

Materialien - Ergänzung

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 30. Juni 2014 zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) - BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen - BT-Drucksache 18/590

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände und Institutionen	
Obstregion Bodensee e. V.....	4
Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm German Documentary Association	6
Die Familienunternehmer – ASU e. V.	8
Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke.....	9
Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger.....	11
Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e. V.....	12

18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitteilung

Berlin, den 25. Juni 2014

Die 16. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 30. Juni 2014, 11:00 Uhr 11011 Berlin CDU/CSU-Fraktionssaal Sitzungssaal: 3 N 001

Sekretariat
Telefon: +49 30 227-32487
Fax: +49 30 227-36030

Sitzungssaal
Telefon: 030 - 227 3 32 46
Fax: 030 - 227 5 60 84

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

a) Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

BT-Drucksache 18/1558

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 18/590 Antrag

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Innenausschuss

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft

Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Voten angefordert für den: 02.07.2014

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen

BT-Drucksache 18/590

verbundene Dokumente:

BT-Drucksache: 18/1558 Gesetzentwurf

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Tourismus

Voten angefordert für den: 02.07.2014

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Sachverständigenliste:

Verbände/Institutionen

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesverband Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Einzelverständige

Burkhard Möller

Uta Losem

Prof. Dr. Gregor Thüsing

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Prof. Dr. Franz-Josef Düwell

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis

Dr. Thorsten Schulten

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)167

26. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Obstregion Bodensee e. V.

Mindestlohn Ia - aber Detaillösung für Erntehelfer zwingend erforderlich

Eine kompromißlose Durchsetzung des Mindestlohns ohne Detaillösung für Erntehelfer beschwört für die Sonderkulturbetriebe in Deutschland, (insbesondere Obstbau, Weinbau und Gemüsebau) unlösbare wirtschaftliche Probleme herauf.

Wir produzieren im Umfeld anderer europäischer Staaten, die uneingeschränkten Zugang zum deutschen Markt haben, selber wesentlich billiger produzieren können und deshalb unsere Erzeugnisse vom Markt verdrängen.

Dieser Prozeß ist nicht neu, aber er wird an Schärfe ein noch nie dagewesenes Ausmaß erreichen. Die nach Deutschland importierte Menge an Erdbeeren beispielsweise reicht mit 105 000 t derzeit schon fast an das Niveau der deutschen Eigenproduktion heran.

Der Markt wird über den Preis entschieden. Löhne sind der Treiber bei den Produktionskosten. Sie erreichen bei Beerenobstbetrieben auf Basis der derzeitigen Entlohnung von 6,00 Euro bereits zwischen 60 und bis zu 80 % der gesamten Produktionskosten!

Spanien als Hauptexportland in Europa produziert 250 000 t Erdbeeren. Der Mindestlohn liegt in Spanien bei 3,91 Euro!

Deutschland produziert 140 000 t. Niemand mit seriöser Einschätzung der künftigen Entwicklung wird behaupten wollen, daß sich diese Produktionsmenge aufrechterhalten läßt, wenn in Deutschland 8,50 Euro Mindestlohn gelten, zumal bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens noch 23 % hinzukommen.

Seriösen Berechnungen nach wird jeder unserer 1 200 Obstbaubetriebe in der Region Bodensee im Durchschnitt 30 % an Einkommen verlieren. Bei zukunftsfähigen Vollerwerbsbetrieben mit einer Größe von 20 ha sind das in absoluten Beträgen zwischen 10 000 und 15 000 Euro pro Jahr! Diese Zahlen lassen sich auf die deutsche Produktion insgesamt übertragen. Als erstes werden dabei die klassischen bäuerlichen

Familienbetriebe kleinerer und mittlerer Größe dem Druck nicht mehr standhalten können und ein Opfer dieser Politik werden.

Es stellt sich auch die Frage, was ist hier europäisches Gedankengut und sozial, wenn durch Verringerung der Produktion – im Beerenobst wird das sehr rasch geschehen – 30.000 und mehr Arbeitskräfte aus den ärmeren osteuropäischen Ländern ihre Arbeit verlieren.

Eine solche negative marktbeeinflussende Stellung darf der Mindestlohn nicht bekommen!

Wer sind die angesprochenen Erntehelfer, für die wir eine Detaillösung benötigen und woher kommen sie? Es sind überwiegend polnische und rumänische Arbeitskräfte, die freiwillig und teilweise schon über Jahrzehnte auf ein und demselben Betrieb arbeiten. Sie empfinden sich weder ausgenutzt noch unterbezahlt. Nach 50 Tagen, wenn die Dauer der geringfügigen Beschäftigung abgelaufen ist, gehen sie wieder in ihre Heimat zurück. Dort profitieren Sie von einer überdurchschnittlichen Kaufkraft und können sich gegenüber einem deutschen Arbeitnehmer mit gleichem Verdienst auf Mindestlohnbasis dennoch unverhältnismäßig besser stellen. Dies wird am klarsten deutlich, wenn man weiß, daß in Polen ein Mindestlohn von 2,31 Euro gilt und in Rumänien einer von 1,14 Euro.

Unseres Erachtens ist der Mindestlohn dennoch richtig. Viele Festangestellte in der Landwirtschaft erhalten ihn auch. Für unsere Erntehelfer muß aber ein geänderter Maßstab gelten. Wir haben deshalb den „Nettomindestlohn“ vorgeschlagen und in vielen Einzelgesprächen mit politisch Verantwortlichen auch bereits Verständnis dafür gefunden. Unter Nettomindestlohn definieren wir den Mindestlohn von 8,50 Euro abzüglich des Sozialversicherungsanteils in Höhe der genannten 23 %, also eine Lohnauszahlung von ca. 6,55 Euro.

Schreiben vom 23. Juni 2014

Für uns war es wichtig, das Kernanliegen der SPD und der Gewerkschaften zu verstehen, die viele Jahre um den Mindestlohn gekämpft haben. Und es gibt Mißstände, die wir selber auch verurteilen. Wenn es zu einer Teilmodifizierung des Mindestlohnes für die Erntehelfer in der Landwirtschaft käme, widerspräche das nach unserer Auffassung den Zielen der SPD nicht. Unsere Erntehelfer hängen nicht von einer ergänzenden Sozialhilfe ab; es liegt weder ein Lohn-dumping auf Kosten der deutschen Steuerzahler vor, noch nützen wir eine Notsituation unserer Erntehelfer aus, die sie zwänge, auf unseren Betrieben zu arbeiten.

Die Vorstellung, der wir häufig begegnen, über höhere Preise die extreme Kostensteigerung aufzufangen, ist völlig realitätsfern, angesichts eines geradezu gnadenlosen Wettbewerbs der mit 80 % am Umsatz von deutschem Obst und Gemüse beteiligten Lebensmitteleinzelhandelskonzerne untereinander, durch den auch die Lieferanten in Mitleidenschaft gezogen werden.

Mühsam konnte in den letzten Jahren das Regionalitätsbewußtsein beim Verbraucher gefördert und damit die landwirtschaftliche Produktion in Deutschland etwas gestärkt werden. Tragen Sie mit Ihrem Votum dazu bei, daß diese positiven Ansätze nicht durch einen ruinösen Preiswettbewerb wieder zerstört werden.

Wir haben die Hoffnung, mit offenen Gesprächen und ehrlichen Argumenten Zugang und Verständnis bei den politischen Entscheidungsträgern zu finden, nicht aufgegeben.

Wir wenden uns parteiübergreifend an Sie mit der eindringlichen Bitte, für unser Anliegen Verständnis aufzubringen und Ihren Einfluß geltend zu machen, daß die hier aufgezeigte Lösung, die in der Form auch von den Spitzenverbänden des bäuerlichen Berufstandes und den Fachverbänden vertreten wird, zu einer für uns tragfähigen Lösung führt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)168

26. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm German Documentary Association

Mindestlohn-Regelung für Praktikanten in der Film- und Medienbranche

Im Namen der Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm/AG DOK, des bundesweit größten Berufsverbands im Bereich des unabhängigen Filmschaffens, erlaube ich mir, Sie vor der Verabschiedung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes noch einmal auf die Problematik der Praktikanten-Beschäftigung in der Film- und Medienbranche hinzuweisen.

Vermutlich ist das nicht die einzige Wortmeldung, die Sie zu diesem Thema erreicht. Doch aus der Vielzahl der Positionen und aus der Heftigkeit, mit der diese Debatte vielerorts geführt wird, mögen Sie den „Leidensdruck“ innerhalb des Kultur- und Mediensektors erkennen. Wie Sie sicher wissen, handelt es sich hier um einen Bereich, der zu einem großen Teil mit öffentlichen Mitteln arbeitet - mit Fördergeldern oder - im Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks - auch mit Mitteln aus dem Rundfunkbeitrag. Dass gerade diese Branche in so hohem Maße von der Praktikanten-Beschäftigung abhängig ist, sollte nachdenklich stimmen.

Die AG DOK fordert die politisch Verantwortlichen im Bund und in den Ländern deshalb dringend auf, anlässlich der Einführung des Mindestlohns darauf hinzuwirken, dass die Unterfinanzierung der Produktionswirtschaft beendet wird. Institutionen, die mit öffentlichen Geldern zu den Hauptfinanziers der Film- und Fernsehbranche gehören, müssen nicht allein die Einhaltung der Tariftreue und des Mindestlohns in Kalkulationsverhandlungen und Verträgen sicherstellen - sie müssen auch die dafür erforderlichen Mittel bereitstellen.

Insbesondere von öffentlich finanzierten und kontrollierten Sendeunternehmen ist zu verlangen, dass sie ihre Programme nach realistischen, marktüblichen Sätzen bezahlen. Preis-Dumping durch starre Lizenzsummen, die nur einen Teil der Herstellungskosten abdecken, muss unterbunden werden. Da alle bisherigen Appelle zur freiwilligen Gewährung fairer Be-

dingungen folgenlos geblieben sind, muss die Einhaltung dieser Auflagen künftig durch eine Regulierungsbehörde überwacht werden.

Nur so können Kalkulations- und Vertragsverhandlungen realistisch geführt und zu einem Abschluss gebracht werden, der die Einhaltung der Tarifvereinbarungen und der Gesetze zum Mindestlohn gewährleistet.

Aus dem Kulturbereich liegen bereits mehrere Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen vor, die eine großzügigere Ausgestaltung der geplanten Mindestlohnregelungen für Praktikanten zum Ziel haben. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die Forderung erhoben, Praktikanten den Mindestlohn erst nach einem Jahr zu gewähren.

Diese Forderung halten wir für falsch. Um Berufseinsteigern weiter zu ermöglichen, sich beruflich zu orientieren und praktische Erfahrung bei konkreten Projekten zu sammeln, sowie ihr zuvor im Rahmen einer regulären Ausbildung erworbenes Wissen und ihre Kompetenzen durch praktische Fertigkeiten zu ergänzen, hält die AG DOK allerdings eine Ausnahmeregelung für die Film- und Fernsehbranche für einen Zeitraum von 6 Monaten für vertretbar. In diesem Fall sollten die Bedingungen für Praktika in der Film- und Medienbranche in einer flankierenden Gesetzgebung geregelt werden, in der die Qualitätskriterien, die zu erlangenden Zertifizierungen, die zeitliche Begrenzung sowie eine vertraglich zu regelnde Bezahlung in Höhe des halben Mindestlohns festgehalten werden. Zudem sollten Tätigkeiten, die über die in dem Praktikumsvertrag festgelegten Anforderungen hinausgehen, angemessen entlohnt und eine Überstundenvergütung gewährt werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Überlegungen bei Ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigten könnten und hoffen auf eine ebenso weise wie ausgewogene Entscheidung.

Schreiben vom 23. Juni 2014

Nur so können Kalkulations- und Vertragsverhandlungen realistisch geführt und zu einem Abschluss gebracht werden, der die Einhaltung der Tarifvereinbarungen und der Gesetze zum Mindestlohn gewährleistet.

Aus dem Kulturbereich liegen bereits mehrere Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen vor, die eine großzügigere Ausgestaltung der geplanten Mindestlohnregelungen für Praktikanten zum Ziel haben. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die Forderung erhoben, Praktikanten den Mindestlohn erst nach einem Jahr zu gewähren.

Diese Forderung halten wir für falsch. Um Berufseinstiegern weiter zu ermöglichen, sich beruflich zu orientieren und praktische Erfahrung bei konkreten Projekten zu sammeln, sowie ihr zuvor im Rahmen einer regulären Ausbildung erworbenes Wissen und ihre

Kompetenzen durch praktische Fertigkeiten zu ergänzen, hält die AG DOK allerdings eine Ausnahmeregelung für die Film- und Fernsehbranche für einen Zeitraum von 6 Monaten für vertretbar. In diesem Fall sollten die Bedingungen für Praktika in der Film- und Medienbranche in einer flankierenden Gesetzgebung geregelt werden, in der die Qualitätskriterien, die zu erlangenden Zertifizierungen, die zeitliche Begrenzung sowie eine vertraglich zu regelnde Bezahlung in Höhe des halben Mindestlohns festgehalten werden. Zudem sollten Tätigkeiten, die über die in dem Praktikumsvertrag festgelegten Anforderungen hinausgehen, angemessen entlohnt und eine Überstundenvergütung gewährt werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Überlegungen bei Ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigten könnten und hoffen auf eine ebenso weise wie ausgewogene Entscheidung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)169

26. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Die Familienunternehmer – ASU e. V.

Tarifautonomiestärkungsgesetz

Mit dem „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ hat der Deutsche Bundestag in der vergangenen Woche in erster Lesung ein Gesetz behandelt, welches sowohl auf die Tarifautonomie als auch auf den Arbeitsmarkt in unserem Land erhebliche Auswirkungen haben wird.

Uns Familienunternehmer treibt die Sorge um, dass die Auswirkungen dieses Gesetzes nicht positiver Natur sein werden, sondern unsere beschäftigungspolitischen Erfolge der Vergangenheit schmälern werden. Zudem ist das Gesetz mit zahlreichen arbeitsrechtlichen Regulierungen überfrachtet, die zum einen unternehmerisches Handeln erschweren werden und zum zweiten nicht einmal Gegenstand des Koalitionsvertrages sind.

Wir möchten Ihnen daher einige Vorschläge unterbreiten, wie man das Gesetz ausgestalten kann, damit es weit weniger Schaden anrichtet, als es das in der aktuellen Form tun würde.

Kontrolle des Mindestlohns kann nicht von den Unternehmen geleistet werden

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Unternehmen dafür Sorge tragen sollen, dass Subunternehmen den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Sie sollen sogar dafür haften. Die Sicherstellung und Überprüfung der Mindestlohnzahlungen von Subunternehmen durch die Generalunternehmen gehen weit über die Grenze des Machbaren hinaus. Neben dem hohen bürokratischen Aufwand, der durch diese Regelung erzeugt wird, kann meiner Meinung nach der Staat nicht einfach so die Kontrolle und Verantwortung für die Mindestlohnzahlungen Dritter auf die Unternehmen abwälzen.

Drohender Verlust an Flexibilität bei der Regulierung der Arbeitszeitkonten

Bei der Regelung zu den Arbeitszeitkonten, welche dem Gesetz zufolge nach spätestens 12 Monaten wieder ausgeglichen sein müssen, wird ein flexibles Instrument der Unternehmen beschnitten, mit dem wir

in der Vergangenheit große Erfolge erzielen. Denken Sie bitte zurück an die Wirtschaftskrise im Jahr 2009. Viele Arbeitnehmer konnte aufgrund ihrer Arbeitszeitkonten die Arbeitszeit herunterfahren, ohne dass die Unternehmen Kurzarbeit anmelden oder Mitarbeiter entlassen mussten. Wir sollten dieses wichtige Instrument nicht kaputt machen.

Berufsausbildung ist für Jugendliche besser als ein Hilfsjob

Das Gesetz sieht vor, Auszubildende vom Mindestlohn auszunehmen, diesen aber für Jugendliche ab 18 Jahre zu zulassen. Diese Konstruktion birgt die Gefahr, dass sich junge Menschen lieber auf einen Hilfsjob mit Mindestlohn einlassen als auf eine Berufsausbildung ohne. Vor dem Hintergrund, dass der Beginn einer Berufsausbildung bei Jugendlichen in Deutschland durchschnittlich mit dem 20. Lebensjahr erfolgt, sollte die Altersgrenze für junge Menschen ohne Ausbildung beim Mindestlohn angehoben werden.

Regionale Differenzierung notwendig

Unsere Studie zur Beschäftigungssituation Älterer, welche vom ZEW Mannheim erstellt wurde, hat gezeigt, dass der Arbeitsplatz jedes vierten Ostdeutschen über 55 Jahre durch einen Mindestlohn von 8,50 €/Stunde akut in Gefahr wäre. Die Lohnstruktur im Osten unterscheidet sich nun einmal fundamental von der im Westen. Um Beschäftigungsverluste zu vermeiden, wäre es demnach angezeigt eine regionale Differenzierung beim Mindestlohn vorzunehmen.

Die Bundesregierung ist am Anfang der Wahlperiode mit dem Ziel angetreten, keine Arbeitsplätze gefährden zu wollen. An diesen Aussagen muss sich die Politik messen lassen. Es ist daher wichtig, bei der Umsetzung des Gesetzes mit Augenmaß und Fingerspitzengefühl vorzugehen. Wir brauchen differenziertere Lösungen als das, was bisher im Gesetz steht.

Wir bitten Sie, über unsere Argumente nachzudenken und in Ihre Überlegungen bei der Umsetzung des Mindestlohns einfließen zu lassen.

Schreiben vom 19. Juni 2014

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)171

27. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)**

der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) vertritt mit seinen 12 Landesverbänden und 330 Innungen die Interessen von rund 56.000 Unternehmen mit etwa 73.000 Betriebsstätten aus den drei Handwerken Elektrotechnik, Informationstechnik und Elektromaschinenbau. Die rund 475.000 Beschäftigten, davon ca. 39.000 Auszubildende, erwirtschafteten 2013 einen Umsatz von rund 51 Milliarden Euro.

Die Interessen nicht nur der deutschen Elektrohandwerke, sondern aller baunahen Dienstleistungserbringer werden durch die geplanten Änderungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in massiver, nach unserer Auffassung in verfassungswidrigerweise beeinträchtigt. Es ist bestürzend, dass selbst ein so altherwürdiges und in jeder Hinsicht bewährtes Gesetz wie das TVG - Inkrafttreten 1949, letzte Neufassung 1969 - kurzerhand geändert wird, nur um Partikularinteressen zu bedienen. Und um Partikularinteressen des Bauhauptgewerbes - nicht um das Gemeinwohl - handelt es sich, wenn zukünftig allgemeinverbindliche Sozialkassentarifverträge alle anderen Tarifverträge, an die sich ein Unternehmer kraft eigener Entscheidung gebunden hat - rigoros verdrängen! Diese, in Widerspruch zur grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit stehende „Vorrangregel“, findet sich in § 5 Abs. 4 Satz 2 des mit erheblichem *Sinn für Zynismus* genannten „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ der Bundesregierung.

Je nachdem wie ausgreifend die Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes ihre fachlichen und damit tariflichen Zuständigkeiten beschreiben, umso mehr baunahe Dienstleistungserbringer können zukünftig von der SOKA-Bau zur Kasse gebeten werden. In diesem Fall sind dann bis zu 4 Jahre rückwirkend je nach Bundesland zwischen 17,2 und 26,55 % (2014) der Bruttolohnsumme als SOKA-Beitrag zu entrichten. Es interessiert dann niemanden, ob der betroffene Betrieb z.B. bereits Urlaubsgeld nach seinem originären

Tarifvertrag an seine Mitarbeiter gezahlt hat. Entscheidend ist dann nur noch, ob nach dem Verständnis der Bautarifvertragsparteien eine überwiegend bauliche Leistung erbracht wurde und somit ein SOKA-pflichtiger Baubetrieb vorliegt.

In anderer Form existiert diese Vorzugsbehandlung für Sozialkassen-Tarifverträge des Bau schon länger. Bislang versteckte sie sich in der Allgemeinverbindlicherklärung und der vom Bundesarbeitsministerium dazu erlassenen „Großen Einschränkungsklausel“ sowie in der dazu korrespondierenden Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts. Doch zukünftig stünde dieser Vorrang explizit im Gesetz.

Außer dem Bau haben auch andere Handwerke wie z.B. Maler und Dachdecker eigene Sozialkassen. Doch keine dieser Sozialkassen bedarf einer „Großen Einschränkungsklausel“, die u.a. regelt, dass z.B. bei Baubetrieben, die etwa den tariflichen Geltungsbereichen der Metall- und Elektroindustrie oder der Chemischen Industrie unterfallen, „unwiderlegbar vermutet wird“, dass es sich um keine SOKA-pflichtigen Baubetriebe handelt, d.h. von Beitragsforderungen der SOKA-Bau verschont bleiben. Mit einer vergleichbaren Regelung für alle baunahen Gewerke des Handwerks könnte auch dort der Rechtsfrieden wieder hergestellt werden. Weil aber den Baunebengewerken eine solche Regelung vom Bau verweigert wird, sind am Arbeitsgericht Wiesbaden - zuständig für die alten Bundesländer - allein 10 Richter ausschließlich mit Rechtsstreitigkeiten der SOKA-Bau beschäftigt, die in Spitzenjahren über 40.000 Beitragsklagen und nochmals rund 30.000 Mahnverfahren zu bewältigen haben. Das Arbeitsgericht Berlin ist für die Verfahren gegen Unternehmen aus den neuen Bundesländern zuständig. Über deren Zahl ist aber nichts bekannt.

In der Geschichte des Tarifvertragsgesetzes und seines Instituts der Allgemeinverbindlicherklärung gibt es bisher aber keinen einzigen Tarifvertrag, auch

nicht einen anderen Sozialkassen-Tarifvertrag, der Jahr für Jahr auch nur annähernd so viele Abgrenzungsprobleme erzeugt, wie der Sozialkassentarifvertrag des Bauhauptgewerbes. Es sei denn, man betrachtet diese Klageflut als Regelzustand einer funktionierenden Tarifordnung, die es nunmehr gilt gesetzgeberisch auch noch abzusichern.

Das Tarifwerk des Bauhauptgewerbes als alleiniger und vorsätzlicher Verursacher dieser Konflikte ist bis heute unbehelligt geblieben. Denn die einseitige fachliche und tarifliche Usurpation branchenfremder Zuständigkeiten durch die Bau-Tarifvertragsparteien ist weder vom Bundesarbeitsminister noch von der Rechtsprechung bisher korrigiert worden. Daher ist es ein merkwürdiges Verständnis von „Tarifautonomie“, wenn der Gesetzgeber mit § 5 Abs. 4 S. 2 TVG-E nun klare Verhältnisse schafft: Die Schaffung und der Erhalt von auf tarifvertraglicher Grundlage errichteten „gemeinsamen Einrichtungen“ (Sozialkassen) haben zukünftig unbedingten Vorrang vor der Koalitionsfreiheit. Was bislang die „Große Einschränkungsklausel“ und die „Überwiegend-Rechtsprechung“ des BAG

nur verklausuliert zum Ausdruck bringen konnten, wird nun apodiktisch verankert! In diesem Fall werden offenbar auch verfassungsrechtliche Normen dehnbar und der „gemeinsamen Einrichtung“ als einem höherrangigen Rechtsgut untergeordnet.

In die gleiche Richtung zielt auch die Abschaffung des Quorums. Das 50 %-Quorum war seit Bestehen des TVG eine klar definierte Schwelle, die einen legitimen qualitativen Anspruch des Staates an die verbandliche Bindungskraft darstellt, und ab der er überhaupt freiheitseinschränkend tätig wird. Dieses Quorum entfällt zukünftig und es genügt nunmehr nur noch das Vorhandensein eines ominösen „öffentlichen Interesses“. Warum sollte man auch ein höherrangiges Rechtsgut namens Sozialkasse noch von materiellen Voraussetzungen wie dem Nachweis hinreichender verbandspolitischer Bindungswirkung abhängig machen. Eine tarifliche Ordnung, die aber nur noch an den Krücken resp. Stützen des „öffentlichen Interesses“ überlebt, hat sich in Wirklichkeit selbst überlebt

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)174

27. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger
Tarifautonomiestärkungsgesetz

Als Vertreter der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) wende ich mich heute an Sie, um auf die möglichen Folgen der im Koalitionsvertrag vereinbarten gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit hinzuweisen. Die GDBA ist die gewerkschaftliche Organisation der Bühnenangehörigen. Sie wurde 1871 in Weimar gegründet und in ihr sind Mitglieder des künstlerischen und künstlerisch-technischen Bereiches der Theater der Bundesrepublik Deutschland organisiert.

Die nun von der Regierungskoalition eingebrachte Forderung würde im Falle der rechtlichen Umsetzung zur Folge haben können, dass in Betrieben, in denen mehrere Tarifverträge gelten, nur solche Anwendung finden würden, welche von der Gewerkschaft abgeschlossen wurden, die im Betrieb mehrheitlich vertreten ist. Durch eine solche erzwungene Tarifeinheit wären Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie zugunsten einer pauschalen Mehrheitsregelung massiv in Gefahr.

Eine Regelung zugunsten von Mehrheitsgewerkschaften an Theatern würde sich allerdings nicht nur nachteilig auf die spezialisierten Künstler-Gewerkschaften, sondern inzident auch negativ auf die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Theatern auswirken. An den deutschen Theatern in öffentlicher Trägerschaft bestünde die Gefahr, dass dann für alle Beschäftigten die unbefristeten Verträge des öffentlichen Dienstes, TVöD oder TV-L, angewendet werden müssten, da der nicht-künstlerische Bereich in der Regel den größeren Anteil an den Beschäftigten stellt. In der Folge würde speziell das Solopersonal - also u. a. Schauspieler, Solo-Sänger, Solo-Tänzer,

Dramaturgen, Theaterpädagogen, Regieassistenten, aber wahrscheinlich später auch die übrigen künstlerisch Beschäftigten - keine Jahresverträge auf Basis des Normalvertrag Bühne mehr erhalten, sondern nur noch kurzfristige Gast- oder Stückdauerverträge, da keine Tendenz die künstlerisch Beschäftigten auf unbefristeten Verträgen des öffentlichen Dienstes arbeiten lassen würde. Unbefristete Verträge für das künstlerische Personal würden nämlich zur Folge haben, dass eine Intendanz nicht mehr frei entscheiden kann, wie ihr geplantes künstlerisches Konzept in der Praxis umzusetzen ist. Als Gewerkschaft von Künstlern für Künstler betrachten wir aber die uneingeschränkte Kunstfreiheit als unverzichtbare Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit von Theater- und Orchesterbetrieben. Das Jahresengagement auf NV Bühne mit automatischer Verlängerung und der entsprechenden sozialen Sicherheit würde es nicht mehr geben und große Teile des künstlerischen Personals wären dauerhaft auf kurzzeitige Gastverträge zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes angewiesen. Für Gastverträge gelten aber keine Mindestbedingungen (weder Mindestgage, noch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, noch Regelungen zu Ruhezeiten n. o. ä.) und aufgrund der nur kurzzeitigen Beschäftigung ist spätere Altersarmut vorprogrammiert.

Diese Gefahr für die Arbeits- und Lebensverhältnisse vor allem des (Solo-)Personals gilt es, abzuwenden.

Zur weiteren Lektüre möchte ich Ihnen noch den aktuellen Leitartikel meines langjährigen Vorgängers Hans Herdlein aus unserer Zeitschrift "Bühnengenossenschaft" empfehlen: <http://www.buehnen-genossenschaft.de/leitartikel-junijuli-2014>.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)173

27. Juni 2014

Information für den Ausschuss

Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e. V.

Mindestlohngesetz - Auswirkungen der Ausnahmen für Langzeiterwerbslose

Wir schreiben Ihnen heute in großer Sorge um die Auswirkungen der im Mindestlohngesetz vorgesehenen Ausnahme für Langzeiterwerbslose. Aus unserer Sicht bringt die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung, Langzeiterwerbslosen in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung den Mindestlohn vorzuenthalten, erhebliche Nachteile mit sich und birgt große Gefahren.

Wir appellieren an Sie, die nachfolgenden Argumente zu bedenken:

Lohndumping als Mittel der Arbeitsmarktpolitik?

Die Ausnahme für Langzeiterwerbslose wird damit begründet, den Langzeiterwerbslosen den Einstieg in Erwerbsarbeit erleichtern zu wollen. Doch was bedeutet dies? Die Langzeiterwerbslosen, die eine Arbeit ohne Mindestlohn aufnehmen, verbleiben in „Armut trotz Arbeit“. Dies widerspricht dem Charakter eines Mindestlohns, der doch gerade sicherstellen soll, dass jede abhängige Beschäftigung zu einem bestimmten Mindesteinkommen führt. Zudem werden Langzeiterwerbslose ohne Mindestlohnanspruch gegen Arbeitsuchende mit Mindestlohnanspruch ausgespielt. Aus unserer Sicht sind Unterbietungskonkurrenz und Lohndumping keine akzeptablen Mittel der Arbeitsmarktpolitik! Die Alternative besteht darin, Langzeiterwerbslosen qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote zu machen, die zu verwertbaren (Teil)Abschlüssen führen.

Drohender Drehtüreffekt

Es besteht die Gefahr, dass einige Arbeitgeber die Ausnahme für Langzeiterwerbslose gezielt und systematisch ausnutzen werden, um den Mindestlohn zu umgehen. Sie können Langzeiterwerbslose immer nur befristet für höchstens sechs Monate einstellen und bevor ein individueller Mindestlohnanspruch entsteht durch neue Langzeiterwerbslose austauschen. So entstehen keine stabilen Beschäftigungsverhältnisse sondern die Ausnahmeregelung befördert ein „heuern und feuern“.

Übergänge aus Erwerbslosigkeit in den Niedriglohnsektor

Wenn „Hartz-IV-Leistungsbezieher“ eine Erwerbsarbeit aufnehmen, dann handelt es sich oftmals nur um prekäre und niedrig entlohnte Arbeitsverhältnisse. Dies ist aus der Arbeitsmarktforschung bekannt. Das Hartz-IV-System mit seinen unzureichenden Regelsätzen und Zumutbarkeitsregeln, wonach jede legale Arbeit angenommen werden muss, schafft heute den Nachschub zur Besetzung von Stellen im Niedriglohnbereich. Wer den Niedriglohnsektor austrocknen will, der muss gerade und vordringlich dafür sorgen, dass der Mindestlohn auch für Langzeiterwerbslose gilt.

Einfallstor für Umgehungsstrategien

Im Entwurf für das Mindestlohngesetz wird - bezogen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit - auf die gesetzliche Definition von Langzeitarbeitslosigkeit in § 18 SGB III Bezug genommen („Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind“). Offen und unklar ist, ob zusätzlich die gesetzliche Definition von „Arbeitslosen“ gilt. Ein entsprechender Hinweis auf § 16 SGB III, nach dem nur arbeitslos ist, wer sich (neben weiteren Voraussetzungen) auch bei einer Arbeitsagentur gemeldet hat, fehlt im Gesetzentwurf.

Vor allem fehlt im Gesetzentwurf eine Vorgabe dazu, wie Langzeitarbeitslosigkeit festgestellt und nachgewiesen werden soll. Diese Lücke schafft ein gefährliches Einfallstor, um den Mindestlohn umgehen zu können. Denn nach dem vorliegenden Gesetzentwurf könnten Arbeitgeber einfach von Arbeitsuchenden eine Selbsteinschätzung ohne Nachweis verlangen, in der die Arbeitsuchenden erklären, langzeitarbeitslos zu sein.

Aushöhlung der Mindestlohnfunktion über entsandte Arbeitnehmer aus dem Ausland

Schreiben vom 25. Juni 2014

Das vorstehend geschilderte Problem bekommt noch einmal eine besondere Relevanz, wenn an entsandte Arbeitnehmer aus dem Ausland gedacht wird. Wie soll bei dieser Gruppe festgestellt werden, ob sie den Status der Langzeitarbeitslosigkeit erfüllen? Erschwerend kommt hinzu, dass nach der europäischen Dienstleistungsrichtlinie Bescheinigungen ausländischer Behörden (auch in der Muttersprache) ohne weitere Prüfung zu akzeptieren sind. Eine effektive Kontrolle, ob die Voraussetzungen für die Ausnahme vom Mindestlohn tatsächlich vorliegen, scheint hier nahezu unmöglich. Damit wird aber die Mindestlohnfunktion insgesamt ausgehöhlt und in Frage gestellt.

Wir fordern sie auf, sich im laufenden Gesetzgebungsverfahren für einen Mindestlohn ohne Ausnahmen

einzusetzen, also für einen Mindestlohn, der auch für Jugendliche und Langzeiterwerbslose gilt.

Mindestens sollten Sie sich dafür einsetzen, die Definition von Langzeitarbeitslosigkeit und deren Nachweis im Gesetz so zu konkretisieren, dass eine Umgehung des Mindestlohns durch die bloße Behauptung, langzeitarbeitslos zu sein, ausgeschlossen wird.

Wir, die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, haben uns mit Gewerkschaften sowie Sozial- und Wohlfahrtsverbänden zu einem Bündnis zusammengeschlossen, das einen Mindestlohn ohne Ausnahmen fordert.

Als Anlage legen wir den Appell des Bündnisses bei.

Anlage

Würde ist unteilbar - Bündnis für einen Mindestlohn ohne Ausnahmen

Den aktuellen Gesetzentwurf der Bundesregierung „Zur Stärkung der Tarifautonomie“ und die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro begrüßen wir ausdrücklich.

Der Mindestlohn wird die Lebenssituation von über 5 Millionen Menschen verbessern. Mit der Einführung des Mindestlohns findet auch ein Kulturwandel in der Gesellschaft seinen Ausdruck:

Die Arbeit des oder der Einzelnen wird wertgeschätzt und deswegen erstmalig an ein Mindestniveau gebunden. Das Mindestlohnniveau von 8,50 Euro beseitigt dabei nicht den gesamten Niedriglohnssektor, da die Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des mittleren Stundenlohns, also 9,30

Euro, liegt. Insofern muss die Erhöhung des Mindestlohns deutlich vor 2018 erfolgen.

Die 8,50 Euro ist also die unterste Schwelle und darf nicht noch zusätzlich unterschritten werden.

Auch deshalb lehnen wir die geplanten Ausnahmen vom Mindestlohn für Jugendliche und Langzeitarbeitslose ab und fordern die Bundesregierung, den Bundestag und den Bundesrat auf, diese

Ausnahmen zu streichen. Insbesondere Jugendliche und Langzeitarbeitslose unterliegen einem besonderen Schutzbedürfnis, da sie auf dem Arbeitsmarkt in einer verhältnismäßig schwachen Verhandlungsposition sind. Für die gleiche Arbeitsleistung sollen diese Menschen aufgrund ihres Status schlechter gestellt werden. Das ist ein verheerendes gesellschaftspolitisches Signal - ein Rückschritt - weil es die Arbeitsleistung dieser Menschen als minderwertig feilbietet.

Diese Ausnahmen wirken auf Jugendliche und Langzeitarbeitslose diskriminierend, stigmatisierend, demütigend und sind mit unserem Verfassungsrecht nicht vereinbar.

Junge Menschen werden nicht auf eine Ausbildung verzichten, weil es einen Mindestlohn gibt.

Die unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten zwischen einem Arbeitsverhältnis und einem Ausbildungsverhältnis sind heute schon eklatant und dennoch wissen die jungen Menschen nur zu

gut dass eine gute Ausbildung eine gute Berufs- und Einkommensperspektive eröffnet. Damit junge Menschen die Chancen haben in eine Ausbildung zu gehen, bedarf es eines ausreichenden Angebotes an Ausbildungsplätzen. Ausbildung sollte aus gesellschaftlicher Sicht immer Vorrang haben, und die Arbeitgeber müssen mehr in die Pflicht genommen werden.

Hungerlöhne weit unter 8,50 Euro haben trotz guter Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren nicht zu besseren Arbeitsmarktchancen für Langzeitarbeitslose geführt. Zukünftig könnten Arbeitgeber vermehrt Langzeitarbeitslose in einem rotierenden System für höchstens sechs Monate befristet einstellen, um den Mindestlohn dauerhaft zu umgehen. Ein solcher Drehtüreffekt bedeutet heuem und feuern und belässt die Beschäftigten in Armut trotz Arbeit. Wir lehnen Niedriglöhne für Langzeitarbeitslose als Wettbewerbsvorteil gegenüber Arbeitssuchenden mit Mindestlohnanspruch ab. Unterbietungskonkurrenz ist kein akzeptables Instrument zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Will man den Langzeitarbeitslosen helfen, dann müssen insbesondere hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen, die zu verwertbaren Abschlüssen und sozialversicherungspflichtiger

Beschäftigung führen, und individuelle Hilfen angeboten werden.

Der Mindestlohn ist Ausdruck einer gesellschaftspolitischen Wertehaltung darüber, was ein Mensch für seine Arbeit mindestens verdienen muss. Ausnahmen vom Mindestlohn widersprechen insofern der Idee und dem Ziel des Mindestlohns selbst.

Die Ausnahmen erhalten einen Teil des Niedriglohnssektors aufrecht, der statusbezogen ist: Jugendliche und Langzeitarbeitslose für 6 Monate. Damit werden Anreize für Lohndumping gesetzt, indem sozialversicherungspflichtige und tariflich gut bezahlte Arbeit verdrängt wird.

Grundsätzlich ist in Tarifverträgen tarifliche beziehungsweise keine geringere Bezahlung für Jugendliche und Langzeitarbeitslose vorgesehen. Die Ausnahmen können also nur in Unternehmen zur Anwendung kommen, die nicht tarifgebunden sind. Damit wird erneut eine Tür zum Lohndumping und zur Tariffucht eröffnet, um Lohnkostenvorteile zu verschaffen. Mit diesen Ausnahmeregelungen wird das Tarifvertragssystem nicht gestärkt, sondern geschwächt und das widerspricht dem zentralen Ziel des Gesetzespakets, das Tarifvertragssystem insgesamt wieder stärken zu wollen.

Um die Umgehung vom Mindestlohn zu verhindern, ist auch die uneingeschränkte Generalunternehmerhaftung unabdingbar. Wenn ein Auftragnehmer einen Unterauftragnehmer beauftragt, muss entlang der gesamten Auftragskette sichergestellt sein, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Sehr geehrte Damen und Herren der Bundesregierung, des Deutschen Bundestages und des Bundesrates, halten Sie am Ziel des Gesetzes fest: „...Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen“ und das Tarifvertragssystem zu stärken. Streichen

Sie diese Ausnahmen vom Mindestlohn und schließen Sie alle Schlupflöcher. Das Lohndumping muss ein Ende haben. Denn Würde ist unteilbar!

Damit wir unseren Forderungen noch einmal kräftig Nachdruck verleihen, rufen wir auf zur

Kundgebung am 30.06.10 Uhr

zwischen Paul-Löbe-Haus und Kanzleramt

anlässlich der Anhörung zum Mindestlohngesetz im Ausschuss A&S

Mindestlohn für alle, jetzt. Würde kennt keine Ausnahmen.