

REDEMANUSKRIPT

(es gilt das gesprochene Wort)

Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB
WSI-Tariftagung 2014

24. September 2014 in Düsseldorf

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

Um es vorwegzunehmen: Ja, die Einführung des Mindestlohns und die Novellierung der Allgemeinverbindlicherklärung haben Handlungsfelder für die Gewerkschaften eröffnet, die es jetzt zu gestalten gilt. Zunächst möchte ich jedoch mit einer Bestandsaufnahme beginnen, um die Neuregelungen durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz dieser Ausgangssituation gegenüberzustellen. Im Anschluss sollen die gewerkschaftlichen Handlungsfelder der Zukunft ausgelotet werden.

Kommen wir zur Bestandsaufnahme. Wie allgemein bekannt, ist – oder ich sollte glücklicherweise besser sagen war – Deutschland eines der wenigen Länder der EU, in dem kein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn existierte. Branchenmindestlöhne waren einerseits über das Tarifvertragsgesetz und andererseits – ab 1996 – auch über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz möglich, allerdings an hohe Voraussetzungen geknüpft bzw. nur in einigen wenigen Branchen möglich. Parallel zu dieser gesetzlichen Ausgangslage war seit den 90er Jahren eine starke Ausbreitung des Niedriglohnsektors festzustellen: Nach dem IAQ (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) stieg die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland von 1995 bis 2012 um sage und schreibe 42 %! Mit dieser rasanten Zunahme ist Deutschland trauriger Spitzenreiter im europäischen Vergleich!

Gründe für diese Entwicklung sind hinlänglich bekannt: Durch die Hartz-Gesetze wurde ab 2003 eine politisch gewollte Ausweitung des Niedriglohnsektors betrieben. Werkzeuge hierfür waren die Liberalisierung der Leiharbeit, die Förderung der Minijobs und – als massiver Vorschlaghammer zum Angriff auf das Lohnniveau – die Änderung des Zumutbarkeitskriteriums für Arbeitssuchende, wodurch diese gezwungen waren, fast jeden Job anzunehmen unabhängig von Qualifikation und vorheriger Gehaltshöhe, es sei denn, der Lohn wäre sittenwidrig gewesen. Parallel hierzu sank die Tarifbindung. Die Folge dieses Cocktails war ein sinkendes Lohnniveau.

Damit waren die Gewerkschaften konfrontiert.

Was waren ihre Antworten? Als Vorreiter forderten ver.di und NGG – als besonders betroffene Gewerkschaften der Dienstleistungsbranchen - bereits ab 2002 die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns. Dieser Forderung schloss sich der DGB-Bundeskongress in 2006 an und startete 2007 eine der – aus meiner Sicht - erfolgreichsten DGB-Kampagnen überhaupt: Die DGB-Mindestlohnkampagne! Ob Truck-Tour durch die ganze Republik, weiteren kreativen Mindestlohnaktionen im ganzen Land: Wir haben letztlich die politische Meinungsführerschaft beim Mindestlohn gewonnen! Das Kombilohnmodell wurde beerdigt. Phänomenale 86 % der wahlberechtigten Bevölkerung sprachen sich 2013 für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns aus.

Wie sah es bei der Allgemeinverbindlicherklärung aus? Für den DGB ist diese ein wirkungsvolles Instrument im Maßnahmenbündel, um Existenz sichernde Entgelte zu garantieren.

Leider entwickelte sich auch dieser Bereich nicht positiv. Die Anzahl der AVEs sank von 1991 bis 2011 von 622 auf dann 495. Nur noch 1,5% der Ursprungstarifverträge waren allgemeinverbindlich! Zum Vergleich: Anfang der 90er Jahre waren es noch 5,4%. Dass früher beispielsweise Branchen wie der Einzelhandel allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne hatten, erscheint unter den heutigen Gegebenheiten unvorstellbar. Woran aber liegt dieser Wandel?

Grund ist auch hier die Abnahme der Tarifbindung. Seit den 90er Jahren ging die Tarifbindung der Beschäftigten und der Betriebe kontinuierlich zurück. Bezogen auf die Beschäftigten etwa sank sie im Zeitraum von 1998 bis 2013 von 73% auf 58% bei Zugrundelegung von Branchen – und Haustarifverträge; bezogen auf die Betriebe von 48% auf 30%.

Dies führte zwangsläufig dazu, dass das 50%-Quorum des TVG – zwingende Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeit - zunehmend schwieriger zu erfüllen war. Seitens des Bundesarbeitsministeriums wurde die Begründung der antragstellenden Tarifvertragsparteien zusehends kritischer hinterfragt. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Druck auf das Ministerium selbst zugenommen hatte, da Gegner der AVE mit gerichtlichen Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit drohten. Aber damit nicht genug: Die Arbeitgeberbank im Tarifausschuss verweigerte in immer mehr Fällen die Zustimmung zur AVE. Die Koordinierungsgrundsätze der BDA von 2010 etwa sind geprägt vom Grundcredo – ich zitiere- „staatlich verordnete Mindestlöhne müssen die Ausnahme bleiben“! Ein enger Bereich von AVE-fähigen Tarifverträgen wurde seitens der BDA beschrieben und grundsätzlich sollte nur EINE Entgeltgruppe A erklärt werden – nicht das gesamte Tarifgitter. Zahlreiche Zustimmungsverweigerungen folgten; mehrfache BDA-bedingte Tarifaufhebungen durch die antragstellenden Tarifvertragsparteien, um überhaupt eine AVE zu erhalten. Dies hatte zur Folge, dass beide Tarifvertragsparteien – also auch die Arbeitgeberseite – zusammen die AVE beantragten, die BDA jedoch die Zustimmung verweigerte. Wir stellen fest: Der „Tarifensor“ BDA wirkte!

Im Hinblick auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz schien die Lage zunächst einfacher, da das 50%-Quorum in diesem Gesetz bewusst gerade nicht aufgenommen wurde. Allerdings

wurde es politisch in das Entsendegesetz hineingelesen, so dass die hohe Hürde der 50%-Klausel auch hier von den Tarifvertragsparteien zu erfüllen war.

Problematisch am Entsendegesetz war weiterhin, dass es nur für wenige Branchen – zuletzt 10 Branchen – galt. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund problematisch, dass nur die AVE nach Entsendegesetz international zwingende Regelungen nach sich zieht, also für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer/-innen bindend ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mahnten seit Jahren Änderungsbedarf an. Dies mündete in das DGB-Positionspapier von 2012, in dem gewerkschaftliche Anforderungen an die Reform der AVE niedergelegt wurden:

— Kernstück 1 war dabei die Forderung nach dem Wegfall der 50%-Klausel und einer Präzisierung des öffentlichen Interesses im Sinne des Ziels des Gesetzes.

Kernstück 2 die Neuregelung des Abstimmungsverfahrens. Der Vorschlag sah wie folgt aus: Wird der AVE-Antrag nur von einer Partei gestellt, dann ist die Zustimmung des Tarifausschusses nötig. Wird der AVE-Antrag hingegen gemeinsam gestellt, dann darf nur eine mehrheitliche Ablehnung durch den Tarifausschuss den AVE-Antrag zu Fall bringen.

— Fanden die DGB-Forderungen Niederschlag im Tarifautonomiestärkungsgesetz? In der Gesamtbetrachtung muss ich feststellen, dass wesentliche Forderungen des DGB – insbesondere die Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde ab 1.1.2015 – erfüllt wurden.

Wenn wir beim Mindestlohn bleiben, so ist es auch gelungen, dass die erste Anpassung bereits zu Beginn des Jahres 2017 erfolgen wird, und nicht – wie zunächst vom Gesetzgeber vorgesehen – in 2018.

Auch die Zusammensetzung der Mindestlohnkommission und die Orientierungsgröße für die Anpassung – nämlich die Tariflohnentwicklung der letzten 2 Jahre – entsprechen unseren Forderungen. Wir haben endlich eine gesetzliche unterste Haltelinie, bei der keine Unterschreitung möglich ist – weder durch Arbeitsvertrag, noch durch Tarifvertrag. Unsere seit langem geforderte Anstandsgrenze ist gesetzt, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Tarifvertragliche Ausnahmen sind nur über allgemeinverbindliche Tarifverträge nach dem Entsendegesetz und die Lohnuntergrenze nach dem AÜG in der Leiharbeit möglich: allerdings – und dies ist zu betonen – nur bis 31.12.2017! Im letzten Jahr – also 2017 – müssen dabei mindestens 8,50 Euro im Übergangstarifvertrag stehen.

Diese Regelung zur Heranführung gewisser Branchen an die Mindestlohnhöhe halten wir für akzeptabel. Eine weitere akzeptable Ausnahme ist für uns, dass Praktika, die studien- oder ausbildungsbegleitend sind und in der Ausbildungs- bzw. Studienordnung vorgesehen sind, nicht unter den Mindestlohn fallen. Hier steht die Ausbildung im Vordergrund!

Aber auch in Sachen Haftung, konnten wir noch auf den letzten Metern zum Gesetz punkten: Zu begrüßen ist, dass die Generalunternehmerhaftung auf unseren Druck hin Aufnahme ins Gesetz gefunden hat. ArbeitnehmerInnen können dadurch den Mindestlohn nicht nur von ihrem „eigenen“ Arbeitgeber fordern, sondern – bei einer Unternehmerkette

– können auch der Generalunternehmer sowie die Nachunternehmer in Anspruch genommen werden. Positiv am Mindestlohngesetz ist des Weiteren, dass Verstöße bei einer geplanten Informations- und Beratungsstelle gemeldet werden können.

Bei all diesen positiven Aspekten, müssen jedoch auch aus unserer Sicht gravierende Fehler benannt werden. So ist es unverständlich, warum Jugendliche unter 18 generell vom Mindestlohn ausgeschlossen werden. Es wurde argumentiert, dass Jugendliche durch Zahlung des Mindestlohns von der Berufsausbildung abgehalten würden, da der Mindestlohn höher als das Ausbildungsentgelt sei. Da die Entgelte für Ungelernte bereits in der Vergangenheit meist höher waren als die Ausbildungsentgelte, hält das Argument dem Praxistest nicht stand. Auch wissenschaftlich lässt es sich nicht nachweisen. Studien und Praxis in anderen Ländern – z.B. bei Kassenkräften in niederländischen Supermärkten – zeigen, dass ältere Arbeitnehmer/-innen durch solche Regelungen verdrängt werden. Der Ausschluss von unter 18Jährigen ist auch aus verfassungsrechtlichen Gründen im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz höchst bedenklich.

Eine weitere inakzeptable Ausnahme ist der Ausschluss der Langzeitarbeitslosen für die ersten 6 Monate vom Mindestlohn. In keinem anderen europäischen Land werden Langzeitarbeitslose vom Mindestlohn ausgenommen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Aus unserer Sicht sind bessere Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose der Schlüssel zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Und noch eine ganz praktische Frage: WER prüft nach WELCHEN KRITERIEN, ob Langzeitarbeitslosigkeit überhaupt vorliegt? Das Gesetz gibt hierzu keine Antworten! Das bedeutet aber doch im Klartext: Vor allem in grenznahen Regionen ist mit einem sich schnell drehenden Karussell zu rechnen: Bitte einsteigen – aber nur für die nächsten 6 Monate!

Kommen wir zum nächsten Sündenfall: den Zeitungszusteller/-innen. Bekanntlich hat sich hier eine starke Lobby durchgesetzt. Die Zeitungszusteller/-innen sind nun die Gelackmeierten, denn ihr Mindestlohn wird in 2015 um 25% reduziert und in 2016 um 15%. Erst in 2017 erreichen sie 8,50 Euro und in 2018 dann schließlich – wie reguläre Mindestlöhner auch – den Mindestlohn in der durch die Mindestlohnkommission bestimmten Höhe. Hier sollte im Rahmen der Prüfung durch die FKS darauf geachtet werden, dass ein Zeitungszusteller auch nur das dabei hat, was er dabei haben sollte: nämlich Zeitungen zum Austragen. Verdi hat bereits richtigerweise darauf hingewiesen, dass jegliche anderweitige Wurfware – z. B. Briefe und Werbeprospekte, die bisher oft zusätzlich mitverteilt wird – dazu führt, dass der volle Mindestlohn zu zahlen ist.

Die Sündenfälle nehmen kein Ende, daher leider zum nächsten. Für die ersten 3 Monate bekommen diejenigen keinen Mindestlohn, die ein Praktikum zur Berufsorientierung oder zur Studienwahl machen oder die ein Praktikum begleitend zur Berufs- oder Studiausbildung – ohne Teil der Ausbildungs- oder Studienordnung zu sein – machen.

Schließlich ist auch die Arbeitgeberprivilegierung für Saisonarbeiter/-innen abzulehnen. Für diese Personengruppe wurde die bereits existierende so genannte 50-Tage-Regelung auf 70 Tage erhöht. In diesem Beschäftigungszeitraum müssen dann zwar 8,50 Euro an die Arbeitnehmer gezahlt werden, allerdings zahlt der Arbeitgeber keine Abgaben. Auch diese Regelung wird von uns abgelehnt: Die Kontrollen werden sich äußerst schwierig

darstellen, da die Tätigkeit nicht gewerbsmäßig sein darf und die soziale Sicherung der Betroffenen anderweitig gewährleistet sein muss. Entgegen der Verlautbarung, dass das Gesetz nur für Saisonarbeiter/-innen in der LANDWIRTSCHAFT gelte, findet sich im Gesetztext keine Einschränkung auf diese Branche. Somit bleibt abzuwarten, welche Tätigkeiten ab 2015 plötzlich den Mantel der Saisonarbeit um die Schultern tragen werden.

Kommen wir nun noch zum entscheidenden Punkt Kontrolle. Zahlreiche Ausnahmen erschweren diese aus DGB-Sicht bereits enorm. Auch die vorgesehene personelle Verstärkung der FKS genügt nicht. In der Vergangenheit sind bereits ca. 500 Stellen nicht besetzt gewesen. Eine bestmögliche Kontrolle ist jedoch gerade in der Anlaufphase des Mindestlohns dringend nötig. Denn – dies zeigen Erfahrungen aus dem In- und Ausland: Nur wenn alle Unternehmen gleichermaßen mit Kontrollen zu rechnen haben, ist eine Akzeptanz des Mindestlohns zu erwarten.

Kommen wir nun zur Bewertung der Änderungen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes hinsichtlich der AVE.

Positiv ist die Abschaffung des starren 50%-Quorums im Tarifvertragsgesetz zu bewerten. Entscheidend soll nun sein, ob entweder der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung hat oder aber ob der Tarifvertrag gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen absichert. Durch das in der ersten Alternative nun geregelte Überwiegensprinzip ist eine Erleichterung für zukünftige AVEs zu erwarten.

Im Hinblick auf die Änderungen des Entsendegesetzes ist mit der Ausweitung auf alle Branchen eine langjährige DGB-Forderung endlich erfüllt worden. International zwingende Mindestentgelte können nun endlich auch in weiteren Branchen vereinbart werden.

Dieser Positivliste sind leider auch negative Punkte entgegenzusetzen. Bezogen auf das TVG besteht immer noch die Blockademöglichkeit der BDA. Der bereits erläuterte DGB-Vorschlag wurde leider nicht aufgegriffen. Zu kritisieren ist auch, dass die Regelungsgegenstände für Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen begrenzt sind. Immer noch gibt es einen abschließenden Katalog für den Inhalt von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen. Schlecht ist dies im Hinblick auf zukünftige innovative Ansätze für gemeinsame Einrichtungen, die dann nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden könnten.

Kommen wir zur politischen Gesamtbewertung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes. Bei aller angebrachten negativen Kritik ist festzuhalten: Im Zuge der Mindestlohneinführung wird es durch die höheren Löhne zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen und der Lebensqualität für rund 4 Mio. ArbeitnehmerInnen und deren Familien kommen.

Der Mindestlohn ist einer der größten sozialpolitischen Erfolge der DGB-Gewerkschaften. Lasst es mich so formulieren: Die DGB-Kampagne hat sich im wahrsten Sinne des Wortes geLOHNT! Und darauf können wir als Gewerkschafter stolz sein, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Der Mindestlohn bringt enorme Verbesserungen für Frauen, da zwei Drittel der vom Mindestlohn Betroffenen Frauen sind. Indem kein unterschiedlicher Mindestlohn in Ost und West existieren, ist er ein wichtiger Schritt, um bei der Angleichung unserer beiden Länder-

teile weiter voranzukommen. Da nahezu keine Sparquote bei den Beziehern des Mindestlohns zu erwarten ist, wird die dringend notwendige Stärkung der Binnenkonjunktur einsetzen, die auch positive Effekte auf den Ausgleich der bestehenden makroökonomischen Ungleichgewichte haben wird.

Schließlich konnte tarifpolitisch bereits festgestellt werden, dass der Mindestlohn seine Schatten voraus wirft: Bereits im Vorfeld seiner Einführung wurden in einigen Branchen spürbar höhere Tarifabschlüsse erreicht, wie etwa in der Leiharbeit und im Friseurhandwerk. Auch im Hinblick auf die Stärkung der Tarifautonomie hatte der Mindestlohn sichtbare Auswirkungen. So gelangen erstmals Tarifabschlüsse in Branchen, die sich vormals bundesweiten Regelungen verweigert hatten, wie im Friseurhandwerk, der Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau sowie der Fleischindustrie.

„Mindestlohn wirkt!“

Hinsichtlich der AVE ist eine Stabilisierung durch Zunahme an AVEs zu erwarten: mehr Mindestlöhne in neuen Branchen, der Erhalt gemeinsamer Einrichtungen, wie etwa der Sozialkassen des Baugewerbes, und die Neuschaffung gemeinsamer Einrichtungen in weiteren Branchen.

Von den Neuregelungen bzgl. Mindestlohn und AVE werden verschiedene Gruppen profitieren:

Zuvorderst die Niedriglohnbeschäftigten: Sie sind einen guten Schritt weiter auf den Weg zu Existenz sichernden Entgelten.

Aber auch Unternehmer werden profitieren: Fairer Wettbewerb über Qualität von Produkten und Dienstleistungen und nicht über Dumpinglöhne kommt auch fairen Arbeitgebern zugute.

Schließlich sind als Profiteure Staat und Gesellschaft als dritte Gruppe nicht zu vergessen: Staatliche Transferleistungen werden reduziert; die sozialen Sicherungssysteme entlastet.

Kommen wir zum letzten Teil meiner Betrachtung, den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern in der Zukunft.

Beginnen wir beim Mindestlohn. Der DGB wird nicht nachlassen, den Gesetzgeber zur Nachbesserung – insbesondere bezogen auf die Ausnahmen - aufzufordern. Die Argumente wurden bereits erläutert.

Wichtiger Punkt auf der Agenda ist des Weiteren die aktive Begleitung bei der Einrichtung der Mindestlohnkommission sowie die Mitarbeit der Gewerkschaftsvertreter/-innen in der Kommission. Ziel muss eine rasche Erhöhung des Mindestlohns sein!

Um weiterhin die Meinungsführerschaft im Bereich Mindestlohn zu behalten, wird die Mindestlohnkampagne weitergeführt. Wir haben aktuell und werden in Zukunft Informationsmaterial erstellen und das Informationsangebot auf unserer Internetseite www.mindestlohn.de weiterführen. Von großer Bedeutung wird die DGB-Hotline Mindestlohn sein, die

ab Januar bis einschließlich März 2015 geschaltet wird. Bekannt gewordene Fälle von Verstößen werden dann für die aktive Medienarbeit genutzt werden.

Vor dem Hintergrund der Novellierung des Bundesvergabegesetzes werden wir auf die Verankerung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns als eines der zwingend zu beachtenden sozialen Vergabekriterien hinwirken. Ziel muss die Verbreiterung der Wirkkraft des Mindestlohns durch weitergehende vergabespezifische Sanktionsmöglichkeiten sein.

Kommen wir zur AVE. Auch hier ist der Nachbesserungsbedarf bereits thematisiert worden. Wir werden unsere Forderungen hierzu weiter anbringen.

Die DGB-Gewerkschaften selbst sollten vor dem Hintergrund der Erleichterungen bei der AVE, prüfen, in welchen Branchen diese angezeigt erscheinen. Scheiterte man früher am 50%-Quorum oder war die Branche nicht im Entsendegesetz enthalten, so sollten nun neue Anläufe unternommen werden.

Insofern sehe ich Wege für eine Umkehr des Negativtrends bei der Anzahl der AVEs und -daraus resultierend – ein höheres Entgeltniveau in mehr Branchen als bisher.

Zu guter Letzt sind wir aber auch hier beim Thema organisationspolitische Stärkung durch Mitgliedergewinnung. Eine hohe Tarifbindung muss weiterhin angestrebt werden. Hintergrund ist folgender: Zwar ist die 50%-Klausel im Tarifvertragsgesetz gestrichen worden. Ersetzt wurde sie aber u. a. durch das Überwiegensprinzip. Das bedeutet, dass der Tarifvertrag – beim Vorliegen mehrerer Tarifverträge – zum Zuge kommt, der für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung hat. Hierunter wird wohl der Tarifvertrag zu verstehen sein, der die meisten Arbeitnehmer/-innen erfasst. Daher lasst uns weiter aktiv auf Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben zugehen, um sie für unsere und – letztlich auch ihre eigene - Sache zu gewinnen. Dabei könnte es helfen, die Mindestlohneinführung als Erfolg der DGB-Gewerkschaften herauszustellen. Wir jedenfalls werden das machen: bei unserer Mindestlohn-Pendleraktion in 2015.

Abschließend möchte ich sagen: Unser gemeinsamer Kampf in den zuvor genannten Bereichen hat sich gelohnt. Es sind Änderungen erfolgt, die wir aktiv nutzen wollen und auf die man aufbauen kann. Tarifautonomie und Tarifpolitik werden dabei weiterhin eine zentrale gewerkschaftliche Umsetzung darstellen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!