

Antrag: Wieder mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge neben dem Mindestlohn

Antragsteller: UB Vorstand, Arbeitskreis Zukunft der Arbeit

Wir fordern:

1. Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen im Tarifvertragsgesetz muss wieder in vollem Umfang zur Anwendung kommen. Dazu soll das Tarifvertragsgesetz geändert werden, indem entweder das dort vorgesehene Quorum für die Abstimmung im zuständigen Ausschuss auf unter 50% abgesenkt wird. Möglich wäre ein Stimmenverhältnis von 40% für die Branchenarbeitgeberverbände, 40 % für die zuständige Gewerkschaft und 20 % des zuständigen Landesarbeitsministeriums. Alternativ soll der antragstellende Arbeitgeberverband oder die antragsstellende Gewerkschaft ein zusätzliches Stimmrecht im Tarifausschuss erhalten.
2. Weiterhin fordern wir einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € je Arbeitsstunde.
3. Das Tariftrüegesetz muss in NRW wieder eingeführt werden, damit Lohndumping und schlechte Arbeitsbedingungen auch über diesen Weg aktiv gekämpft werden können.

Begründung:

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € ist eine vernünftige und sinnvolle Forderung um die Lohnspirale nach unten abzubremsen und Menschen die eine einfache Tätigkeit wahrnehmen ein lebenswertes Leben zu ermöglichen. Der Mindestlohn ist, wie schon der Name sagt, ist jedoch nur eine Sperre, dass es keinen niedrigeres Entgelt als 8,50 € brutto die Arbeitsstunde geben darf. Eine Differenzierung wird mit diesem Instrument jedoch nicht erreicht.

Dazu gibt es das bereits das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen im Tarifvertragsgesetz. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz wird eingesetzt, um Lohndumping und Schmutzkonzurrenz zu verhindern. Durch die AVE werden die tarifvertraglichen Normen auf alle Arbeitnehmer und Betriebe der betreffenden Branche erstreckt, also auch auf die sog. Außenseiter. Allgemeinverbindlich erklärt werden Entgelttarifverträge bzw. die untersten Lohngruppen von Entgelttarifverträgen, Manteltarifverträge und auch Tarifverträge, die die Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen der Tarifparteien sichern. In machen Branchen bestehen gemeinsame Einrichtungen, wie z.B. Urlaubs- und Altersversorgungskassen, die nur bei flächendeckender Teilnahme der Betriebe einer Branche funktionsfähig sind (Bauhauptgewerbe etc.).

Insgesamt gibt es eine rückläufige Entwicklung bei der Zahl der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Dies gilt bundesweit aber auch für Nordrhein-Westfalen. Bis 1999 waren z.B. noch die Entgelttarifverträge des Einzel- und des Groß- und Außenhandels in NRW allgemeinverbindlich. Dadurch wurden damals rd. 800.000 Beschäftigte in NRW vor Lohndumping geschützt. Die AVE's liefen aus, weil die Branchenarbeitgeberverbände (BDA) sog. OT-Mitgliedschaften (ohne Tarifbindung) ermöglicht hatten. Die AVE-Anträge der zuständigen Gewerkschaft wurden von ihnen abgelehnt und fanden damit im Tarifausschuss auch nicht die notwendige Mehrheit. Zugleich bezweifelten die zuständigen Arbeitgeberverbände das Erreichen des notwendigen 50 % Quorums. Generell gilt, dass die BDA seit Ende der 90er Jahre sehr restriktiv bei AVE's vorgegangen ist.

Das AVE-Instrumentarium kann nur dann (wieder) eine größere Wirkung erlangen, wenn es Erleichterungen bei den notwendigen Voraussetzungen gibt (Absenkung des 50%-Quorums und/oder Stimmrecht des beantragenden Arbeitgeberverbandes im Tarifausschuss etc.).

Das AVE-Instrumentarium ermöglicht passgenaue branchenbezogene Lösungen. Die Ergänzung durch das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Mindestarbeitsbedingungsgesetz sind notwendige Flankierungen. Ein Ersatz für einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn sind AVE's nicht.