

## **BZA-Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Einführung einer Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit durch Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), 23. 01.2009**

Eine Lohnuntergrenze ist das richtige Ziel. Der rechtliche Mechanismus, der eingeführt werden soll, ist jedoch fragwürdig. Die Festlegung von Löhnen gehört in die Hände der Tarifparteien. Aus ebendiesem Grund wurde die Tariföffnungsklausel im AÜG im Jahre 2003 eingeführt. Die Sozialpartner sollten selbst die angemessenen Arbeitsbedingungen, aber auch marktgerechte, sich am Wettbewerb orientierende Arbeitsentgelte festlegen.

Hinsichtlich der Einführung von Mindestentgelten liegt der Politik ein überzeugender Vorschlag der Sozialpartner BZA und iGZ sowie der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit in Form des Mindestlohntarifvertrages vom 30.05.2006 vor. Es liegt im Interesse der Branche, nicht denjenigen das Feld zu überlassen, die mit Dumpinglöhnen den Arbeitgebern und Beschäftigten schaden.

Der Referentenentwurf droht die in der Branche etablierte und bewährte Tarifautonomie zu beschädigen. Diese hatte sich in den letzten Jahren im Wesentlichen bewährt. Daher sollte auf das für ausgewählte Branchen bewährte System der Allgemeinverbindlicherklärung per Ministerverordnung über das AEntG zurückgegriffen werden, um eine marktnahe Lösung und die Expertise der Tarifvertragsparteien zu nutzen.

Trotz unserer grundsätzlichen Kritik am Verfahren, erlauben wir uns die folgenden Anmerkungen:

Von besonderer Bedeutung ist es, dass im laufenden Verfahren eine Formulierung gefunden wird, die dem Verordnungsgeber erlaubt, eine Lohnuntergrenze einzuziehen, die Dumpinglöhne und Wettbewerbsverzerrung effektiv verhindert. Unklar ist derzeit, inwieweit die bestehenden Flächentarifverträge der Branche bei einer Festsetzung nach § 3a Abs. 2 AÜG n.F. Berücksichtigung finden sollen. Die Entwurfsbegründung hilft hier nicht weiter. Eine Orientierung lediglich am „billigsten Tarifvertrag“ wäre manipulationsanfällig und würde auch den Realitäten der Branche nicht gerecht. So muss jetzt wie auch für künftige Fälle ausgeschlossen sein, dass Tarifverträge, die keine auskömmlichen Löhne garantieren, als Grundlage für die Lohnuntergrenze herangezogen werden.

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG n.F. kann missverstanden werden. Die Formulierung "zum Nachteil des Arbeitnehmers" ist nicht wertneutral. Das Wort "nur" kann den missverständlichen Eindruck erwecken, dass vom Equal-Pay Grundsatz nur dann abgewichen werden kann, wenn eine Rechtsverordnung beschlossen wird. Dass das nicht gemeint ist, erschließt sich erst aus der Begründung des Gesetzentwurfs. Darüber hinaus wird im Wege einer derartigen Verordnung die Abweichungsmöglichkeit per Tarifvertrag stark eingeschränkt. Im Fall eines Verstoßes müsste nachträglich Equal-Pay geleistet werden. Dies entspricht sicherlich der Gesetzessystematik, stellt aber im Vergleich mit anderen Branchen, deren Entgelttarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, eine unverhältnismäßige Sonderbehandlung dar. Daher sollte in einem solchen Fall der Rückgriff nicht auf Equal-Pay, sondern auf die Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG n.F. erfolgen.