

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, Matthias Berninger, Dr. Thea Dückert, Kai Boris Gehring, Markus Kurth, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Gerhard Schick, Margareta Wolf (Frankfurt) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeit in Armut verhindern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Anteil der Beschäftigten in Deutschland wächst, der in Vollzeit zu niedrigen und Armutslöhnen beschäftigt ist. Unterbietungswettbewerb und Schmutzkonkurrenz zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind für den Anstieg der Niedriglohnverdiener genauso verantwortlich wie abnehmende Reichweite und Niveau von tarifvertraglich geregelten Mindestarbeitsbedingungen. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Branchen und Regionen und zwischen West- und Ostdeutschland.

Verbindliche Mindestarbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davor schützen, ausgebeutet zu werden und trotz Arbeit arm zu sein. Sie müssen sich jedoch auf die Festlegung von Mindeststandards beschränken und dürfen nicht als Ersatz für Tarif-, Gleichstellungs- oder Verteilungspolitik missbraucht werden. Ein Mindestlohn soll die Wirkung der Marktmechanismen nach unten begrenzen, sie aber nicht grundsätzlich außer Kraft setzen. Arbeitslosigkeit und Schwarzarbeit wären sonst die Folge.

Eine verbindliche Regelung zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen muss die Tarifautonomie beachten, für Arbeitnehmer von inländischen wie ausländischen Betrieben in Deutschland gelten und sowohl tariflich organisierte wie tariflich nicht organisierte Wirtschaftsbereiche erfassen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dem Deutschen Bundestag zügig ein Gesetzespaket zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zur Beratung vorzulegen, das folgende drei Maßnahmen umfassen muss:

1. Der Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes muss auf alle Branchen ausgeweitet werden, um Lohndumping im Rahmen der Tätigkeit von Arbeitnehmern ausländischer Betriebe in Deutschland zu verhindern.
2. Die Allgemeinverbindlicherklärung muss so reformiert werden, dass branchenbezogene Mindestlöhne nicht mehr dem Veto branchenübergreifender Arbeitgeberverbände unterliegen und die Tarifvertragsparteien der Branche umfassende Verantwortung für ihre Branche übernehmen können.

3. Eine gesetzliche Regelung muss rechtlich verbindliche Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen unter Beteiligung von Sozialpartnern und Wissenschaft in jenen Branchen ermöglichen, in denen eigene Tarifstrukturen nicht vorhanden sind.

Berlin, den 18. Oktober 2006

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Im Jahr 2004 waren in Deutschland 18,4 Prozent oder rund 3,6 Millionen Vollzeitbeschäftigte zu Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle tätig. Im Jahr 1996 gehörten mit 15,9 Prozent oder rund 3,35 Millionen Personen noch deutlich weniger Vollzeitbeschäftigte zur Gruppe der Niedriglohnverdiener. Die Niedriglohnschwelle liegt bei zwei Dritteln des Medianlohns (der Mitte in der Verteilung der Löhne nach ihrer Höhe). Das entspricht auf Gesamtdeutschland bezogen einem Bruttolohn pro Stunde von 9,78 Euro für das Jahr 2004. Mittels der Niedriglohnschwelle wird deutlich, wie groß der Anteil der Niedriglohnverdiener an allen Beschäftigten ist, als Anhaltspunkt für die Festsetzung eines Mindestlohns ist sie jedoch für sich genommen nicht ausreichend.

Die Höhe der Niedriglohnschwelle ist vom Lohnniveau insgesamt abhängig und unterscheidet sich erheblich zwischen West- und Ostdeutschland. In Westdeutschland lag die Niedriglohnschwelle gemessen am westdeutschen Medianverdienst im Jahr 2004 bei einem Bruttolohn pro Stunde von 10,22 Euro. Ein Anteil von 16,2 Prozent aller westdeutschen Vollzeitbeschäftigten war als Niedriglöhner unterhalb der (westdeutschen) Niedriglohnschwelle tätig. In Ostdeutschland lag dagegen die Niedriglohnschwelle gemessen am ostdeutschen Medianverdienst bei einem Bruttolohn pro Stunde von 7,36 Euro im Jahr 2004. Ein Anteil von 17,2 Prozent aller ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten war im Jahr 2004 als Niedriglöhner unterhalb dieser ostdeutschen Niedriglohnschwelle tätig.

Eine ausschließlich tarifliche Regelung von Mindestarbeitsbedingungen wie in Schweden oder Dänemark hätte das Vorhandensein ausreichend starker Tarifbindung der Beschäftigten zur Voraussetzung. Generell nimmt diese in Deutschland aber ab. Sie variiert außerdem sehr stark zwischen unterschiedlichen Branchen. Die Flächentarifbindung der Beschäftigten lag in Westdeutschland im Jahr 2003 bei 62 Prozent im Vergleich zu 69 Prozent im Jahr 1996. Die Flächentarifbindung der Beschäftigten in Ostdeutschland lag im Jahr 2003 bei 43 Prozent im Vergleich zu 56 Prozent im Jahr 1996.

Die Tarifparteien müssen jedoch in die Festlegung der Mindestarbeitsbedingungen miteinbezogen und in ihrer autonomen Ausgestaltung der Tarifpolitik unterstützt werden. Mit einer Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und durch die Reform des Tarifvertragsgesetzes und der damit verbundenen Reduzierung der Vetomöglichkeiten für die Spitzenverbände der Tarifparteien, insbesondere der Arbeitgeber, werden zunehmend unüberwindbare Hürden für die tarifliche Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen wieder abgesenkt. Durch die vereinfachte Allgemeinverbindlicherklärung werden die Tarifpartner der jeweiligen Branchen gestärkt und erhalten die Möglichkeit, umfassend Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihren Branchen zu übernehmen. Vereinbaren sie Allgemeinverbindlichkeit, gelten die tariflichen Arbeitsbedingungen sowohl für die Arbeitnehmer von organisierten wie nicht organisierten Betrieben der Branche.

Die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ermöglicht die Nutzung des bisher nur für die Bau- und die Gebäudereinigerbranche zur Verfügung stehenden Instrumentariums für alle Branchen der Wirtschaft. Bei Vorliegen eines bundesweit geltenden Tarifvertrages können darin festgelegte Mindestlöhne und Urlaubsbestimmungen sowohl auf Arbeitnehmer von nicht tarifgebundenen inländischen Betrieben als auch auf Arbeitnehmer von ausländischen Betrieben übertragen werden. Die Arbeitgeber in der Zeitarbeitsbranche haben im Mai 2006 gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund einen Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen in der Zeit- und Leiharbeit abgeschlossen. Er kann jedoch nur in Kraft treten, wenn durch Öffnung des Entsendegesetzes für alle Branchen die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ermöglicht wird.

Für die größer werdenden Bereiche ohne oder mit nur unzureichender Tarifbindung ist eine gesetzliche Regelung zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen notwendig. Mit dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen von 1952 existiert grundsätzlich bereits ein Instrumentarium zur gesetzlichen Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen für jene Branchen, die nicht organisiert sind und damit weder durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz noch durch eine Allgemeinverbindlicherklärung erfasst werden können. Aufgrund der hohen Verfahrenshürden wurde es bisher aber nicht angewandt. Durch die Reform des Gesetzes von 1952 oder durch einen vollständig neuen gesetzlichen Rahmen muss die Festsetzung, ständige Anpassung und Überprüfung von branchen- und regionalspezifischen Mindestarbeitsbedingungen ermöglicht werden. Die Tarifpartner müssen dabei genauso eingebunden sein wie die Wissenschaft.

Die Einbindung von Vertretern der Wissenschaft muss sicherstellen, dass die Regelungen zielgenau und ohne ungewollte negative Beschäftigungseffekte auf einzelne Personengruppen oder Regionen ausgestaltet werden. Regionale und branchenspezifische Unterschiede bei Lohnniveau und Produktivität müssen berücksichtigt werden, um Arbeitsplätze nicht zu gefährden oder in die Illegalität zu vertreiben. Eine behutsame, schrittweise Einführung muss dafür sorgen, dass Betriebe ihre Preise und Gewinnerwartungen an die veränderten Löhne anpassen können ohne Arbeitsplätze abzubauen.

Ein einheitlicher, gesetzlicher Mindestlohn ist für die Sicherstellung von Mindestarbeitsbedingungen ungeeignet. Er beschränkt die Autonomie der Tarifparteien und führt aufgrund seiner Inflexibilität dort zu Arbeitsplatzverlusten, Schwarzarbeit und Firmenaufgaben, wo eine branchen- und regionalspezifische Ausgestaltung des Mindestlohns die Beschäftigten vor Ausbeutung schützen und zugleich Arbeitsplätze sichern kann.

