

VERBINDLICHE MINDESTLÖHNE

Tarifvertragliche Regelungen haben Vorrang

Die Gewerkschaften haben in einer Vielzahl von Tarifverträgen Mindestarbeitsbedingungen geregelt. Allein im Organisationsbereich der IG BCE gibt es über 2500 Tarifverträge. Bei den Flächentarifverträgen wurden betriebliche Spielräume verabredet, um auch die jeweilige Situation in den Betrieben berücksichtigen und auffangen zu können. Mit diesen Instrumenten wurde das Flächentarifvertragssystem deutlich gestärkt. Der Bindungsgrad ist damit außerordentlich hoch. Das gilt beispielsweise für 70 bis 80 Prozent der Unternehmen in der Chemiebranche.

Allerdings ist das nicht überall der Fall: Es gibt in der Bundesrepublik für immer mehr Beschäftigte keine tarifvertraglichen Absicherungen, sei es, weil die DGB-Gewerkschaften dort schlecht organisiert oder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Bereichen einem hohen Druck ihrer Arbeitgeber ausgesetzt sind. Hier besteht der Bedarf für verbindliche Haltelinien bei den Mindestarbeitsbedingungen.

Die bisher genutzten Instrumente besitzen deutliche Vorteile: Sowohl bei der Allgemeinverbindlichkeit wie auch beim Entsendegesetz beruhen die gesetzlich geltenden Vereinbarungen auf Tarifverträgen - und damit auf der gewerkschaftlichen Gestaltungskompetenz. Die IG BCE will, dass diese Instrumente gestärkt werden und dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter den Schutz tarifvertraglicher Regelungen fallen. Gleichzeitig muss aber auch eine Differenzierung auf Branchenebene beibehalten bleiben. Das gilt auch für den Mindestlohn.

Die IG BCE ist für verbindliche Mindestlöhne: Sie will verbindliche Mindestarbeitsbedingungen, wo keine ausreichende tarifliche Bindung besteht. Es gilt eine gesetzliche Vorgabe zu vermeiden, die gute Tarifniveaus unter Druck setzen und nach unten ziehen kann. Ein allgemeiner, für alle verbindlicher gesetzlicher Mindestlohn ist der tariflichen Gestaltungsmacht weitgehend entzogen und wäre zudem abhängig von der jeweiligen Regierungskonstellation. Das wäre eine Schwächung der gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Das kann weder im Interesse der Beschäftigten noch der Gewerkschaften sein. Aber dort, wo Arbeitgeber jegliche verbindliche Tarifregelung ablehnen und teilweise sittenwidrige und Existenzgefährdende Löhne zahlen, brauchen wir eine gesetzliche Vorgabe zum Schutz der dort arbeitenden Menschen.



© IG BCE 2012, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.