt sind das insbesondere diejenigen, die niedrige Produktivität haben - und einer Vermeidung der nachteiligen Wirkung auf deren Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Beschäftigungsanteil. Zumal es ja durchaus in diesem Bereich ein wettbewerbspolitisches Argument gibt, wenn zwei Starke sich zusammenschließen, zwei Fraktionen oder zwei Koalitionen, kann es ja durchaus auch zum Schaden Dritter sein. Damit sind nicht nur die auf dem Markt ausgepreisten - wie Herr Bonin ausgeführt hat - niedrigqualifizierten und niedrigproduktiven Arbeitnehmer gemeint, sondern auch Unternehmen, die in den Markt eindringen und dort den Wettbewerb beflügeln wollen.

Wenn man die empirische Evidenz wirklich hinbekommen will und das geht ja auf die Frage hinaus, was würde denn eine Einführung bewirken, dann muss man den alternativen Raum auch versuchen richtig hinzubekommen. Es geht ja nicht um irgendeine Diskussion im Abstrakten, sondern darum, dass man sieht, was passiert eigentlich in vergleichbaren Situationen, in denen ein Mindestlohn eingeführt wird. Und diese Literatur ist umstritten. Aber man muss sich sehr hüten, einfach internationale Evidenz zu nehmen und zu sagen, da gibt es welche, die haben das nicht und bei denen ist das alles besser. So einfach kann man diese Analogieschlüsse halt nicht ziehen. Wenn man aber so mutig sein will, einen internationalen Vergleich zu ziehen, dann muss man sich schon fragen, wie man einerseits sagen kann, Deutschland hat eine bestimmte Regelung nicht und das ist ganz schrecklich, und andererseits aber im gleichen Augenblick übersehen kann, dass Deutschland die einzige Volkswirtschaft gewesen ist, die mit einer stabilen Beschäftigung durch diese große Krise gekommen ist. Das würde aus meiner Sicht mit einer empirischen Analyse nicht zusammenpassen. Die einzige Möglichkeit, die wir in Deutschland haben, dem etwas näher zu treten und dem etwas mehr Fleisch zu geben, ist ja,

Analogieschlüsse aus ökonomischen Nachfragesystemen, so wie sie Herr Bonin im Prinzip impliziert angesprochen hat, zu ziehen und zu fragen, wie sich Preis- bzw. Lohnvariation für verschiedene Arbeitnehmergruppen, verschiedene Fertigungsgruppen in der Vergangenheit ausgewirkt hat. Und da sieht man deutlich, dass, wenn man den Mindestlohn zu hoch setzen würde - wenn man ihn niedrig setzt, hat er keine Wirkung, aber dann hat er auch keinerlei Wirkung, die intendiert ist, weil es dann niemanden erreicht - er wahrscheinlich in hohem Maße Beschäftigung gefährden würde. Und deswegen ist das durchaus sehr kritisch zu sehen.

Und es gibt noch ein letztes Argument, ein politökonomisches Argument - selbst wenn man ihn am Anfang niedrig wählte, wäre das mit Sicherheit ein Gegenstand von Wahlkampfdebatten, den so hoch wie möglich zu setzen. Selbst ein moderat, mit Sachverstand und Gefühl gesetzter Mindestlohn, der niedrig einsteigt, öffnet diesem Prozess Tür und Tor. Deswegen ist das sehr kritisch zu beurteilen.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Dankeschön, Herr Prof. Schmidt. Der Kollege Vogel hat das Wort.

Abgeordneter Vogel (FDP): Ich möchte anknüpfen bei der Frage des Kollegen Linnemann, der die Frage nach dem MiArbG an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gestellt hat. Ich würde gern die Meinung von Deutschem Gewerkschaftsbund und Zentralverband des Deutschen Handwerks dazu hören. Wenn die These zutrifft, dass das Ausmaß an weißen Flecken zum einen zunimmt und zum anderen in diesen weißen Flecken das Lohnniveau gefährlich niedrig wird oder negativ niedrig wird - warum gab es dann bisher nur einen Antrag nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz? Die DGB- und die ZDH-Perspektive würden mich da interessieren.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Mindestarbeitsbedingungengesetz hat eine Historie und basiert darauf, dass man 1952, glaube ich war es, glaubte, das Tarifvertragsgesetz würde dieses System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht vernünftig regeln. Wir haben bei der jetzigen Neustrukturierung dieses Gesetzes nicht zu denen gehört, die gesagt haben, das ist die Errungenschaft, auf die wir gewartet haben, weil wir nämlich heute überhaupt nicht erkennen können, warum sollten die Arbeitgeber in einem solchen Ausschuss, wenn es den Hauptausschuss gibt, in dem man darüber diskutiert, wir brauchen dort eine Regelung - und dann geht es in die Arbeit vor Ort in den Fachausschüssen - dort zu einer Regelung kommen, wo ein existenzsichernder Lohn vereinbart wird, den man nicht auch, wenn es einen Bedarf gibt, mit den Arbeitgebern in freien Tarifverhandlungen herbeiführen kann. Dann glaube ich, dass man hier schon erkennt, dass es nur darum geht oder darum ginge, einen Lohnkompromiss zu finden, der deutlich unter dem liegt, was wir als existenzsichernd betrachten.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank für die Frage.

Tatsächlich stellt sich die Frage, inwiefern es weiße Flecken in den behaupteten Ausmaß gibt. Das muss man tatsächlich hinterfragen, denn das Mindestarbeitsbedingungengesetz setzt als Tatbestandsvoraussetzung voraus, dass es soziale Verwerfungen in den Branchen gibt. Der eine Antrag der Callcenter-Branche, der bisher bei dem Hauptausschuss nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz verhandelt wurde, hat gezeigt, dass es bei genauem Hinsehen diese sozialen Verwerfungen - zumindest in dieser Branche - nicht gibt. Insofern muss man bei jeder Branche ganz genau hinsehen, ob es soziale Verwerfungen in dem Maße gibt, dass hier ein Eingreifen über das Mindestarbeitsbedingungengesetz erforderlich ist. Meines Erachtens ist es der bessere Weg, wenn die Sozialpartner in den Branchen, auch wenn die Tarifbindung unter Umständen relativ gering ist, versuchen, diese sozialen Probleme zu lösen. Das ist allemal der bessere Weg als über den Hauptausschuss und die Fachausschüsse nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an Herrn Walwei. Wie schätzen Sie die Arbeitsmarkteffekte ein, wenn es branchendifferenzierte und regionaldifferenzierte Mindestlöhne gäbe, flächendeckend?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Da ist der entscheidende Effekt, das hat Herr Schmidt eben schon angesprochen, letztendlich die Höhe des Mindestlohns, die gewählt wird, und auf die man sich letztendlich verständigt. Es gibt jetzt eine Reihe von Untersuchungen, die vorgelegt wurden zu den Bereichen, die unter das Arbeitnehmerentsendegesetz fallen. Und auf der Basis dieser Untersuchungen kann man für diese Branchen sagen, dass es zumindest keine schädlichen Effekte auf dem Arbeitsmarkt gibt. Und würde man weitergehen als diese Branchen, muss man klar sagen, dass es da natürlich auch sehr stark auf die Höhe des Mindestlohns ankommt, den man in den jeweiligen Bereichen setzt. Und je mehr Menschen davon dann letztlich betroffen sind, umso größer ist natürlich das Risiko, dass da auch Arbeitsplatzeffekte auftreten.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Dankeschön, Herr Walwei und damit ist das Fragerecht bei der Fraktion Die LINKE. Frau Kollegin Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Dr. Rödl, warum die Stabilisierung des Tarifvertragssystems aus Ihrer Sicht dringend möglich ist oder dringend notwendig ist. Zum Zweiten, welche konkreten Schritte halten Sie hierfür für entscheidend? Was müsste jetzt eigentlich passieren und das aus meiner Sicht möglichst schnell?

Sachverständiger Dr. Rödl: Herzlichen Dank. Wie schon mündlich anklang und in vielen schriftlichen Stellungnahmen ausgebreitet ist, gibt es weite Bereiche, in denen heutzutage keine breitenwirksame Tarifierung mehr stattfindet. Die Folge ist, dass in diesen Bereichen keine existenzsichernden Löhne gezahlt werden und auch darüber hinaus vielfach menschliche Arbeit unter Wert verkauft wird. Aus diesen Gründen ist es dringend anzuraten, Änderun-

gen im Bereich der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und im Bereich der staatlichen Mindestlohnfestsetzung vorzunehmen. Ich will die aus meiner Sicht wichtigsten Punkte herausgreifen. Was die Allgemeinverbindlichkeitserklärung betrifft, halte ich es für dringend geboten, das strikte Quorum 50 Prozent zu Gunsten einer flexiblen Voraussetzung „Repräsentativität“ abzulösen. Ich empfehle keine Senkung auf 40 Prozent, weil auch dieses Quorum entweder heute schon in einigen Branchen oder auch in der Zukunft wieder zu hoch sein kann.

Zweitens – darauf hat Herr Düwell schon hingewiesen – haben sich in der gerichtlichen Handhabung dieses Kriteriums, ich sage es mal vorsichtig, erstaunliche Schwierigkeiten gezeigt, die auch erstaunliche bürokratische Lasten nach sich gezogen haben. Deswegen würde ich auch aus diesem Grund davon absehen. Der zweite Aspekt ist, dass die allgemeinverbindlichen Tarifnormen ja Tarifnormen bleiben. Da ist es deswegen geboten, im Prozess der Allgemeinverbindlichkeitserklärung Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in irgendeiner Weise paritätisch zu beteiligen. Gegenwärtig wird diese Beteiligung durch das Einvernehmensverfahren Tarifausschuss sichergestellt. Ich würde eine andere Version für vorzugswürdig halten. Ich würde empfehlen, der Allgemeinverbindlichkeitsantrag sollte künftig nur noch von beiden Tarifparteien gemeinsam gestellt werden können. Das repräsentiert dann die paritätische Beteiligung im Verfahren. Der Tarifausschuss könnte dann eine beratende Funktion ausüben. Im Bereich der staatlichen Mindestlohnfestsetzung scheint es mir dringend geboten, alle Branchen in den Bereich von § 7 Arbeitnehmerentsendegesetz einzubeziehen, also im Bereich der Rechtsverordnungsgebung. Es gibt meines Erachtens überhaupt keinen Grund, einen staatlichen Schutz wegen fehlender Tarifierung von vornherein gesetzlich nur bestimmten Branchen vorzubehalten.

Zweitens scheint mir, dass der Charakter, dass es sich um staatliche Mindestlohnfestsetzungen handelt, klarer, transparenter und nachvollziehbarer gemacht werden sollte. Und das bedeutet, diese politische Verantwortung nicht zu verunklaren durch eine im Bereich der AVE gebotene Beteiligung der Tarifparteien. Das bedeutet, Zurückführung auf den Stand von § 1 3a Arbeitnehmerentsendegesetz aus früherer Zeit. Der Tarifausschuss hat in diesem Zusammenhang keine Rolle zu spielen, und es genügt der Antrag einer Tarifpartei. Ich würde da die Rückkehr zu einer alten Regelung empfehlen.

Schließlich noch zum Mindestarbeitsbedingungs-gesetz: Das wurde hier schon besprochen, dem würde ich mich auch anschließen. Es sollte ersetzt werden durch eine Grundlage für einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. Das Mindestarbeitsbedingungs-gesetz hat sich als dysfunktional erwiesen.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe zwei Fragen, eine an Herrn Dr. Rödl. Inwiefern sind die genannten Maßnahmen mit der Tarifautonomie und den grundsätzlichen Anforderungen überhaupt vereinbar? Und meine zweite Frage geht an den ZDH. Sie ist mir jetzt eigentlich erst so richtig deutlich geworden. Sie sprachen davon, dass hauptsächlich Tarifverträge zur Anwendung kommen und dass

es am Rande Ausfransungen gibt. Wir wissen eigentlich alle, die wir mit Tarifverträgen zu tun haben, dass nur ungefähr 50 Prozent in der tariflichen Bindung bei den Firmen in ganz Deutschland liegen. Da würde mich interessieren: Was verstehen Sie unter sozialen Verwerfungen?

Sachverständiger Dr. Rödl: Wenn Sie nach den rechtlichen Vorgaben fragen, würde ich vielleicht gerne noch einmal kurz auf das Unionsrecht eingehen. Da ist die Vermutung verbreitet, die Entsende-richtlinie erlaube nicht, dass die Tarifparteien ganze Tarifabkommen in dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes zum Gegenstand ihrer Tarifverträge machen. Dieser Vermutung, die bislang geäußert wird, kann ich mich nicht anschließen. Dazu muss man wissen, dass die Niederlande genauso verfahren. Sie erstreckt ganze Tarifabkommen auf Entsendearbeit. Die Europäische Kommission ist sich dieser Praxis völlig bewusst. In eigenen Dokumenten, eigenen Forschungsarbeiten ist ihr das präsent. Sie hat bisher keine Anstalten gemacht, das als Vertragsverletzung, als Verletzung von europäischem Recht zu rügen. Der Europäische Gerichtshof, der hier in der letzten Instanz das Wort hätte, hat sich, obwohl er dazu die beste Gelegenheit hatte, in drei Fällen nicht dazu geäußert, was man als Hinweis nehmen kann, dass er die entsprechende Praxis als rechtmäßig einschätzt. Die zweite Vermutung, die geäußert wird, ist, die auch hier schon Gegenstand war: Wie ist das mit regionalen Tarifverträgen? Dürfen die auf Entsendearbeit erstreckt werden? Da es mein Spezialgebiet ist, wage ich eine dezidierte Stellungnahme. Die Arbeitnehmerentsenderichtlinie sieht eine Sonderregelung für Schweden vor. Wer es genau wissen will: Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2 der Entsenderichtlinie. Aus der ergibt sich klar, dass auch regionale Tarifverträge im schwedischen Fall einbezogen werden können. Was für Schweden gilt, wird sicher auch für alle anderen Mitgliedsstaaten gelten.

Noch ein Punkt: Wie ist das mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben? Tarifautonomie lasse ich jetzt außen vor, das wird nicht mehr sehr intensiv diskutiert. Artikel 80 Grundgesetz ist hier aufgegriffen worden. Dazu hier nur kurz: Wenn Sie die Verordnungsmächtigung beschränken auf wirkliche staatliche Mindestlöhne und hier nicht die ganze Tarifabelle und auch keine anderen Tarifgegenstände einbeziehen, erstens, und zweitens dann sagen, das gilt für alle Branchen, habe ich keine Bedenken an der Verfassungsfestigkeit einer solchen Regelung. Herrn Huke muss ich widersprechen, das scheidet weniger an verfassungsrechtlicher und aus meiner Sicht falscher Einsicht in der 15. Legislaturperiode, sondern am Wahlergebnis in Nordrhein-Westfalen.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): In aller Kürze ein Wort zur Tarifbindung: Die Tarifbindung ist bekanntermaßen in den Branchen sehr unterschiedlich. Gerade auch im Handwerk haben wir das Phänomen, dass wir teilweise sehr hohe Tarifbindungen haben mit über 80 %, aber teilweise auch sehr geringe Tarifbindungen. Das ist richtig. Insofern ist auch die Frage nach den sozialen Verwerfungen in den Branchen sehr unterschiedlich zu beurteilen. Das richtet sich in erster Linie nach der Produktivität der einzelnen

Arbeitsplätze. Man kann die sozialen Verwerfungen also nicht allgemein definieren, sondern nur anhand der Situation in den einzelnen Branchen und der Produktivität der einzelnen Arbeitsplätze. Nur dann kann man entscheiden, inwiefern es unter Umständen Löhne gibt, die tatsächlich kein menschenwürdiges Einkommen mehr gewährleisten. Aber auch da muss man wiederum sehr genau hinschauen, gerade mit Blick auf die Familiensituation. Wir haben dieses Phänomen bei der Aufstockerproblematik. Insofern muss man hier sehr differenziert die Problematik betrachten.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Somit sind wir bei der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Kollegin Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Dr. Bispinck. Ich möchte ganz allgemein am Anfang fragen: Wie war die Entwicklung der AVE speziell bei Löhnen und Gehältern und welche Ursachen sind für den Rückgang der AVE's verantwortlich bzw. welche Konsequenzen ziehen Sie daraus?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Ich hatte es eben bereits kurz angesprochen. Wir haben in den letzten 20 Jahren einen dramatischen Rückgang bei der Zahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, wobei hier vor allen Dingen von Interesse ist, dass das sich auch auf den Bereich Lohn und Gehalt bezieht. Wir haben das eigens nochmal für die letzten 20 Jahre untersucht. Wir hatten im Jahr 1991 noch für 17 Branchen, zum Teil sehr große Branchen wie der Einzelhandel, der Großhandel, Textil- und Bekleidungsindustrie und andere mehr, Lohn- und Gehaltstarifverträge, die komplett allgemeinverbindlich erklärt waren, überwiegend bundesweit oder in der Mehrzahl der regionalen Geltungsbereiche. Wir haben heute gerade noch vier Bereiche, das ist das Friseurgewerbe, die Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, das Bäckerhandwerk in Schleswig-Holstein und das Hotel- und Gaststättengewerbe, ich glaube in Niedersachsen noch mit zwei Lohngruppen. Und das natürlich nicht bundesweit, sondern nur noch sehr regional begrenzt. Und das zeigt, dass im Grunde genommen das Instrument der Stabilisierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen durch AVE speziell bei den Löhnen und Gehältern faktisch nicht mehr funktioniert.

Das hat zwei Gründe: Der eine Grund ist, dass die Tarifvertragsparteien sich in den einzelnen Branchen zum Teil auf diese Tarifverträge und auch die entsprechenden Anträge nicht mehr verständigen konnten. Das ist ein Teil von Ausfluss der Tarifflucht der Arbeitgeberverbände. Es macht natürlich wenig Sinn für einen Einzelhandelsarbeitgeberverband, eine allgemeinverbindliche Erklärung zu beantragen, wenn er gleichzeitig seinen Mitgliedern eine Arbeitgeberverbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung anbietet. Das Zweite, was dahinter steckt, ist - wie eben schon angesprochen - die zunehmend restriktive Haltung der BDA im Tarifausschuss, was erklärtermaßen auch dazu geführt hat, dass mancher Antrag gar nicht mehr gestellt wurde, weil man im Vorhinein wusste, dass er die Hürde des Tarifausschusses nicht mehr überspringen wird. Das ist deswegen besonders problematisch, weil die viel zitier-

ten Niedriglohneempfänger, von denen wir hier eben mehrfach gesprochen haben, besonders schutzbedürftig sind.

Unsere Untersuchungen ergeben jedenfalls in der Beschäftigtenbefragung, dass im untersten Einkommen der Einkommensbezieher die Tarifbindung am geringsten ausfällt, nämlich etwa 33 bis 34 Prozent, während dort, wo die höchsten Einkommen gezahlt werden, die Tarifbindung auch am höchsten ausfällt. Das ist europaweit ein ganz merkwürdiges Phänomen. Bei den anderen Ländern, beispielsweise in den Niederlanden, ist es komplett umgekehrt. Da ist die Tarifbindung im untersten Einkommensquintil am höchsten. D.h., der Schutzbedarf wird gerade bei den Niedriglohnbezieheren besonders deutlich. Und deswegen bedarf es auch nach meiner Auffassung der politischen Stützung des Tarifsystems durch die entsprechenden, hier unterschiedlich dargestellten Maßnahmen, damit dann auf der Basis einer politischen Restabilisierung auch die Tarifautonomie wieder real wirksam werden kann und nicht nur sozusagen auf dem Papier beschworen wird.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte nochmal eine Frage an Dr. Bispinck. Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme von der Gefahr einer Sogwirkung hin in Richtung eines gesetzlichen Mindestlohns. Wäre es aus diesem Grunde besser, wenn Tarifverträge, also die gesamten Tarifgitter, bevorzugt im TVG allgemeinverbindlich erklärt werden als im Arbeitnehmerentsendegesetz? Wie beurteilen Sie die hier vorliegenden Erleichterungen für eine AVE?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Es ist in der Tat aus meiner Sicht problematisch, dass wir zunehmend eine Entwicklung haben, dass die Festlegung von tariflichen Mindestlöhnen am unteren Ende der Entgelttabelle schon ausreichend ist. Tatsächlich ist der Grundgedanke eines gesetzlichen oder im Zweifel auch eines tariflichen Mindestlohnes zunächst einmal nur, eine allerunterste Grenze zu schaffen, die sozial halbwegs akzeptabel ist. Das ist aber überhaupt nicht ausreichend, wenn es darum geht, eine angemessene, auch eine qualifikations- und anforderungsadäquate Entlohnung quer durch die Branchen sicherzustellen. Wir hatten nicht umsonst früher die Praxis, dass gesamte Lohn- und Gehaltstabellen allgemeinverbindlich erklärt wurden. Da gab es auch in der Praxis nicht unbedingt Probleme. Ich würde das allerdings von pragmatischen Gesichtspunkten abhängig machen, ob man dies über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem Tarifvertragsgesetz macht oder nach dem Entsendegesetz. Wir haben gehört, dass juristisch beides möglich ist. Wir beobachten bei den wenigen AVE-Anstrengungen, die es bei Lohn und Gehalt nach dem TVG noch gibt, auch einen - wie ich finde - problematischen Trend der Selbstbeschränkung. Es wird im Einzelhandel bekanntermaßen über einen tariflichen Basis- oder Mindestlohn verhandelt, der nach dem Tarifvertragsgesetz womöglich allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Das ist weniger, als es früher in der Branche die Praxis war. Und es macht durchaus Sinn, auch im Sinne des Qualifikationsschutzes oder im Sinne der Verallgemeinerung von produktivitäts-

orientierter Entlohnung, dass diese Praxis nicht die einzig Übliche ist.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann vielleicht noch eine ganz kurze Frage, und zwar, ob Sie finden, dass Erleichterungen bei der AVE der Tarifautonomie widersprechen?

Sachverständiger Dr. Bispinck: Nein. Das tut es meines Erachtens deswegen nicht, weil wir, um mal das allgemein anerkannte Subsidiaritätsprinzip zu bemühen, Ergebnisse, die die Branchentarifvertragsparteien gefunden haben und die sie sozusagen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung beantragen, immer sozusagen die Sachnähe, die Problemnähe und damit auch die Problemadäquanz haben. Wenn dies durch Verfahrensänderungen bei der AVE nach dem Tarifvertragsgesetz besser zum Zuge kommt, wäre das sehr zu begrüßen. Die Instrumente sind genannt worden, sowohl die Ausweitung des Tarifausschusses als auch die Frage, dies gegebenenfalls im ausschließlichen Beratungsgremium zu erklären. Beides würde dazu beitragen, dass sozusagen sachnahe, problemnahe und branchennahe Lösungen die größere Chance haben, sich politisch durchzusetzen. Von daher wären die Erleichterungen zu begrüßen.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Somit wären wir in der freien Runde und für diese hat sich die Kollegin Connemann gemeldet.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Vertreter der BDA, Herrn Huke, der in zwei Wortmeldungen auch direkt angesprochen wurde. Zum einen ging es um die Mehrheitsbildung im Tarifausschuss und zwar den Vorwurf, dass die Arbeitgeberseite, die Sie bekanntermaßen vertreten, die Arbeitnehmerseite majorisieren würde. Dazu hätte ich dann gerne auch Ihre Meinung. Das hat Herr Dr. Bispinck auf der einen Seite gesagt, und zum anderen auch zu dem Hinweis von Herrn Dr. Rödl, der Ihnen gesagt hatte, die Allgemeinverbindlichkeitserstreckung sei nicht rechtlich problematisch, sondern politisch gescheitert. Vielleicht könnten Sie doch nochmal das rechtliche Augenmerk darauf legen?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände): Zum Tarifausschuss: Ich erlebe das jetzt schon einige Jahre und wenn man sich das anschaut, auch die Praxis der letzten Jahre, kann ich nicht feststellen, dass hier die Arbeitgeberseite, sprich die BDA vor allem, dazu beigetragen hätte, dass es hier nicht zu den entsprechenden Allgemeinverbindlichkeitserklärungen kam. Wenn hier die Zahlen genannt werden, bezüglich insbesondere der AVE von Entgelttarifverträgen, muss man natürlich berücksichtigen, dass wir inzwischen das Geschehen im Bereich des Entsendegesetzes haben und dass auch die Branchen des Entsendegesetzes, außer das Elektrohandwerk, auf die Rechtsverordnung zurückgreifen, die in der Praxis, auch wenn es im Gesetz nicht so vorgesehen ist, zurzeit unter Beteiligung des Tarifausschusses stattfindet. Es gibt die politische Festlegung, die Entscheidung nach dem Entsendegesetz oder auch die Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz, dass sie nur bei einstimmigen - jetzt geht man sogar noch

eine Stufe weiter - bei Einstimmenvotum des Tarifausschusses verordnen wollen. Außer im Bereich Weiterbildung, da waren es mal die Arbeitgeber, und im Bereich Sicherheitsdienstleistungen, da war es mal die Gewerkschaftsseite. Ich wüsste nicht, dass einer dieser Anträge scheiterte, auch nicht am Votum der BDA. Wir hatten das mal geprüft, weil diese Mär natürlich schon älter ist und wir haben festgestellt, dass wir seit 1997 insgesamt in sechs Fällen eine Ablehnung hatten. Das ist aber dann nicht nur beschränkt auf den Bereich Entgelt, sondern auch auf die anderen Materien. Da spielt auch 50 Prozent und anderes eine Rolle. Dass wir hier permanent diejenigen seien, die blockieren würden, sehe ich so nicht. Rechtlich meine ich, muss man schauen, das habe ich zu Beginn versucht, deutlich zu machen, dass der Artikel 9 Grundgesetz, die Tarifautonomie, auch einen negativen Aspekt hat. Ich wollte aber in dem Moment gar nicht so sehr auf den rechtlichen Aspekt abstellen, sondern vielmehr auf die Notwendigkeit, dass sich solche Tarifverträge sehr wohl in der Praxis auch mehrheitlich durchgesetzt haben müssen. Da ist zum einen sozusagen unsere Position zum 50-Prozent-Quorum und zum anderen die Beteiligung des Tarifausschusses auch aus unserer Sicht unter dem Gesichtspunkt Artikel 9 Grundgesetz notwendig. Nicht nur in dem Moment mit Sicht auf die Branche, sondern da spielt dann das gesamte Interesse eine Rolle. Wir haben zunehmend Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen den Branchen ohne den entsprechenden Mehrheitsverhältnissen, wie sie jetzt bestehen; im Tarifausschuss hätten wir das Problem, dass das sehr schnell natürlich auch auf den Bereich anderer Branchen übergreifen würde. Natürlich wüssten wir, in welche Richtung dann eine Entscheidung geht, wenn die Branchenvertreter dabei sind und dann hätten wir das nächste Problem, dass dann natürlich auch die AVE sehr schnell als Instrument des Eingriffs in den Wettbewerb missbraucht wird, ich sage hier nur Stichpunkt Post. Da hatten wir genau das Problem und das gilt es letztlich zu verhindern. Wettbewerb ist schlecht, auch für die Unternehmen, und die würden auch alles dafür tun, diesen Wettbewerb letztlich auch über den Weg einer allgemeinverbindlichen Erklärung zu verhindern.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Dankeschön, Herr Huke. Ich bitte um Konzentration und Kürze. Herr Birkwald.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Walwei vom IAB. Das IAB hat sich in seiner Stellungnahme für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen und drei von vielen zentralen Argumenten dafür genannt. Allerdings haben Sie von einer nach Ost und West differenzierten allgemein gesetzlichen Lohnuntergrenze gesprochen. Da würde ich Sie gerne fragen, welche sachlichen Gründe es aus Ihrer Sicht für diese Differenzierung nach Ost und West denn geben soll?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Die Argumente vielleicht nur nochmal ganz kurz: Wir haben gesagt, dass ein moderater Mindestlohn Mindestproduktivität sichert. Es gibt Fairnessaspekte, weil eben ein

Vollzeitlohn nicht unter das Existenzniveau rutschen sollte. Und es gibt ohne Mindestlöhne ein Risiko von Vereinbarungen zu Lasten Dritter. Was Ostdeutschland angeht, ist natürlich der wesentliche Punkt derjenige, dass sich die Lohnskala zwischen West und Ost natürlich deutlich unterscheidet. Wir haben einen geringeren Durchschnittslohn in Ostdeutschland und dies muss sich auswirken, wenn man denn zu einem gesetzlichen Mindestlohn kommen wollte. Genauso sehen wir notwendige Ausnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene.

Amtierender Vorsitzender Straubinger: Dankeschön, Herr Walwei. Nachdem ich noch mehrere Wortmeldungen habe, bitte ich um Verständnis, wenn wir diese freie Runde beenden. Tut mir leid, Kolleginnen und Kollegen. Damit ist die Anhörung beendet. Ich bedanke mich bei den Kolleginnen und Kollegen, besonders auch bei den Sachverständigen, für die umfangreiche Beantwortung der Fragen. Die Sitzung ist geschlossen.

Sitzungsende: 15.08 Uhr

Personenregister

- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1402, 1414
Bispinck, Dr. Reinhard 1403, 1404, 1406, 1412, 1413, 1414
Bonin, Dr. Holger (Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung) 1403, 1404, 1409, 1410
Connemann, Gitta (CDU/CSU) 1402, 1406, 1413
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 1403, 1404, 1405, 1406, 1407, 1411, 1412
Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1403, 1404, 1407, 1408, 1409, 1410
Düwell, Prof. Franz Josef Düwell 1403, 1404, 1408, 1409, 1411
Golombeck, Heinz (FDP) 1402
Heinrich, Frank (CDU/CSU) 1402
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1402, 1409
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1403, 1404, 1405, 1406, 1407, 1412, 1413, 1414
Juratovic, Josip (SPD) 1401, 1402, 1407, 1408
Kober, Pascal (FDP) 1402, 14011
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard (FDP) 1402, 1409
Kramme, Anette (SPD) 1401
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1401, 1402, 14011
Krüger-Leißner, Angelika (SPD) 1402, 1409
Kuhn, Fritz (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1401
Lange, Ulrich (CDU/CSU) 1402, 1406
Lehrieder, Paul (CDU/CSU) 1402, 1405
Linnemann, Dr. Carsten (CDU/CSU) 1402, 1407, 1410
Michalk, Maria (CDU/CSU) 1402
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1401, 140, 1402, 1412, 1413
Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1401, 1402
Preis, Prof. Dr. Ulrich 1403, 1404, 1405, 1406
Rödl, Dr. Florian 1403, 1404, 1411, 1412, 1414
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1402, 1404
Schmidt, Prof. Dr. Christoph M. (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.) 1403, 1404, 1410, 1411
Schreiner, Ottmar (SPD) 1401, 1402, 1407, 1408, 1409
Schulten, Dr. Thorsten 1403, 1404, 1407, 1409
Seifert, Dr. Ilja (DIE LINKE.) 1402
Straubinger, Max (CDU/CSU) 1401, 1402, 1404, 1407, 1409, 1410, 1411, 1412, 1413, 1414
Vogel, Johannes (FDP) 1410
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 1403, 1404, 1405, 1406, 1407, 1411, 1414
Wank, Prof. Dr. Rolf 1403, 1404, 1405
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1402, 1404
Zimmermann, Sabine (DIE LINKE.) 1401, 1402, 1412