

Sitzung des Präsidiums am 20. April 2007

Balance in der Tarifautonomie wahren – Position der Arbeitgeber zur Mindestlohndebatte

1. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wendet sich gegen jede Form gesetzlich verordneter Mindestlöhne. Der Staat sollte sich aus der Lohngestaltung raushalten. Die BDA tritt für tarifvertraglich vereinbarte Mindestlöhne ein. Gesetzliche Mindestlöhne sind demgegenüber mit der Tarifautonomie nicht vereinbar. Die von Gewerkschaften vorgeschlagenen Mindestlöhne würden in erheblichem Umfang Arbeitsplätze gefährden, insbesondere auch in den neuen Bundesländern, weil betroffene Arbeitsplätze entweder ins Ausland verlagert oder in die Schwarzarbeit verdrängt würden. Bei jeder Art von gesetzlichem Mindestlohn besteht überdies die Gefahr, dass ständige politische Debatten, insbesondere zu Wahlkampfzeiten, über weitere Erhöhungen des Mindestlohnes erfolgen.

Anders als in anderen europäischen Ländern mit z. T. gesetzlichen Mindestlöhnen gibt es in der Bundesrepublik Deutschland eine funktionierende Tarifautonomie, faktisch ein gesetzlich garantiertes Mindesteinkommen und schon heute einen gesetzlichen Schutz vor sittenwidrigen Löhnen.

2. Als verantwortungsvolle Arbeitgeber lehnen wir sittenwidrige Löhne strikt ab. Über 1,2 Mio. Betriebe mit 80 % aller Beschäftigten in Deutschland wenden Tarifverträge an und zahlen Tariflöhne. Sie sind von der gesamten Mindestlohndebatte selbst und unmittelbar gar nicht betroffen, weil für sie tarifliche Mindestlöhne gelten.

Einzelvertraglich vereinbarte Löhne in nicht tarifgebundenen Betrieben sind schon nach geltendem Recht und gefestigter Rechtsprechung unzulässig, wenn der einschlägige Tariflohn oder der regional übliche Lohn um 1/3 unterschritten wird. Es bedarf keiner zusätzlichen, gesetzlichen Regelung zur Absicherung der Rechtsprechung, weil hierzu mit § 138 BGB bereits eine gesetzliche Grundlage besteht.

3. Allgemeinverbindliche Tarifverträge – gegenwärtig sind von über 60.000 Tarifverträgen ca. 500 Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt – müssen im Rahmen der Tarifautonomie die Ausnahme bleiben, denn allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten auch gegenüber denjenigen, die


nicht tarifgebunden sind. Zur Tarifautonomie gehört das Recht, nicht Mitglied einer Koalitionspartei zu sein und keine Tarifverträge abzuschließen. Deshalb bedarf es für eine Erstreckung eines Tarifvertrages auf so genannte Außenseiter immer einer besonderen Rechtfertigung unter den bestehenden gesetzlichen, engen Voraussetzungen.

4. Die BDA sieht die Funktion der Allgemeinverbindlichkeit von Lohn- und Gehaltstarifverträgen darin, nachgewiesenen unsozialen Lohn- und Arbeitsbedingungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern entgegenzutreten. Nur wenn solche Bedingungen nachgewiesen sind und die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, kann ein Tarifvertrag ausnahmsweise allgemeinverbindlich sein.

Die Arbeitgebervertreter im paritätisch besetzten Tarifausschuss werden einem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit von Mindestlohn-Tarifverträgen grundsätzlich zustimmen, wenn die geltenden gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und

- beide Tarifvertragsparteien die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohn-Tarifvertrages wollen,
- eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern der Branche erheblich unter den jeweils geltenden Tariflöhnen beschäftigt werden,
- es sich bei dem tarifvertraglich vereinbarten Mindestlohn um die unterste Lohngruppe der Branche handelt,
- dieser Mindestlohn auch im Verhältnis zu anderen Branchen nicht überdurchschnittlich hoch ist und
- durch die Allgemeinverbindlichkeit keine in der Branche konkurrierenden Tarifverträge verdrängt werden.

5. Die Aufnahme weiterer Branchen in das Entsendegesetz kommt in Betracht, wenn unerwünschte soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer nachgewiesen sind und Tarifverträge gelten, die zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Eine Ausweitung des Entsendegesetzes ohne Vorliegen dieser Voraussetzungen lehnt die BDA ab. Wir unterstützen damit die Vereinbarung im Koalitionsvertrag zum Entsendegesetz.

- 
6. Keine der in der aktuellen Diskussion um die Ausweitung des Entsendegesetzes genannten Branchen erfüllt derzeit die Bedingungen für die Aufnahme in dieses Gesetz.

In der Zeitarbeit werden bedingt durch den Equal Pay/Treatment-Grundsatz und dessen Öffnung für Tarifverträge fast flächendeckend tarifliche Mindestlöhne gezahlt. Im Übrigen scheidet bei konkurrierenden Tarifverträgen, wie sie in der Zeitarbeit bestehen, bereits aus verfassungsrechtlichen Gründen eine Regelung aus, die willkürlich den Lohn eines Tarifvertrages für allgemeinverbindlich erklärt und damit die Geltung der übrigen tariflichen Löhne außer Kraft setzt.

Bei allen anderen Branchen fehlt es an bundesweiten Mindestlohn-Tarifverträgen oder Mindestlohnstrukturen, so dass schon aus diesem Grund deren Aufnahme in das Entsendegesetz zurzeit nicht in Betracht kommt. Die Bemühungen einiger Arbeitgeberverbände, wettbewerbsfähige Mindestlohn-Tarifverträge in ihren Branchen zustande zu bringen, werden von der BDA unterstützt.